

CONFERENCE INTERNATIONALE  
DU TRAVAIL

CENT SEPTIÈME SESSION  
GENÈVE, 2018

COMPTE RENDU DES TRAVAUX

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL  
GENÈVE

ISBN 978-92-2-231220-7 (imprimé)  
ISBN 978-92-2-231221-4 (pdf Web)  
ISSN 0251-3218

---

*Première édition 2018*

---

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](http://www.ilo.org/publns).

---

Mis en pages par TTF: réf. ILC107(2018)-Compte rendu des travaux-[RELME-190722-1]-Fr.pdf  
Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

---

## Table des matières thématique

Compte rendu n°

### **Ouverture de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail**

Décisions qu'il est proposé de prendre à la séance d'ouverture en ce qui concerne la suspension de plusieurs dispositions du Règlement de la Conférence internationale du Travail et diverses formalités .....	1A
Composition des commissions .....	2
Séance plénière: Ouverture de la 107 <sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.....	11A

### **Première question à l'ordre du jour: Rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général**

Discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général.....	11B
Déclaration des présidents du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs de la Conférence	
Transcription de la discussion des rapports du Directeur général et du Président du Conseil d'administration	

### **Deuxième question à l'ordre du jour: Programme et budget et autres questions**

Rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux.....	5A
Séance plénière: Présentation et approbation du rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux.....	5B

### **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 .....	9A
Deuxième partie: Observations et informations concernant certains pays.....	9B
Séance plénière: Présentation, discussion et approbation du rapport de la Commission de l'application des normes.....	9C

### **Quatrième question à l'ordre du jour: Une coopération efficace pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable**

Rapports de la Commission de la discussion générale: une coopération efficace pour le développement	
Résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence .....	7A
Compte rendu des travaux .....	7B
Séance plénière: Rapports de la Commission de la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement.....	7C
Présentation, discussion et approbation du compte rendu des travaux	
Adoption de la résolution et des conclusions concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable	

---

## **Cinquième question à l'ordre du jour: La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail**

Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail	
Résolution et conclusions proposées soumises pour adoption par la Conférence .....	8A
Compte rendu des travaux.....	8B
Séance plénière: Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.....	8C
Présentation, discussion et approbation du compte rendu des travaux	
Adoption des conclusions et de la résolution concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail	

## **Sixième question à l'ordre du jour: Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008**

Rapports de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme	
Résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence.....	6A
Compte rendu des travaux.....	6B
Séance plénière: Rapports de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme .....	6C
Présentation, discussion et approbation du compte rendu des travaux	
Adoption de la résolution et des conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme	

## **Septième question à l'ordre du jour: Abrogation des conventions n<sup>os</sup> 21, 50, 64, 65, 86 et 104 et retrait des recommandations n<sup>os</sup> 7, 61 et 62**

## **Huitième question à l'ordre du jour: Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006)**

Rapport de la Commission de proposition .....	4A
Abrogation des conventions n <sup>os</sup> 21, 50, 64, 65, 86 et 104 et retrait des recommandations n <sup>os</sup> 7, 61 et 62	
Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), tels qu'adoptés par la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de l'article XIII de la convention (voir aussi le Compte rendu n <sup>o</sup> 1C)	
Confirmation du Règlement des réunions régionales (voir aussi le Compte rendu n <sup>o</sup> 1B)	
Séance plénière: Présentation du rapport de la Commission de proposition, dont la Conférence prend acte, et annonce du résultat des votes par appel nominal.....	4B

## **Pouvoirs**

Rapport sommaire présenté par le Président du Conseil d'administration du Bureau international du Travail sur les pouvoirs des délégués et conseillers techniques désignés pour la 107 <sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (Genève, 27 mai 2018).....	3A
Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs.....	3B
Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs.....	3C
Séances plénières: Rapports sur les pouvoirs.....	3D



---

Présentation du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs,  
dont la Conférence prend acte

Présentation du deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs,  
dont la Conférence prend acte, et approbation des propositions de la commission

### **Autres questions**

Séance plénière: Remplacement de deux membres du groupe des employeurs du Conseil  
d'administration et du Président de la Conférence ..... 11C

### **Séances spéciales et Sommet sur le monde du travail**

Séance spéciale: Visite de haut niveau de Son Excellence M. Juan Manuel Santos Calderón,  
Président de la République de Colombie ..... 10B

Sommet mondial sur le monde du travail ..... 10A

Table ronde de haut niveau «L'emploi et le travail décent au service de la paix  
et de la résilience: les moyens d'y parvenir»

Visite de haut niveau de Son Excellence M. Michael D. Higgins,  
Président de l'Irlande

Visite de haut niveau de Son Excellence M. Faustin-Archange Touadéra,  
Président de la République centrafricaine

Commémoration du vingtième anniversaire de la Déclaration de l'OIT  
relative aux principes et droits fondamentaux au travail

### **Clôture de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail**

Séance plénière: Clôture de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail ..... 11D

---

## Table des matières par Compte rendu

### *Compte rendu n°*

- 1A Décisions qu'il est proposé de prendre à la séance d'ouverture en ce qui concerne la suspension de plusieurs dispositions du Règlement de la Conférence internationale du Travail et diverses formalités
- 1B Confirmation du Règlement des réunions régionales
- 1C Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), tels qu'adoptés par la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de l'article XIII de la convention
- 2 Composition des commissions

### **Rapport sur les pouvoirs**

- 3A Rapport sommaire présenté par le Président du Conseil d'administration du Bureau international du Travail sur les pouvoirs des délégués et conseillers techniques désignés pour la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (Genève, 27 mai 2018)
- 3B Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs
- 3C Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs
- 3D Séances plénières: Rapports sur les pouvoirs
  - Présentation du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont la Conférence prend acte
  - Présentation du deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont la Conférence prend acte, et approbation des propositions de la commission
- 4A Rapport de la Commission de proposition
- 4B Séance plénière: Présentation du rapport de la Commission de proposition, dont la Conférence prend acte, et annonce du résultat des votes par appel nominal
- 5A Rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux
- 5B Séance plénière: Présentation et approbation du rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux

### **Rapports de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme**

- 6A Résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence
- 6B Compte rendu des travaux
- 6C Séance plénière: Rapports de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme

---

## **Rapports de la Commission de la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement**

- 7A Résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence
- 7B Compte rendu des travaux
- 7C Séance plénière: Rapports de la Commission de la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement

## **Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail**

- 8A Résolution et conclusions proposées soumises pour adoption par la Conférence
- 8B Compte rendu des travaux
- 8C Séance plénière: Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

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

- 9A Première partie: Rapport général
- 9B Deuxième partie: Observations et informations concernant certains pays
- 9C Séance plénière: Présentation, discussion et approbation du rapport de la Commission de l'application des normes

## **Séances spéciales et Sommet sur le monde du travail**

- 10A Sommet mondial sur le monde du travail
- Table ronde de haut niveau «L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience: les moyens d'y parvenir»
- Visite de haut niveau de Son Excellence M. Michael D. Higgins,  
Président de l'Irlande
- Visite de haut niveau de Son Excellence M. Faustin-Archange Touadéra,  
Président de la République centrafricaine
- Commémoration du vingtième anniversaire de la Déclaration de l'OIT  
relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- 10B Séance spéciale: Visite de haut niveau de Son Excellence M. Juan Manuel Santos Calderón,  
Président de la République de Colombie

## **Séances plénières**

- 11A Séance plénière: Ouverture de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail
- 11B Discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général
- 11C Séance plénière: Remplacement de deux membres du groupe des employeurs du Conseil d'administration et du Président de la Conférence
- 11D Séance plénière: Clôture de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail

---

## Textes adoptés par la Conférence

Compte rendu n° .

### Instruments

Rapport de la Commission de proposition.....	4A
Amendements de 2018 au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée	
Abrogation de la convention (n° 21) sur l'inspection des émigrants, 1926	
Abrogation de la convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936	
Abrogation de la convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939	
Abrogation de la convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939	
Abrogation de la convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947	
Abrogation de la convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955	
Retrait de la recommandation (n° 7) sur la durée du travail (pêche), 1920	
Retrait de la recommandation (n° 61) sur les travailleurs migrants, 1939	
Retrait de la recommandation (n° 62) sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939	

### Résolutions

I. Résolution concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable .....	7A
II. Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «La violence et le harcèlement dans le monde du travail».....	8A
III. Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme.....	6A
IV. Résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017.....	5A
V. Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2019.....	5A
VI. Résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.....	5A
VII. Résolution concernant la nomination au Comité des pensions du personnel du BIT (Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) .....	5A



**Décisions qu'il est proposé de prendre  
à la séance d'ouverture en ce qui concerne  
la suspension de plusieurs dispositions  
du Règlement de la Conférence internationale  
du Travail et diverses formalités**

*Table des matières*

	<i>Page</i>
Introduction.....	1
Propositions de suspension de plusieurs dispositions du Règlement de la Conférence internationale du Travail.....	1
Rapport du Directeur général.....	1
Sommet sur le monde du travail.....	1
Compte rendu des travaux de la Conférence.....	2
Commission des résolutions.....	2
Délais prévus pour adresser des protestations et des plaintes à la Commission de vérification des pouvoirs.....	2
Désignation des représentants des gouvernements aux commissions.....	3
Adoption des rapports des commissions.....	3
Décisions concernant le programme de la Conférence.....	4
Autres décisions et formalités procédurales.....	4
Discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général: date d'ouverture de la discussion et date de clôture de la liste des orateurs.....	4
Plan de travail provisoire.....	4
Abrogation des conventions n <sup>os</sup> 21, 50, 64, 65, 86 et 104 et retrait des recommandations n <sup>os</sup> 7, 61 et 62.....	4
Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée.....	5
Confirmation du Règlement des réunions régionales.....	5

---

Suggestions visant à faciliter les travaux de la Conférence .....	5
Participation aux commissions de la Conférence de Membres ayant perdu le droit de vote .....	7
Demandes de représentation dans les commissions de la Conférence présentées par des organisations internationales non gouvernementales .....	7
Système de vote électronique .....	7

***Annexes***

I. Plan de travail provisoire – 107 <sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail et 333 <sup>e</sup> session du Conseil d’administration du BIT .....	8
II. Demandes de représentation dans les commissions de la Conférence présentées par des organisations internationales non gouvernementales .....	9
III. Système de vote électronique.....	17

---

## Introduction

1. Depuis des années, à chacune de ses sessions, la Conférence a dû suspendre certaines dispositions de son Règlement afin de pouvoir mettre en œuvre les modalités d'organisation des discussions et les autres arrangements proposés par le Conseil d'administration pour améliorer le fonctionnement de la Conférence. Lors des trois dernières sessions de la Conférence, les propositions de suspension ont été consignées dans un *compte rendu provisoire* publié avant l'ouverture de la Conférence. Le présent document contient les propositions de suspension pour la 107<sup>e</sup> session de la Conférence.
2. En outre, à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), le Conseil d'administration a examiné des propositions visant à ce que soient approuvées lors de la séance d'ouverture de la Conférence toutes les formalités nécessaires pour que celle-ci puisse commencer ses travaux, y compris certaines des formalités accomplies par la Commission de proposition, telles que la fixation de la date limite pour l'inscription des orateurs qui prendront la parole en plénière, la formulation de suggestions visant à faciliter les travaux de la Conférence et de ses commissions, ou l'envoi à des organisations internationales non gouvernementales d'invitations à participer aux travaux des commissions. Compte tenu du soutien apporté à ces propositions, on trouvera dans le présent document les décisions que la Conférence est invitée à prendre à cet égard lors de sa séance d'ouverture <sup>1</sup>.

## Propositions de suspension de plusieurs dispositions du Règlement de la Conférence internationale du Travail

### Rapport du Directeur général

3. Afin de permettre au Directeur général de continuer à présenter un rapport thématique à chaque session de la Conférence, y compris les années non budgétaires où il doit présenter un rapport sur l'exécution du programme, il convient de suspendre l'application du paragraphe 2 de l'article 12 du Règlement, dans la mesure où cela est nécessaire pour permettre la présentation du rapport thématique parallèlement au rapport sur l'exécution du programme soumis au titre de l'article 12.

### Sommet sur le monde du travail

4. Pour le Sommet de l'OIT sur le monde du travail, et dans la mesure où cela est nécessaire aux fins des déclarations des chefs d'Etat et de gouvernement, des premiers ministres et des vice-présidents, ainsi que des débats interactifs du panel, il est proposé de suspendre:
  - a) la limitation du nombre de déclarations faites par chaque Etat Membre en séance plénière et, à cette fin, le paragraphe 3 de l'article 12;
  - b) les dispositions régissant le temps de parole et, à cette fin, le paragraphe 6 de l'article 14;

<sup>1</sup> Documents GB.332/INS/PV, paragr. 295, [GB.332/INS/12](#), paragr. 12-16, et [GB.332/WP/GBC/2](#).

- 
- c) l'ordre dans lequel la parole est donnée aux orateurs de manière à faciliter les échanges de vues et, à cette fin, le paragraphe 2 de l'article 14;
  - d) les règles relatives à la proposition de clôture de la discussion énoncées à l'article 16.

## Compte rendu des travaux de la Conférence

- 5. En ce qui concerne le compte rendu des travaux de la Conférence, il est proposé de reconduire la suspension de plusieurs dispositions de l'article 23, à savoir:
  - a) le paragraphe 1, dans la mesure où cela est nécessaire pour publier, après la Conférence seulement, les *comptes rendus provisoires* des discours prononcés à l'occasion de l'examen en plénière des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général;
  - b) le paragraphe 3, qui concerne le délai de réception des corrections qu'il est proposé d'apporter aux *comptes rendus provisoires*, de sorte que tous les comptes rendus (ceux publiés pendant la session et ceux publiés après) puissent être revus ensemble et dans un même laps de temps après la Conférence.

## Commission des résolutions

- 6. A la suite de la décision, prise par le Conseil d'administration à sa 319<sup>e</sup> session (octobre 2013), de ne pas réactiver la Commission des résolutions, les dispositions du Règlement relatives au renvoi, à cette commission, des résolutions se rapportant à des questions qui n'ont pas été inscrites à l'ordre du jour devront être suspendues, comme cela a été fait les années non budgétaires depuis 2006 lorsque de telles résolutions étaient recevables. Il est par conséquent proposé de suspendre les dispositions des paragraphes 3, 4 et 10 de l'article 17 du Règlement.

## Délais prévus pour adresser des protestations et des plaintes à la Commission de vérification des pouvoirs

- 7. Pour permettre à la commission d'examiner l'ensemble des protestations et des plaintes en temps voulu, il est proposé de réduire le délai de présentation des protestations de 72 à 48 heures à compter de l'ouverture de la Conférence, et de 48 à 24 heures à compter de la publication d'une *liste révisée des délégations* (avec la possibilité pour la commission de faire des exceptions), et de ramener de sept à cinq jours le délai de dépôt des plaintes. Il faudrait par conséquent suspendre l'application du paragraphe 1 *a*) de l'article 26*bis* et du paragraphe 3 *a*) de l'article 26*ter*, dans la mesure où ces dispositions prévoient actuellement des délais plus longs, mais aussi adopter, en lieu et place, des dispositions modifiées établissant des délais plus courts. Pendant la durée de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence uniquement, les dispositions applicables seraient donc libellées comme suit (les changements proposés apparaissent en caractères gras):

### ARTICLE 26*bis*

#### *Protestations*

- 1. Une protestation en vertu de l'article 5, paragraphe 2 *a*), n'est pas recevable dans les cas suivants:
  - a) si la protestation n'est pas communiquée au Secrétaire général dans un délai de **quarante-huit (48)** heures à partir de 10 heures du matin du premier jour de la Conférence, date de la



---

publication, dans le *Compte rendu provisoire* des travaux, de la liste officielle des délégations sur la base de laquelle la protestation est présentée au motif que le nom et les fonctions d'une personne y figurent ou n'y figurent pas. Si la protestation est présentée sur la base d'une liste révisée, ce délai est réduit à **vingt-quatre (24)** heures;

...

## ARTICLE 26<sup>ter</sup>

### *Plaintes*

...

3. Une plainte est recevable:

- a) si elle a été déposée auprès du Secrétaire général de la Conférence avant 10 heures du matin, le **cinquième** jour à compter de l'ouverture de la Conférence ou, passé ce délai, si la plainte visée au paragraphe 2 a été déposée dans un délai de 48 heures à compter de l'acte ou de l'omission allégués empêchant la participation du délégué ou du conseiller technique, et si la commission estime qu'elle dispose du temps nécessaire pour l'examiner correctement;

...

## **Désignation des représentants des gouvernements aux commissions**

8. Il est proposé de mettre en place à cette session de la Conférence, à titre expérimental, un système simplifié de représentation des gouvernements à toutes les commissions auxquelles la section H du Règlement est applicable. Dans le cadre de ce système, les gouvernements n'auraient plus à communiquer au secrétariat de la Conférence le nom de leurs représentants à chaque commission, mais seulement le nom du pays enregistré en tant que membre gouvernemental titulaire ou suppléant de la commission. Une fois inscrit comme membre d'une commission, un gouvernement serait valablement représenté par tout délégué ou conseiller technique accrédité à la Conférence. Il est par conséquent proposé à la Conférence de suspendre l'application du paragraphe 2 de l'article 56 de son Règlement<sup>2</sup>.

## **Adoption des rapports des commissions**

9. Depuis 2014, les commissions techniques délèguent à leur bureau le pouvoir d'approuver leurs rapports afin de ne pas avoir à tenir une séance supplémentaire pour les adopter elles-mêmes avant de les soumettre en plénière. Cela n'exige en principe la suspension d'aucune disposition du Règlement, sauf en ce qui concerne les commissions normatives, dont les rapports présentent un projet d'instrument ou un projet de conclusions. Dans ces cas-là, en effet, il serait nécessaire de suspendre l'application de l'article 67, qui prévoit la possibilité, pour une commission normative, d'examiner des amendements au texte d'un projet d'instrument présenté par son comité de rédaction; pour éviter cela, la commission doit tenir une séance supplémentaire pour adopter le rapport contenant le projet d'instrument. Il est donc proposé de suspendre l'application de l'article 67.

<sup>2</sup> Les informations relatives à l'inscription dans les commissions sont disponibles à l'adresse: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/WCMS\\_625853/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/WCMS_625853/lang--en/index.htm).

---

## Décisions concernant le programme de la Conférence

10. Comme indiqué au paragraphe 2, il est proposé que la plénière adopte certaines décisions concernant diverses formalités, notamment l'adoption du plan de travail provisoire de la Conférence et de ses commissions et la fixation de la date limite pour l'inscription des orateurs qui prendront la parole en plénière, dont il est question dans la deuxième partie du présent *compte rendu provisoire*. En vertu de l'article 4, paragraphe 2, du Règlement, il incombe à la Commission de proposition de régler le programme des travaux de la Conférence et de fixer la date des séances plénières et leur ordre du jour. Il est donc proposé de suspendre l'application du paragraphe 2 de l'article 4 dans la mesure nécessaire pour que ces décisions puissent être prises directement en plénière lors de la séance d'ouverture comme proposé.

## Autres décisions et formalités procédurales

### Discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général: date d'ouverture de la discussion et date de clôture de la liste des orateurs

11. Il est proposé que la discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général commence le jeudi 31 mai à 10 heures et que la liste des orateurs soit close le même jour à 18 heures, dans les conditions habituelles.

### Plan de travail provisoire

12. L'annexe I présente le plan de travail provisoire pour la 107<sup>e</sup> session de la Conférence, notamment le calendrier proposé pour les votes par appel nominal concernant l'abrogation de conventions et le retrait de recommandations, ainsi que les amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée. Il est proposé de procéder aux votes le mardi 5 juin au matin après l'examen du rapport de la Commission de proposition prévu pour le lundi 4 juin au matin. A l'issue de la discussion du rapport de la Commission de proposition, le Président de la Conférence annoncera à l'avance la tenue des votes, notamment le créneau horaire prévu à cet effet.
13. Figure également dans l'annexe I un projet de plan de travail pour les commissions de la Conférence, qui n'a aucun caractère contraignant mais qui leur permettra de s'organiser de manière à pouvoir s'adapter le mieux possible aux besoins et aux possibilités de l'ensemble des participants à la Conférence, et qui est soumis à la Conférence pour examen et approbation afin que les présidents des commissions puissent fixer la date et l'heure des séances, conformément à l'article 60 du Règlement.

### Abrogation des conventions n<sup>os</sup> 21, 50, 64, 65, 86 et 104 et retrait des recommandations n<sup>os</sup> 7, 61 et 62

14. L'abrogation des conventions n<sup>os</sup> 21, 50, 64, 65, 86 et 104 et le retrait des recommandations n<sup>os</sup> 7, 61 et 62 constituent la septième question à l'ordre du jour de la présente session de la Conférence. Conformément au paragraphe 3 de l'article 45*bis* du Règlement et à la pratique antérieure, il est proposé que la Conférence renvoie cette question à la Commission de proposition pour discussion sur la base du rapport VII (2). Il est proposé de programmer le vote final par appel nominal pour le mardi 5 juin au matin.

---

## Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée

15. L'approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), qui ont été adoptés par la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de l'article XIII de la convention, est la huitième question à l'ordre du jour de la Conférence. Le texte des amendements, accompagné d'un commentaire, figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 1C. Conformément à la pratique suivie à la 103<sup>e</sup> session (2014) et à la 105<sup>e</sup> session (2016), où des amendements à la MLC, 2006, ont été approuvés par la Conférence, il est suggéré que la Commission de proposition prenne note des amendements avant qu'ils ne soient renvoyés devant la plénière et soumis au vote par appel nominal, vote qu'il est proposé d'organiser le mardi 5 juin, en même temps que le vote par appel nominal sur la proposition d'abrogation ou de retrait de neuf normes internationales du travail.

## Confirmation du Règlement des réunions régionales

16. A sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), le Conseil d'administration, sur la base des recommandations du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, a approuvé un certain nombre d'amendements au *Règlement pour les réunions régionales*<sup>3</sup> et a décidé de soumettre le *Règlement des réunions régionales* révisé à la Conférence pour confirmation à la présente session, conformément à l'article 38, paragraphe 2, de la Constitution. Ce règlement, tel que modifié, figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 1B. Le Conseil d'administration a proposé que la Conférence, plutôt que de constituer une commission du Règlement, renvoie le règlement révisé à la Commission de proposition pour examen en vue de sa confirmation par la Conférence<sup>4</sup>.

## Suggestions visant à faciliter les travaux de la Conférence

17. Il est proposé que la Conférence confirme les principes suivants, établis au cours des années précédentes par la Commission de proposition:

### a) **Quorum**

- i) Le quorum est fixé provisoirement sur la base des accréditations reçues, la veille de l'ouverture de la session, dans le rapport succinct du Président du Conseil d'administration qui est publié sous la forme d'un *compte rendu provisoire*. Le quorum provisoire demeure inchangé jusqu'à ce que la Commission de vérification des pouvoirs détermine le quorum sur la base des inscriptions, étant entendu que, si un vote important a lieu au cours des premières séances de la Conférence (après désignation de la Commission de vérification des pouvoirs), la Conférence peut demander à la Commission de vérification des pouvoirs de déterminer le quorum dans un rapport urgent.

<sup>3</sup> Documents [GB.332/WP/GBC/4](#) et [GB.332/INS/12](#).

<sup>4</sup> Documents [GB.332/WP/GBC/2](#), paragr. 20, et [GB.332/INS/12](#).

- 
- ii) Par la suite, le quorum sera ajusté, sous l'autorité de la Commission de vérification des pouvoirs, pour tenir compte, d'une part, des nouvelles inscriptions et, d'autre part, des notifications de départ des délégués qui quittent la Conférence.
  - iii) Les délégués doivent se faire enregistrer personnellement dès leur arrivée, étant donné que le quorum est calculé sur la base du nombre de délégués enregistrés.
  - iv) L'acceptation de sa désignation implique pour le délégué l'obligation de se rendre à Genève personnellement ou de se faire représenter par un conseiller technique habilité à agir en qualité de suppléant tout au long des travaux de la Conférence et jusqu'à la fin de celle-ci, des votes importants ayant souvent lieu le dernier jour.
  - v) Les délégués qui seraient néanmoins dans l'obligation de quitter la Conférence avant la fin des travaux doivent prévenir le secrétariat de la Conférence de leur prochain départ. Le formulaire utilisé<sup>5</sup> pour indiquer leur date de départ leur permet aussi d'autoriser un conseiller technique à agir et à voter à leur place. Lors des réunions de groupe tenues pendant la seconde moitié de la Conférence, l'attention des membres du groupe sera attirée sur l'importance qu'il y a à remplir et à rendre ce formulaire.
  - vi) En outre, un délégué gouvernemental d'un pays peut annoncer le départ de l'autre délégué gouvernemental, et les secrétaires du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs peuvent aussi notifier le départ définitif des membres de leur groupe qui n'ont pas autorisé de conseillers techniques à agir à leur place.
  - vii) Lorsqu'un vote par appel nominal a lieu en séance plénière – cette année, ce sera en principe le 5 juin 2018 – tandis que siègent les commissions de la Conférence, les délégués ont non seulement le droit, mais aussi le devoir, de quitter les commissions afin de prendre part au vote, sauf s'ils sont remplacés par un suppléant en séance plénière. Des annonces sont faites dans les commissions afin que tous les délégués sachent qu'un vote par appel nominal va avoir lieu. Des dispositions appropriées seront prises pour les commissions siégeant dans le bâtiment du Bureau international du Travail.

## **b) Ponctualité**

Les présidents des commissions sont vivement encouragés à commencer leurs travaux de manière ponctuelle, quel que soit le nombre de personnes présentes, à condition cependant qu'aucun vote n'intervienne tant que le quorum n'est manifestement pas atteint. La ponctualité est d'autant plus importante que la durée de la session est désormais réduite à deux semaines.

## **c) Négociations**

Afin de faciliter au sein des commissions des négociations plus suivies entre les délégués, il est recommandé que des représentants de chaque groupe se réunissent avec le président et le rapporteur de la commission et avec le représentant du Secrétaire général de la Conférence, lorsque cela est souhaitable, pour permettre aux responsables de chacun des groupes de bien connaître l'opinion des délégués des autres groupes. L'objet de ces réunions, qui n'ont aucun caractère formel, est de fournir l'occasion de mieux comprendre les divergences de vues avant que les positions des uns et des autres soient définitivement arrêtées.

<sup>5</sup> Disponible à l'adresse: [http://www.ilo.org/ilc/Credentials/WCMS\\_371635/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/Credentials/WCMS_371635/lang--fr/index.htm).

---

## **Participation aux commissions de la Conférence de Membres ayant perdu le droit de vote**

18. A sa 239<sup>e</sup> session (février-mars 1988), le Conseil d'administration a examiné les conséquences de la désignation, en qualité de membres titulaires des commissions de la Conférence, de représentants d'un Etat Membre qui a perdu le droit de vote en vertu de l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT. Il a noté que, si la désignation de représentants des employeurs et des travailleurs d'un tel Etat n'a pas de conséquence pratique du fait que le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs ont mis en place un système efficace, conformément à l'article 56, paragraphe 5 b), du Règlement, pour faire en sorte que les membres suppléants d'une commission votent à la place des membres titulaires privés du droit de vote, il n'en est pas de même pour le groupe gouvernemental. Il en résulte que, si un gouvernement qui a perdu le droit de vote est désigné comme membre titulaire d'une commission, la répartition des voix entre les trois groupes est faussée parce que les coefficients de pondération sont calculés par rapport à l'ensemble des membres titulaires et, dans la pratique, les membres titulaires gouvernementaux des commissions qui ne sont pas en mesure de voter ne se prévalent pas de la possibilité que leur offre l'article 56, paragraphe 5 a), d'autoriser un membre suppléant à voter à leur place.
19. Le Conseil d'administration a donc recommandé que, pour éviter de telles distorsions, les délégués du groupe gouvernemental s'abstiennent de prétendre à la qualité de membres titulaires des commissions s'ils ne sont pas, à ce moment-là, habilités à voter. Si, pour une raison quelconque, cette pratique qui s'est maintenue à toutes les sessions de la Conférence depuis 1987 n'était pas pleinement respectée, les coefficients de pondération utilisés dans les commissions seraient calculés sur la base du nombre de membres gouvernementaux titulaires habilités à voter.
20. La Conférence est invitée à confirmer que le calcul des coefficients de pondération pour les votes dans les commissions devrait être effectué sur la base du nombre de membres gouvernementaux titulaires habilités à voter.

## **Demandes de représentation dans les commissions de la Conférence présentées par des organisations internationales non gouvernementales**

21. Conformément à l'article 2, paragraphe 3 j), du Règlement, le Conseil d'administration a invité un certain nombre d'organisations internationales non gouvernementales à se faire représenter à la présente session de la Conférence, étant entendu qu'il appartiendrait à la Conférence d'examiner les demandes présentées par ces organisations en vue de participer aux travaux des commissions traitant des questions à l'ordre du jour pour lesquelles elles ont manifesté un intérêt particulier.
22. Conformément à l'article 56, paragraphe 9, du Règlement, la Conférence voudra sans doute inviter les organisations dont la liste figure à l'annexe II à se faire représenter dans les commissions indiquées.

## **Système de vote électronique**

23. On trouvera à l'annexe III une présentation du système de vote électronique utilisé en principe pour tous les votes en séance plénière, conformément à l'article 19, paragraphe 15, du Règlement.

## Annexe I

Plan de travail provisoire – 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail et 333<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT

	Lundi 28		Mardi 29		Mercredi 30		Jeudi 31		Vendredi 1		Samedi 2		Lundi 4		Mardi 5		Mercredi 6		Jeudi 7		Vendredi 8		Samedi 9		
	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi	Matin	Après-midi	
<b>Séances plénières de la Conférence</b>																									
<b>Séance d'ouverture</b>	X																								
<b>Discours sur les rapports du Directeur général et du Président du Conseil d'administration</b>							X	X	X	X			X	X	X	X	X	X							
<i>Séance d'information sur la Commission mondiale</i>					X																				
<i>Séance spéciale: visite de haut niveau</i>								X																	
<i>Journée mondiale contre le travail des enfants</i>													X												
<b>Sommet sur le monde du travail</b> (table ronde et visites de haut niveau)																			X	X					
<b>Adoption des rapports</b>																									
<i>Commission de proposition</i>												X													
<i>Commission des finances</i>														X											
<i>Commission de vérification des pouvoirs</i>																						X			
<i>Commission de l'application des normes</i>																							X		
<i>Commission normative</i>																							X		
<i>Commission de la discussion récurrente</i>																					X				
<i>Commission de la discussion générale</i>																						X			
<b>Votes</b>																									
<i>Abrogation/retrait d'instruments</i>															X										
<i>Amendements à la MLC, 2006</i>														X											
<b>Cérémonie de clôture</b>																							X		
<b>Commissions de la Conférence</b>																									
<b>Commission de proposition</b>		✓																							
<b>Commission des finances</b>									✓																
<b>Commission de vérification des pouvoirs</b>																									
<b>Commission de l'application des normes</b>		✓	✓	✓																				DS	
<b>Commission normative *</b>		✓	✓	SA	DA	SA/DA	DA	SA/DA	DA	SA/DA	DA	SA/DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DS
<b>Commission de la discussion récurrente</b>		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	SA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DS
<b>Commission de la discussion générale</b>		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	SA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DA	DS
<b>Conseil d'administration - 332<sup>e</sup> bis et 333<sup>e</sup> sessions</b>																									
<b>Section PFA</b>		X																							
<b>Section INS</b>																								X	X

\* Le comité de rédaction «permanent» se réunit en tant que de besoin.

✓ Discussion générale

SA Soumission des amendements

DA Discussion des amendements

DS Dernière séance

---

## Annexe II

### **Demandes de représentation dans les commissions de la Conférence présentées par des organisations internationales non gouvernementales**

#### ***Commission de l'application des normes***

Alliance universelle des unions chrétiennes de jeunes gens

Anti-Slavery International

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Assemblée mondiale de la jeunesse

Association internationale de la mutualité

Association médicale mondiale

Caritas Internationalis

Centre européen pour les travailleurs

Centre international pour les droits syndicaux

Clean Clothes Campaign

Commission internationale catholique pour les migrations

Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE

Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

Confédération européenne des syndicats

Confédération européenne des syndicats indépendants

Confédération générale des syndicats

Conseil de coordination syndicale de l'Afrique

Fédération internationale des ouvriers du transport

Fédération internationale syndicale de l'enseignement

IndustriALL Global Union

Internationale de l'éducation

Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois

---

Mouvement mondial des travailleurs chrétiens

Organisation africaine des syndicats des mines, métaux, énergie, chimie et assimilés

Organisation internationale de l'énergie et des mines

Organisation mondiale des travailleurs

Secrétariat international des ingénieurs, des agronomes et des cadres économiques catholiques

Union des associations internationales

Union internationale chrétienne des dirigeants d'entreprise

Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes

Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control

Zonta International

***Commission de la discussion générale: action efficace  
de l'OIT en faveur de la coopération pour le développement***

Alliance universelle des unions chrétiennes de jeunes gens

Anti-Slavery International

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Assemblée mondiale de la jeunesse

Association de volontaires pour le service international

Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle

Association internationale de l'inspection du travail

Association internationale de la mutualité

Association internationale de libre pensée

Association médicale mondiale

Caritas Internationalis

Centre européen pour les travailleurs

Clean Clothes Campaign

Commission africaine des promoteurs de la santé et des droits de l'homme

Commission internationale catholique pour les migrations

Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE



---

Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas  
Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales  
Confédération européenne des syndicats  
Confédération générale des syndicats  
Confédération internationale des cadres  
Confédération internationale des syndicats arabes  
Conseil de coordination syndicale de l’Afrique  
Conseil international des infirmières  
Coordination internationale des jeunesses ouvrières chrétiennes  
Fairtrade International  
Fédération internationale syndicale de l’enseignement  
Fédération internationale Terre des Hommes  
Human Rights Watch  
IndustriALL Global Union  
Internationale de l’éducation  
Internationale des services publics  
Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois  
Jeunesse ouvrière chrétienne internationale  
Migrant Forum in Asia  
Mouvement international de la jeunesse agricole et rurale catholique  
Mouvement mondial des travailleurs chrétiens  
Organisation africaine des syndicats des mines, métaux, énergie, chimie et assimilés  
Organisation mondiale des travailleurs  
Organización de Entidades Mutuales de las Américas  
Secrétariat international des ingénieurs, des agronomes et des cadres économiques catholiques  
SOLIDAR  
Soroptimist International  
UNI Global Union

---

Union africaine de la mutualité

Union des associations internationales

Unión Internacional de Sindicatos de Pensionistas y Jubilados

Union internationale chrétienne des dirigeants d'entreprise

Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes

Union latino-américaine des travailleurs

Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control

Union mondiale des professions libérales

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

World Employment Confederation

Zonta International

***Commission normative: violence et harcèlement  
dans le monde du travail***

Alliance universelle des unions chrétiennes de jeunes gens

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Assemblée mondiale de la jeunesse

Association internationale de l'inspection du travail

Association internationale de libre pensée

Association médicale mondiale

CARE International

Caritas Internationalis

Centre d'échanges et de coopération pour l'Amérique latine

Centre européen pour les travailleurs

Clean Clothes Campaign

Commission africaine des promoteurs de la santé et des droits de l'homme

Commission internationale catholique pour les migrations

Commission internationale de la santé au travail

Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE

---

Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas  
Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales  
Confédération européenne des syndicats  
Confédération internationale des cadres  
Confédération internationale des syndicats arabes  
Conseil de coordination syndicale de l’Afrique  
Conseil international des infirmières  
Coordination internationale des jeunesses ouvrières chrétiennes  
Fairtrade International  
Fédération internationale des femmes de carrières libérales et commerciales  
Fédération internationale des femmes des carrières juridiques  
Fédération internationale des journalistes  
Fédération internationale des ouvriers du transport  
Fédération internationale des travailleurs domestiques  
Fédération internationale syndicale de l’enseignement  
Fédération internationale Terre des Hommes  
Global Alliance Against Traffic in Women  
Human Rights Watch  
IndustriALL Global Union  
Internationale de l’éducation  
Internationale des services publics  
Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois  
Jeunesse ouvrière chrétienne internationale  
Mouvement international de la jeunesse agricole et rurale catholique  
Mouvement mondial des mères  
Mouvement mondial des travailleurs chrétiens  
Organisation africaine des syndicats des mines, métaux, énergie, chimie et assimilés  
Organisation internationale de l’énergie et des mines  
Organisation mondiale des travailleurs

---

Organización de Entidades Mutuales de las Américas

Plan International

Secrétariat international des ingénieurs, des agronomes et des cadres économiques catholiques

SOLIDAR

Soroptimist International

StreetNet International

UNI Global Union

Union des associations internationales

Unión Internacional de Sindicatos de Pensionistas y Jubilados

Union internationale chrétienne des dirigeants d'entreprise

Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes

Union latino-américaine des travailleurs

Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control

Union syndicale des travailleurs du Maghreb arabe

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

Zonta International

***Commission de la discussion récurrente: dialogue social et tripartisme***

Alliance universelle des unions chrétiennes de jeunes gens

Anti-Slavery International

Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas

Assemblée mondiale de la jeunesse

Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle

Association internationale de l'inspection du travail

Association internationale de la mutualité

Association internationale de libre pensée

Caritas Internationalis

Centre européen pour les travailleurs

---

Clean Clothes Campaign

Commission africaine des promoteurs de la santé et des droits de l'homme

Commission internationale catholique pour les migrations

Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE

Confederación de Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas

Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

Confédération européenne des syndicats

Confédération générale des syndicats

Confédération internationale des cadres

Conseil de coordination syndicale de l'Afrique

Conseil international des infirmières

Coordination internationale des jeunesses ouvrières chrétiennes

Fairtrade International

Fédération internationale des femmes de carrières libérales et commerciales

Fédération internationale des ouvriers du transport

Fédération internationale syndicale de l'enseignement

Fédération internationale Terre des Hommes

Global Alliance Against Traffic in Women

IndustriALL Global Union

Internationale de l'éducation

Internationale des services publics

Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois

Jeunesse ouvrière chrétienne internationale

Migrant Forum in Asia

Mouvement international de la jeunesse agricole et rurale catholique

Mouvement mondial des travailleurs chrétiens

Organisation africaine des syndicats des mines, métaux, énergie, chimie et assimilés

Organisation mondiale des travailleurs

Organización de Entidades Mutuales de las Américas

---

Secrétariat international des ingénieurs, des agronomes et des cadres économiques catholiques

SOLIDAR

UNI Global Union

Union africaine de la mutualité

Union des associations internationales

Unión Internacional de Sindicatos de Pensionistas y Jubilados

Union internationale chrétienne des dirigeants d'entreprise

Union internationale des syndicats des travailleurs du bâtiment, du bois et des matériaux de construction

Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes

Union latino-américaine des travailleurs

Unión Latinoamericana de Trabajadores de Organismos de Control

Union mondiale des professions libérales

Union syndicale des travailleurs du Maghreb arabe

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

World Employment Confederation

Zonta International

---

## Annexe III

### Système de vote électronique

Le système électronique permet d'exprimer les votes (dans la plupart des cas: oui, non, abstention) au moyen d'un «poste de vote» qui sera mis à la disposition de tous les délégués ou de toutes les personnes habilitées à voter en leur nom.

Lorsque le système électronique est utilisé à l'extérieur de la salle des assemblées, le Président indique les heures d'ouverture et de clôture du scrutin. Les résultats sont annoncés par le Président dans la salle des assemblées à l'heure indiquée à l'avance.

Lorsque le système électronique est utilisé dans la Salle des Assemblées, le sujet et la question faisant l'objet du vote sont affichés, et le Président de la Conférence annonce le début du vote. Après s'être assuré que tous les délégués ont eu la possibilité d'enregistrer leur vote dans l'un des postes de vote mis à leur disposition, le Président de la Conférence annonce la clôture du vote.

Lorsque le vote a lieu à main levée, une fois que tous les votes auront été enregistrés, les chiffres définitifs du vote seront immédiatement affichés et publiés ultérieurement avec les indications suivantes: nombre total de voix pour, nombre total de voix contre, nombre total d'abstentions, ainsi que le quorum et la majorité requise.

Lors d'un vote par appel nominal, une fois que tous les votes auront été enregistrés, les résultats définitifs du vote seront immédiatement affichés avec les indications suivantes: nombre total de voix pour, nombre total de voix contre, nombre total d'abstentions et quorum, ainsi que la majorité requise. Ces indications seront ultérieurement publiées avec une liste des votants indiquant la façon dont chacun a voté.

Lors d'un scrutin secret, une fois que tous les votes auront été enregistrés, le résultat définitif du vote sera immédiatement affiché et publié ultérieurement avec les indications suivantes: nombre total de voix pour, nombre total de voix contre, nombre total d'abstentions et quorum, ainsi que la majorité requise. Il n'y aura absolument aucune possibilité de prendre connaissance des votes exprimés individuellement et il n'y aura aucun enregistrement de la façon dont chaque délégué aura voté.

Il est important que chaque délégué(e) décide auparavant s'il (si elle) exercera le droit de vote dans un cas déterminé ou si un autre membre de sa délégation le fera. Cependant, au cas où plusieurs suffrages auraient été exprimés au nom d'un délégué, à des moments différents ou à des places différentes, seul le premier vote sera reconnu, qu'il ait été émis par le délégué lui-même, par un suppléant ou par un conseiller ayant reçu par écrit une autorisation spéciale à cette fin. Une telle autorisation spéciale doit parvenir au secrétariat suffisamment tôt avant l'annonce de l'ouverture du scrutin pour pouvoir être dûment enregistrée.

# ***Record of Proceedings*** ***Compte rendu des travaux*** ***Actas***

# **2**



107th Session, Geneva, 2018

107<sup>e</sup> session, Genève, 2018

107.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2018

---

## **Composition of committees**

The lists of the composition of the committees of the Conference are appended.

Geneva, 29 May 2018

## **Composition des commissions**

Les listes complètes de la composition des commissions figurent en annexe.

Genève, 29 mai 2018

## **Composición de las comisiones**

Las listas completas de la composición de las comisiones figuran en anexo.

Ginebra, 29 de mayo de 2018



---

This document is printed in limited numbers to minimize the environmental impact of the ILO's activities and contribute to climate neutrality. Delegates and observers are kindly requested to bring their copies to meetings and to avoid asking for additional ones. All ILC documents are available on the Internet at [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Le présent document a été tiré à un nombre restreint d'exemplaires, afin de réduire autant que possible l'impact environnemental des activités de l'OIT et de contribuer à la neutralité climatique. Nous serions reconnaissants aux délégués et aux observateurs de bien vouloir se rendre aux réunions munis de leurs propres exemplaires afin de ne pas avoir à en demander d'autres. Nous rappelons que tous les documents de la CIT sont consultables sur Internet à l'adresse <http://www.ilo.org>.

Se ha impreso un número limitado de copias del presente documento para reducir al mínimo el impacto ambiental de las actividades de la OIT y contribuir a la neutralidad climática. Se ruega a los delegados y a los observadores que lleven consigo sus copias cuando asistan a las reuniones y que se abstengan de pedir copias adicionales. Todos los documentos de la CIT se pueden obtener en línea en la dirección [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

**Composition des commissions**  
**Composition of committees**  
**Composición de las comisiones**

(Note: Names of countries are given in French; los nombres de los países figuran en frances.)

**COMMISSION DE L'APPLICATION DES NORMES**  
**COMMITTEE ON THE APPLICATION OF STANDARDS**  
**COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS**

*Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales*

AFRIQUE DU SUD	ALLEMAGNE	ARABIE SAOUDITE
ARGENTINE	AUSTRALIE	AUTRICHE
BAHREIN	BELARUS	BELGIQUE
BOLIVIE, ÉTAT PLURINATIONAL DE	BOTSWANA	BRÉSIL
BULGARIE	BURKINA FASO	CAMBODGE
CAMEROUN	CANADA	RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
CHILI	CHINE	CHYPRE
COLOMBIE	CONGO	RÉPUBLIQUE DE CORÉE
COSTA RICA	COTE D'IVOIRE	CROATIE
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	EGYPTE	EMIRATS ARABES UNIS
ESPAGNE	ESTONIE	ETATS-UNIS
FINLANDE	FRANCE	GABON
GEORGIE	GRECE	GUATEMALA
GUINEE	HONDURAS	HONGRIE
INDONESIE	REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN	IRLANDE
ISLANDE	ISRAEL	ITALIE
JAMAÏQUE	JAPON	JORDANIE
KAZAKHSTAN	KENYA	KIRIBATI
KOWEÏT	LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC	LESOTHO
LETTONIE	LIBAN	LIBERIA
LITUANIE	LUXEMBOURG	MALAISIE
MALAWI	MALI	MAURITANIE
MEXIQUE	RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA	MOZAMBIQUE
MYANMAR	NAMIBIE	NEPAL
NORVEGE	OMAN	PAKISTAN
PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	PARAGUAY	PAYS-BAS
PHILIPPINES	POLOGNE	PORTUGAL
QATAR	RÉPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO	ROYAUME-UNI
FÉDÉRATION DE RUSSIE	SÉNÉGAL	SERBIE
SINGAPOUR	SLOVAQUIE	SLOVENIE
SRI LANKA	SUEDE	SUISSE
SURINAME	REPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE	REPUBLIQUE TCHEQUE
TOGO	TRINITE-ET-TOBAGO	TUNISIE
TURKMENISTAN	TURQUIE	URUGUAY
VENEZUELA, REP. BOLIVARIENNE DU	ZIMBABWE	

*Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos*

ALGÉRIE  
ETHIOPIE  
PÉROU

BAHAMAS  
INDE  
SEYCHELLES

EQUATEUR  
NICARAGUA  
THAÏLANDE

*Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores*

**Sr. ACEVEDO (Argentine)**

§: Sr. ETALA  
§: Sr. HULTON  
§: Sr. ALDAO ZAPIOLA  
§: Sr. WEIS

**M. ALI ABBAS (Tchad)**

§: M. MOSSEDE

**Mr ALMOHAMMADI (Arabie saoudite)**

§: Mr ALQAHTANI

**Mr AL-YOUSSEF (Oman)**

§: Mr AL SADI

**M. AYANGMA AMANG (Cameroun)**

§: M. FONDJO

**M. CAMARA (Guinée)**

§: M. SIDIBE

**Ms DRBALOVÁ (République tchèque)**

§: Ms ZBRANKOVÁ

**Mme KERAULT MBOUMBA (Gabon)**

§: M. TCHOUA

**Sr. LACASA ASO (Espagne)**

§: Sr. SCHWEINFURTH ENCISO

**Sr. MAILHOS (Uruguay)**

**Mr MDWABA (Afrique du Sud)**

§: Mr MOYANE

**Mr MEH (Slovénie)**

**Mr MUNTHALI (Malawi)**

**Mr OTAREDIAN (République islamique d'Iran)**

§: Ms TASDIGHI  
§: Mr RAJABI

**Mr ALHOSSAYAN (Koweït)**

**Mr AL-MEER (Qatar)**

§: Mr AL GHAFRANI

**Sr. ALVEAR (Chili)**

§: Sr. BOBIC  
§: Sr. HUMERES  
§: Sr. ARTHUR

**Mr ARUMUGAM (Malaisie)**

**Sr. BRAGA DE ANDRADE (Brésil)**

§: Sr. FURLAN  
§: Sra. TEIXEIRA DE SOUSA

**Sr. CARVAJAL BUSTAMANTE (Mexique)**

§: Sr. YLLANES MARTÍNEZ

**Ms HERZOG (Etats-Unis)**

§: Mr GERSON  
§: Mr MACKALL

**Mr KHARLAP (Bélarus)**

§: Mr TSIMAFEYEU

**M. LADOUYOU (Côte d'Ivoire)**

§: M. N'DRI  
§: M. DIALLO

**Mr MATTAR (Emirats arabes unis)**

§: Mr ALNUAIMI

**M. MEGATELI (Algérie)**

§: Mme HADDAD

**Mr MOLOBE (Botswana)**

**Mrs NTANDO (Swaziland)**

§: Mr LE ROUX

**Sr. PARRA ROJAS (Cuba)**

§: Sr. MESA GARCÍA

**Mr SOHN (République de Corée)**

§: Ms CHOI  
§: Mr SON

**Mr TAN (Philippines)**

**Mme VAUCHEZ (France)**

§: M. ROCH

**Sr. SOUZA (Panama)**

§: Sr. LEDEZMA

**Sr. URTECHO LOPEZ (Honduras)**

§: Sra. MEJIA GALO  
§: Sr. SOLORZANO DIAZ

*Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos*

**M. ALIOU (Niger)**

§: M. MAMAN

**Mr AL-SAAD (Iraq)**

**Mr AUBAUER (Autriche)**

§: Ms KAIBLINGER

§: Ms BUDAS

**Sr. BARRENECHEA CALDERÓN (Pérou)**

§: Sra. AMORÓS KOHN

**Mrs BOROSNÉ (Hongrie)**

§: Mr BUGÁR

§: Mr CSUPPORT

**Mr CHOUBEY (Inde)**

§: Mr CHAWLA

§: Mr PANT

**Mr DREESEN (Danemark)**

§: Ms RABY

§: Ms ØBAKKE

**Sr. ECHAVARRIA (Colombie)**

§: Sra. MANRIQUE

§: Sr. BARAHONA

§: Sra. MONSALVE

**Mr ENDRIS (Ethiopie)**

**Ms HARDARDÓTTIR (Islande)**

**Mr KÄRKKÄINEN (Finlande)**

§: Mr MÄKELÄ

**Mr KYRIAZIS (Grèce)**

§: Mr IOANNOU

§: Ms MANOUSI

§: Mr VAYAS

**Mr MACKAY (Nouvelle-Zélande)**

**Mrs MUGO (Kenya)**

§: Mr ABDILLE

**Mrs ALKHALIFA (Bahreïn)**

§: Mrs JANAHI

§: Mr ALAMER

**Sr. ARAYA CHAVES (Costa Rica)**

§: Sra. OBANDO VIVES

**Mr BARKLAMB (Australie)**

**Mr BECKMAN (Suède)**

§: Mr BRINNEN

**Mr CHERRY (Liban)**

**M. DE MEESTER (Belgique)**

§: Mme HELLEBUYCK

**Mr DURSUN (Maurice)**

**Mr ELGURASHI (Soudan)**

**Sr. GONZÁLEZ ARIAS (Paraguay)**

**Ms HORNUNG-DRAUS (Allemagne)**

§: Mrs BÂRSAN

**Ms KHINE KHINE (Myanmar)**

**Mr LEEYAVANIJA (Thaïlande)**

§: Mr AREEKUL

**M. MATTHEY (Suisse)**

§: M. PLASSARD

**Mr MUNTHE (Norvège)**

§: Mr KVALHEIM

§: Mrs THUE WIDTH

**Mr OCENÁŠ (Slovaquie)**

§: Mr BENO

**Mr OPIO (Ouganda)**

§: Mr BAMWESIGYE  
§: Ms KATEETE

**Mr PAMBUDHI (Indonésie)**

§: Mr DARWOTO  
§: Mr SETIAWAN

**Mrs POLLYYEVA (Turkménistan)**

**Ms REGENBOGEN (Canada)**

**Mme ROSSI (Italie)**

**Mr SAVKOVIC (Serbie)**

**Mr SYDER (Royaume-Uni)**

§: Mr DANN

**Mr TOKUMARU (Japon)**

§: Mr MATSUI

**Mr WEERASINGHE (Sri Lanka)**

**M. YUMA MULIMBI (Rép. démocratique du Congo)**

§: M. MIESI NKWEY

**Mr ÖNEN (Turquie)**

§: Mr CENTEL  
§: Mr YILDIZ

**Mr OSHINOWO (Nigéria)**

§: Mr OLAWALE  
§: Mr NWANKWO  
§: Mr JONES

**Sra. PÉREZ DI GIÁ COMO (Venezuela, Rép. bolivarienne du)**

§: Sr. LARRAZÁBAL

**Mme PSIMHIS (République centrafricaine)**

§: M. ROKOSSE KAMOT

**Sr. RICCI MUADI (Guatemala)**

**M. SARAIVA (Portugal)**

§: M. ABRANTES

**Mr SHOKHIN (Fédération de Russie)**

§: Mr GALITSYN  
§: Ms MOSKVINA

**M. TAMEGNON (Togo)**

§: M. BADASSOU

**Mr TSIVKACH (Ukraine)**

**M. YAMEOGO (Burkina Faso)**

§: Mme YAMEOGO

**Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores**

Mr ABDIRAIYM (Kazakhstan)	Sr. ABREU (République dominicaine)
Sr. ACEVES DEL OLMO (Mexique)	Mr ADIKARI APPUHAMILAGE (Sri Lanka)
M. AHMED ZAYED (Mauritanie)	Mr AL SHAHRI (Oman)
Mr ALDOSARY (Arabie saoudite)	Mme ALEXANDRE (France)
Mr ALHALWACHI (Bahreïn)	Mr ALHUDHAINAH (Koweït)
Mr ALIBEIGI (République islamique d'Iran)	Mr AL-KHALIFA (Qatar)
Mr ALSHAMSI (Emirats arabes unis)	Mr AMENU (Ethiopie)
Mr ANSAH (Ghana)	Mr ATH (Cambodge)
Ms AUNG (Myanmar)	Mr AWAN (Pakistan)
Mr BAIRE (Erythrée)	M. BAZIE (Burkina Faso)
Mr BUDZA (République de Moldova)	Mme CAPPUCCIO (Italie)
M. CHAIBOU (Niger)	Mr CHARYYEV (Turkménistan)
Sr. CHINCHILLA HERNÁNDEZ (Costa Rica)	Ms CHOO (Singapour)
M. COLOMBARI (Saint-Marin)	M. DIALLO (Guinée)
M. DIALLO (Sénégal)	Mr DLAMINI (Swaziland)
Sr. DRULLET PÉREZ (Cuba)	Ms DUBOIS (Canada)
Mme EISCHEN (Luxembourg)	Sra. FACIABEN LACORTE (Espagne)
Mr FINNEGAN (États-Unis)	Sr. GAMBERA (Uruguay)
M. GOUNOUNG (Tchad)	Mr GUNAWAN (Indonésie)
Mr HAJNOŠ (Slovaquie)	M. HANSALI (Maroc)
Sr. HAYNES (Panama)	M. HFAIEDH (Tunisie)
Mr IKOTA (Japon)	Mr JOSEPH PITCHAY (Malaisie)
Mr KAIGAMA (Nigéria)	Mr KALAJA (Albanie)
Mr KALEKENI (Malawi)	Mr KAMAL (République arabe syrienne)
M. KATILE (Mali)	Mme KEDJOUR (Algérie)
M. KODIBO (Côte d'Ivoire)	M. KPOKOLO (République centrafricaine)
Mr KUBAI (Kenya)	Mr KUMAR (Inde)
M. LEEMANS (Belgique)	Sr. LÓPEZ (Venezuela, Rép. bolivarienne du)
Ms LOSI (Afrique du Sud)	Sr. MARTINEZ (Argentine)
Mr MATULA (Philippines)	M. MAXIM (Roumanie)
Sr. MENDOZA ESTRADA (Guatemala)	Mr MHOTSHA (Botswana)
Mrs MJØBERG (Norvège)	Mr MOHAMED (Égypte)
Mr MOHAMED OSMAN (Somalie)	M. MONGO (Congo)
Mr MUTASA (Zimbabwe)	Mrs NYGREN (Suède)
Mr OHRT (Danemark)	Mr ORDA (Biélorus)
M. PALANGA (Togo)	Mr PARTENIOTIS (Bulgarie)
Sr. PEDRAZA (Colombie)	Ms PODGORSKA-RAKIEL (Pologne)
Mr PRAÇA (Portugal)	Mr QADERI (Afghanistan)
Ms REED (Royaume-Uni)	Ms RYU (République de Corée)
Mr SAADE (Liban)	Ms SAEMUNSDÓTTIR (Islande)
Mr SAMEK (République tchèque)	M. SEMME SEMME (Cameroun)
Sr. SNEAD VILLASANTI (Paraguay)	Sr. SOARES DA SILVA (Brésil)
Ms STELCZENMAYR (Autriche)	Ms TZOTZE-LANARA (Grèce)
Mrs VAN WEZEL (Pays-Bas)	Ms VOLLMANN (Allemagne)
Mr YOUSIF (Soudan)	Mr ZEEGELAAR (Suriname)
Sr. ZENTENO (Chili)	Sr. ZEPEDA MARTINEZ (Honduras)
Mr ZHAO (Chine)	Mr ZHARKOV (Fédération de Russie)



**Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembros trabajadores adjuntos**

Mr ACHEAMPONG (Ghana)	Mr AKYÜZ (Turquie)
Mr AL HINAI (Oman)	Mr ALBINALI (Bahreïn)
Mr ALI (Bahreïn)	Mr AL-KAABI (Qatar)
Mr ALOQAB (Koweït)	M. ALVES (Portugal)
Mrs ANANTHARASA (Malaisie)	Sra. ARGUETA (Honduras)
Sr. ARIAS (Colombie)	Mr ATHUKORALE (Sri Lanka)
Mr AUNG (Myanmar)	Sr. AVALOS (Paraguay)
Mr AWAD (Soudan)	Sra. AZCUNAGA HERNÁNDEZ (Espagne)
Mr AZZOUZ (République arabe syrienne)	M. BAGNA (Niger)
M. BAMA SYNGUIMA (Cameroun)	Mr BEDÜK (Turquie)
Mme BENBESSA (Algérie)	M. BOGA (Côte d'Ivoire)
Mrs BOSHRA (Égypte)	M. BRAHIM (Mauritanie)
Mr CÁP (République tchèque)	Sra. CHACÓN BRAVO (Cuba)
Mr CHUON (Cambodge)	M. CIRIGLIANO (Suisse)
Ms CLARKE WALKER (Canada)	Sr. DEL VALLE PÉREZ (Mexique)
Sr. DÍAZ ZAVALA (Chili)	Mr DON LALKANTHA (Sri Lanka)
Mr DUBA (Kenya)	Mr EKWE (Nigéria)
M. EL HALOUTI (Maroc)	Mr ELALAM (Liban)
Mr FIROUZABADI YAZD (République islamique d'Iran)	Sr. GALLEGO GARCÍA (Espagne)
M. GARBA (Niger)	Mr GEORGE (Afrique du Sud)
M. GEYBELS (Belgique)	M. GIARDINIERI (Saint-Marin)
Sr. GÓMEZ (Colombie)	Ms GONO (Japon)
M. HAMADOU (Niger)	Mr HARB (Liban)
Sr. HERMOSO FERNÁNDEZ (Espagne)	M. HIEN (Burkina Faso)
Mr HO (Singapour)	Ms HOFMAN (Allemagne)
Mme ILEDI (Bénin)	Mr IQBAL (Indonésie)
Mr JANKOWSKI (Pologne)	Mr JONSRUD (Norvège)
Sr. JURY ARNOUD (Brésil)	Mr KAWAMOTO (Japon)
Mr KOVALCHUK (Fédération de Russie)	Ms KRATIMENOU (Grèce)
Mr KRAVCHENKO (Fédération de Russie)	M. LAAROUSSI (Maroc)
Mr LABOG (Philippines)	Ms LACKNER (Autriche)
Ms LEE (République de Corée)	Sra. LEGUIZAMÓN (Paraguay)
Ms LESHKOVA (Biélarus)	M. LIMATA (Italie)
Mrs LIPARTELIANI (Géorgie)	Sr. LISBOA (Brésil)
Ms MAGAYA (Zimbabwe)	Sr. MANCILLA GARCÍA (Guatemala)
Ms MANKEVICH (Biélarus)	Ms MARKEVICH (Biélarus)
Mr MARPAUNG (Indonésie)	M. MBANI (Congo)
Mme MEBIAME TANGONO ÉPOUSE EKOAN (Cameroun)	Sr. MEDINA TORRES (Mexique)
Mr MEKONEN (Éthiopie)	Mr MIRALLES (Philippines)
Mr MOKARAT (Thaïlande)	Mr MOTOBAYASHI (Japon)
M. MOUO OUEYE (Tchad)	Mr NIELSEN (Danemark)
M. NOUWOSSAN (Togo)	Mr NURYMBETOV (Kazakhstan)
Mr ODUOR (Kenya)	Sra. ORTEGA FUENTES (Espagne)
M. OUMAROU (Niger)	Ms OURNY (Autriche)
Mr OWERE (Ouganda)	Mme OYOUROU (Côte d'Ivoire)
Ms PADIAS (Etats-Unis)	Mr PALAR (Indonésie)
Mr PANYAKO (Kenya)	Sr. PÉREZ (Venezuela, Rép. bolivarienne du)
Mr PETERSON (Estonie)	Mr PETRIASHVILI (Géorgie)
Sr. PINZON (Panama)	Sr. PIUMATO (Argentine)
Sr. POMATTA (Uruguay)	Mr POPELLO (Fédération de Russie)

Mr POSTMA (Pays-Bas)  
Sra. PUJADAS (Argentine)  
Mr RAMIDI (Indonésie)  
Mr RARI (Botswana)  
Sra. RODRIGUES (Brésil)  
M. RUSU (Roumanie)  
Mme SAKHO (Sénégal)  
Mme SCHLACTHER (France)  
Mr SHMAKOV (Fédération de Russie)  
Sr. SORDO CALVO (Espagne)  
M. THIAM (Sénégal)  
Mr TLEMISOV (Kazakhstan)  
Ms TSEVEL (Mongolie)  
Mr USOLTSEV (Biélorus)  
Mr WAN HASSAN (Malaisie)  
M. WOLFF (Luxembourg)  
Mr YAQOOB YUSUF (Bahreïn)  
M. ZAMA ALLAH (Niger)

Ms PRYCE (Jamaïque)  
Mr RADHWAN (Arabie saoudite)  
Sr. RAMOS (République dominicaine)  
Mme RASOAMANANAORO (Madagascar)  
Mr RUSSELL (Royaume-Uni)  
Mr SAHA (Inde)  
M. SALEK (Mauritanie)  
Mr SELYANIN (Fédération de Russie)  
M. SIMANGO (Mozambique)  
M. TAHRI (Tunisie)  
Mr THOBEJANE (Afrique du Sud)  
M. TRAORE (Mali)  
M. TSOLENYANOU (Togo)  
Ms VETTAINEN (Finlande)  
Ms WILES (Australie)  
Mr YANAMTHONG (Thaïlande)  
Mr YOSHIZAWA (Japon)  
Sr. ZAYAS MARTINEZ (Paraguay)

**COMMISSION NORMATIVE: VIOLENCE ET HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL**  
**STANDARD SETTING COMMITTEE: VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK**  
**COMISIÓN NORMATIVA: VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

*Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales*

AFRIQUE DU SUD	ALGÉRIE	ALLEMAGNE
ARABIE SAOUDITE	ARGENTINE	AUSTRALIE
AUTRICHE	BAHREIN	BARBADE
BELGIQUE	BOLIVIE, ÉTAT PLURINATIONAL DE	BOTSWANA
BRÉSIL	BULGARIE	BURKINA FASO
CAMBODGE	CAMEROUN	CANADA
RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE	CHILI	CHINE
CHYPRE	COLOMBIE	CONGO
RÉPUBLIQUE DE CORÉE	COSTA RICA	COTE D'IVOIRE
CROATIE	DANEMARK	RÉPUBLIQUE DOMINICAINE
EGYPTE	EMIRATS ARABES UNIS	ESPAGNE
ESTONIE	ETATS-UNIS	ETHIOPIE
FINLANDE	FRANCE	GABON
GEORGIE	GRECE	GUATEMALA
GUINEE	HONDURAS	HONGRIE
INDONESIE	REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN	IRLANDE
ISLANDE	ISRAEL	ITALIE
JAMAÏQUE	JAPON	JORDANIE
KENYA	KOWEIT	LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC
LESOTHO	LETTONIE	LIBAN
LITUANIE	LUXEMBOURG	MALAISIE
MALAWI	MALI	MAURITANIE
MEXIQUE	MONTENEGRO	MOZAMBIQUE
NAMIBIE	NEPAL	NORVEGE
NOUVELLE-ZÉLANDE	OMAN	OUGANDA
PAKISTAN	PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	PARAGUAY
PAYS-BAS	PÉROU	PHILIPPINES
POLOGNE	PORTUGAL	QATAR
RÉPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO	ROYAUME-UNI	FÉDÉRATION DE RUSSIE
SÉNÉGAL	SEYCHELLES	SINGAPOUR
SLOVAQUIE	SLOVENIE	SRI LANKA
SUEDE	SUISSE	SURINAME
REPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE	REPUBLIQUE TCHEQUE	THAÏLANDE
TRINITE-ET-TOBAGO	TUNISIE	TURQUIE
URUGUAY	VENEZUELA, REP. BOLIVARIENNE DU	ZIMBABWE

*Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos*

BELARUS	INDE	MYANMAR
TOGO		

*Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores*

**Sr. ACEVEDO (Argentine)**

§: Sr. CORDERO  
§: Sr. ALDAO ZAPIOLA  
§: Sr. MARCHESE  
§: Sr. NUNES

**Mr ALMOHAMMADI (Arabie saoudite)**

§: Ms ALRAKAN

**Mr BARKLAMB (Australie)**

§: Ms MATHESON

**M. CAMARA (Guinée)**

§: M. DABO  
§: M. SIDIBÉ

**Mr CHOUBEY (Inde)**

§: Ms JAIN  
§: Mr MAURYA  
§: Mrs GHASIAS

**Mrs CUTHBERT (Jamaïque)**

**Ms HERZOG (Etats-Unis)**

§: Ms HAMMER  
§: Mr MACKALL

**Mme KERAULT MBOUMBA (Gabon)**

§: M. MINDOUNGANI

**M. LADOUYOU (Côte d'Ivoire)**

§: Mme HOUROU  
§: Mme MYLONOYANIS  
§: Mme KEBEY

**Mr MDWABA (Afrique du Sud)**

§: Ms MANNIE

**Mr MUNTHE (Norvège)**

§: Mrs SUNDE

**Mr SOHN (République de Corée)**

§: Ms BAE

**M. ALI ABBAS (Tchad)**

§: M. MOSSEDE

**Sr. ALVEAR (Chili)**

§: Sr. BUSTOS  
§: Sr. HURTADO  
§: Sr. SOTO

**Sr. BRAGA DE ANDRADE (Brésil)**

§: Sr. ARGENTON PEDROZO  
§: Sra. TIMO  
§: Sr. BRAMBILA BRESSAN  
§: Sra. BERNARDES

**Sr. CARVAJAL BUSTAMANTE (Mexique)**

§: Sr. RODRÍGUEZ POSADA

**Ms CREELY (Irlande)**

§: Mr WHELAN

**Mr ENDRIS (Ethiopie)**

§: Mr HAILE

**Mr KÄRKKÄINEN (Finlande)**

§: Ms WÄRN

**Sr. LACASA ASO (Espagne)**

§: Sra. MORALES DE LABRA

**Mr MATTAR (Emirats arabes unis)**

§: Mrs ALYAFEI

**Mr MECINA (Pologne)**

§: Ms KNYZ-GRZYWA

**Mr OTAREDIAN (République islamique d'Iran)**

§: Mr MOHAMMAD HOSSEIN FALLAH  
§: Ms NADERI

**Sr. SOUZA (Panama)**

§: Sr. SIZEMORE  
§: Sr. LEDEZMA

**Mr TAN (Philippines)**

§: Ms MITERIA

**Sr. URTECHO LOPEZ (Honduras)**

§: Sra. MEJIA GALO

§: Sr. SOLORZANO DIAZ

**M. YUMA MULIMBI (Rép. démocratique du Congo)**

§: M. ATIBU SALEH MWEKEE

§: M. DODO BALU MAKENKA

**M. TOLO (Mali)**

**Mme VAUCHEZ (France)**

*Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos*

**Mr ALHOSSAYAN (Koweït)**

§: Mr ALTARKEET

**Mrs ALKHALIFA (Bahreïn)**

§: Mrs JANAHI

§: Mr ALAMER

**Mr AL-SAADI (Iraq)**

§: Mr AL-SAEDI

**Sr. ARAYA CHAVES (Costa Rica)**

**Mr AUBAUER (Autriche)**

§: Ms KAIBLINGER

§: Ms BUDAS

**Mr AZIZ (Pakistan)**

**Mr BECKMAN (Suède)**

§: Mrs BERG

§: Mrs BERGSTEN

**Mr CHERRY (Liban)**

§: Mr HIJAZI

**Mr DARKO (Ghana)**

§: Mr PETERS

**M. DIOP (Sénégal)**

§: M. THIAO

**Mr DREESEN (Danemark)**

§: Ms RABY

§: Ms ØBAKKE

**Ms HARDARDÓTTIR (Islande)**

**Mr HUANG (Chine)**

**M. KIEFFER (Luxembourg)**

§: Mme HEMMEN

**Mr LEEYAVANIJA (Thaïlande)**

§: Ms PIMSANG

**M. ALIOU (Niger)**

§: Mme KANTAGBA BOUBACAR

§: M. SALEY

**Mr AL-MEER (Qatar)**

§: Mrs AL-MOHANNADI

§: Mr AL-KUWARI

**Mr ANTONIOU (Chypre)**

§: Mr PANAYI

§: Mr GIOVANNI

**Mr ARUMUGAM (Malaisie)**

§: Mr BARDAN

**M. AYANGMA AMANG (Cameroun)**

**Sr. BARRENECHEA CALDERÓN (Pérou)**

§: Sra. AMORÓS KOHN

§: Sr. NARANJO CORREA

**Mrs BOROSNÉ (Hongrie)**

**Mr COLLINS (Libéria)**

§: Ms KPUKUYOU

**M. DE MEESTER (Belgique)**

§: Mme DE JONGHE

**Ms DRBALOVÁ (République tchèque)**

**Sr. ECHAVARRIA (Colombie)**

§: Sr. PEREZ

**Ms HORNUNG-DRAUS (Allemagne)**

§: Mr NOLL

**Ms KHINE KHINE (Myanmar)**

**Mr KYRIAZIS (Grèce)**

§: Ms CHARILOGI

**Mr MACKAY (Nouvelle-Zélande)**

§: Mr HOPE

§: Mr O'REILLY

**Sr. MAILHOS (Uruguay)**

℄: Sr. FOSTIK

**M. MEGATELI (Algérie)**

℄: Mme NEGHA

**Mr MUNTALI (Malawi)**

**Mr ÖNEN (Turquie)**

℄: Mr BATUR

**Mr OSHINOWO (Nigeria)**

℄: Mr AIKHUEMELO

℄: Mr OLADESELU

**Mr PARKHOUSE (Namibie)**

℄: Ms PAETZOLD

**Sra. PÉREZ DI GIÁCOMO (Venezuela, Rép. bolivarienne du)**

℄: Sr. VALDERRAMA

**Mme PSIMHIS (République centrafricaine)**

**Sr. RICCI MUADI (Guatemala)**

℄: Sra. MAZARIEGOS ESPAÑA

**M. SARAIVA (Portugal)**

℄: Mme REGO

℄: M. BISCAYA

**Mrs SEPHOMOLO (Lesotho)**

**Mr SYDER (Royaume-Uni)**

℄: Ms BECKWITH

**Mr TOKUMARU (Japon)**

℄: Mr MORITA

℄: Ms KAMANO

℄: Mr MATSUI

**M. MATTHEY (Suisse)**

℄: M. PIGUET

**Mrs MUGO (Kenya)**

℄: Mrs ODERA

**Mrs NTANDO (Swaziland)**

**Mr OPIO (Ouganda)**

℄: Mr KUMAKECH

℄: Ms MUNNNU

**Mr PAMBUDHI (Indonésie)**

℄: Ms HANARTANI

℄: Ms LISPIYATMINI

**Sr. PARRA ROJAS (Cuba)**

℄: Sr. MESA GARCÍA

**Ms PHIRASAYPHITHAK (Lao, Rép. démocratique populaire)**

**Ms REGENBOGEN (Canada)**

**Mme ROSSI (Italie)**

℄: M. ANTONILLI

**Mr SCHOENMAECKERS (Pays-Bas)**

**Mr SHOKHIN (Fédération de Russie)**

℄: Ms AKINSHINA

**M. TAMEGNON (Togo)**

℄: M. ADODO

**M. YAMEOGO (Burkina Faso)**

℄: M. KABORE

**Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores**

Mr ACHEAMPONG (Ghana)  
 Mr AISH (Egypte)  
 Sra. ALARCON CHAMORRO (Paraguay)  
 Mr ALRASHIDI (Koweït)  
 Mrs ANANTHARASA (Malaisie)  
 Ms ARVANITAKI (Grèce)

Ms BATAHAF (Arabie saoudite)  
 Ms BROWN (Royaume-Uni)  
 Mr CHASNOITS (Biélarus)  
 Ms CLARKE WALKER (Canada)  
 Ms CORONACION (Philippines)  
 Mrs DAVIS WHYTE (Jamaïque)  
 Mrs DONOVAN (Suède)  
 Mr ELALAM (Liban)  
 Ms Ettl (Autriche)  
 Sra. FEIJOO (Uruguay)  
 Mme FRANCISCO (Angola)  
 Mme GROTHE (République centrafricaine)  
 Mr HASSAN (Soudan)  
 Ms HENG (Cambodge)  
 Ms HUR (République de Corée)  
 Ms INOUE (Japon)  
 Mr JOYCE (Irlande)  
 Mr KATHAN (Sri Lanka)  
 Ms KLIMOVA (Fédération de Russie)  
 Mme KOMBO MBONDO (Congo)  
 Mme LE GARROY (Belgique)  
 Mrs LUNAT (Zambie)  
 M. MAHAMAT (Tchad)  
 Mr MAMBALA (Malawi)  
 Ms MAREKWA (Afrique du Sud)  
 Mme MESSIAS (Portugal)  
 Ms MU (Myanmar)  
 Ms POPELKOVÁ (République tchèque)  
 Mme REYNOSA (France)  
 Mrs RUMORA (Croatie)  
 M. SAKO (Niger)  
 Ms TAFESE (Ethiopie)  
 Ms THANALETCHIMI (Singapour)  
 Ms WATERS (Etats-Unis)  
 Mme Yafa (Sénégal)  
 M. ZANON (Luxembourg)

M. AGBENOU (Togo)  
 Ms AL HASNI (Oman)  
 Mr AL-KAABI (Qatar)  
 Ms ALTENEIJI (Emirats arabes unis)  
 Mr ARGYRIDES (Chypre)  
 Mme BANDOLO KPAMA ÉPOUSE EDANGA (Cameroun)  
 Mme BEN EL HASSANE (Maroc)  
 Mr CHAMANI (République islamique d'Iran)  
 Mrs CHIMOTE (Inde)  
 Sra. COELHO MONTEIRO (Brésil)  
 Mme CUCINIELLO (Italie)  
 M. DJIGUIBA (Mali)  
 M. EGUE (Côte d'Ivoire)  
 M. ESPIRITO SANTO BORGES (Cabo Verde)  
 Sra. FAMILIA (République dominicaine)  
 Sra. FLEREZ (Colombie)  
 Sra. GÓMEZ MERAYO (Espagne)  
 Mme HAMMAMI (Tunisie)  
 Mrs HELGESEN (Norvège)  
 M. HIEN (Burkina Faso)  
 Ms ILVESKIVI (Finlande)  
 Mrs JASSAM (Bahreïn)  
 Mr KANAU (Papouasie-Nouvelle-Guinée)  
 Mrs KHOURI (République arabe syrienne)  
 Mme KNIESNER (Roumanie)  
 Sr. LARIOS RIVAS (Mexique)  
 Mme LOREUS (Haïti)  
 Ms MACKINTOSH (Nouvelle-Zélande)  
 Mr MALECKI (Pologne)  
 Mr MANUFOLAU (Fidji)  
 Sra. MENENDEZ RUIZ (Argentine)  
 Mr MOTSHEGWA (Botswana)  
 Sr. NIÑO (Panama)  
 Sra. REQUENA (Chili)  
 Mrs ROOS (Pays-Bas)  
 Ms RUTTO (Kenya)  
 Mme SALHI (Algérie)  
 Mrs TANYANYIWA (Zimbabwe)  
 Ms UHLEROVÁ (Slovaquie)  
 Ms WÜNSCHE (Allemagne)  
 Mrs YORDANOVA (Bulgarie)  
 Ms ZHANG (Chine)



**Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembros trabajadores adjuntos**

Mr ABDALLA (Soudan)	Mme ADEKAMBI ÉPSE DA SILVA (Togo)
Mr AKYÛZ (Turquie)	Mr AL MASHAIKHI (Oman)
Mrs AL MASRI (République arabe syrienne)	Mr ALANTALI (Emirats arabes unis)
Mr ALGARNI (Arabie saoudite)	Mr ALHOSANI (Emirats arabes unis)
Mr AL-KHALIFA (Qatar)	Mr ALMUSAAD (Bahreïn)
Mr ALOQAB (Koweït)	Sra. ALZATE (Colombie)
Sra. ARGUETA (Honduras)	Mr ATHUKORALE (Sri Lanka)
Mr AWAN (Pakistan)	Mr BEDÛK (Turquie)
Mme BEN HOURIYA (Tunisie)	Mrs BERGOLD (Suède)
Sra. BLASCO MARTÍN (Espagne)	Ms CABATINGAN (Philippines)
Mr CÁP (République tchèque)	Mme CAPPUCCIO (Italie)
Ms CHARLESWORTH (Australie)	M. CORDEIRO (Portugal)
Ms CREPPY (Ghana)	Sr. DE SOUZA (Brésil)
Mme DIAWARA (Sénégal)	Mme DOYEN (Belgique)
Mr EL TERYAKI (Liban)	Mme ENACHE (Roumanie)
Mr FATHOLLAHI (République islamique d'Iran)	Mme FONCK (Luxembourg)
Mr GABOBAKE (Botswana)	Mme GANDIGUI MARIKO (Niger)
Sra. GARCÍA CRUZ (Espagne)	Sra. GARCÍA RODRÍGUEZ (Espagne)
Sr. GUAITA (Brésil)	Ms HEAP (Australie)
Ms HØJLUND (Danemark)	Ms HOLLAND (Royaume-Uni)
Mme HOLONOU SOSSOU (Bénin)	Mrs HOUWING (Pays-Bas)
Mme ILEDI (Bénin)	Ms ISAIA (Chypre)
Ms ISMAIL (Australie)	Mme ISSA (Niger)
Ms JOHANSEN (Danemark)	Mr JULRAT (Thaïlande)
Mr KALAJA (Albanie)	Mr KALATHUMTHODI (Inde)
Mr KAMAL (Égypte)	Mme KEDJOUR (Algérie)
Ms KEYTER (Afrique du Sud)	Ms KHAING (Myanmar)
Mrs KONGLEVOLL (Norvège)	Ms LARSEN (Ghana)
Sra. LEGUIZAMÓN (Paraguay)	Ms LIEW (Singapour)
Mrs LIPARTELIANI (Géorgie)	Ms MAGAYA (Zimbabwe)
Mr MATSAS (Chypre)	Ms MATSUNO (Japon)
Mme MEBIAME TANGONO ÉPOUSE EKOAN (Cameroun)	Mrs MEMEMA (Swaziland)
Sra. MONTIEL (Paraguay)	Ms MUNISWAMY (Inde)
Mr NGWENYA (Zimbabwe)	Ms NHOEL (Cambodge)
Mr NJERU (Kenya)	Ms OLDFIELD (Nouvelle-Zélande)
Mme OUAID (Maroc)	Ms PAK (République de Corée)
Mme PEMBE MOUELET (Congo)	Mr PETRIASHVILI (Géorgie)
Sr. POMATTA (Uruguay)	Ms PRYCE (Jamaïque)
Mme RASOAMANANAORO (Madagascar)	Sra. RIFO (Chili)
Mr ROI (Ukraine)	Sr. SALINAS (Chili)
Ms SAMPSON (Ghana)	Mme SAYADI (Tunisie)
Mr SEMATLANE (Lesotho)	Sra. SERRANO SERRANO (Costa Rica)
Ms SHINOZUKA (Japon)	Mr SIRIVORAPA (Thaïlande)
Ms SMALLMAN (Canada)	Sr. SNEAD VILLASANTI (Paraguay)
Mme SOUBEIGA (Burkina Faso)	M. SOUMANA (Niger)
Ms STAWINSKA (Pologne)	Ms STOCKFISCH (Allemagne)
Mr SUKITMAN (Indonésie)	Mr SUNDARAJU (Malaisie)
Mme SYLLA (Sénégal)	Mr THADSAWAT (Thaïlande)
Mme TRIGO (France)	Ms VARCHALAMA (Grèce)
Mr YUSOFF (Malaisie)	Mr ZEEGELAAR (Suriname)

**COMMISSION DISCUSSION GÉNÉRALE: ACTION EFFICACE DE L'OIT EN FAVEUR DE LA COOPÉRATION POUR LE DÉVELOPPEMENT****GENERAL DISCUSSION COMMITTEE: EFFECTIVE ILO DEVELOPMENT COOPERATION****COMISIÓN DE LA DISCUSIÓN GENERAL: EFICACIA DE LA CONTRIBUCIÓN DE LA OIT A LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO***Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales*

AFRIQUE DU SUD	ALGÉRIE	ALLEMAGNE
ARABIE SAOUDITE	ARGENTINE	AUSTRALIE
AUTRICHE	BARBADE	BELGIQUE
BOLIVIE, ÉTAT PLURINATIONAL DE	BRÉSIL	BULGARIE
BURKINA FASO	CAMBODGE	CAMEROUN
CANADA	RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE	CHILI
CHINE	COLOMBIE	CONGO
RÉPUBLIQUE DE CORÉE	COTE D'IVOIRE	CROATIE
DANEMARK	RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	EGYPTE
EMIRATS ARABES UNIS	ESPAGNE	ETATS-UNIS
ETHIOPIE	FINLANDE	FRANCE
GABON	GEORGIE	GRECE
GUINEE	HONDURAS	HONGRIE
INDONESIE	REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN	IRLANDE
ITALIE	JAMAÏQUE	JAPON
JORDANIE	KENYA	KIRIBATI
KOWEIT	LESOTHO	LIBAN
LITUANIE	LUXEMBOURG	MALAISIE
MALAWI	MAURITANIE	MEXIQUE
MYANMAR	NAMIBIE	NEPAL
NORVEGE	NOUVELLE-ZÉLANDE	OMAN
PAKISTAN	PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	PARAGUAY
PAYS-BAS	PHILIPPINES	POLOGNE
PORTUGAL	QATAR	RÉPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
ROYAUME-UNI	SÉNÉGAL	SEYCHELLES
SINGAPOUR	SRI LANKA	SUEDE
SUISSE	REPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE	REPUBLIQUE TCHEQUE
THAÏLANDE	TOGO	TRINITE-ET-TOBAGO
TUNISIE	TURQUIE	URUGUAY
VENEZUELA, REP. BOLIVARIENNE DU	ZIMBABWE	

*Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos*

BAHREIN	BELARUS	BOTSWANA
CHYPRE	COSTA RICA	GUATEMALA
INDE	ISLANDE	ISRAEL
KAZAKHSTAN	LIBERIA	MALI
MOZAMBIQUE	FÉDÉRATION DE RUSSIE	SLOVENIE
TURKMENISTAN		

*Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores*

**Sr. ACEVEDO (Argentine)**

§: Sr. DRAGUN  
§: Sr. GUERRIERI

**Mr ALMOHAMMADI (Arabie saoudite)**

**M. AYANGMA AMANG (Cameroun)**

§: M. OWONA

**M. CAMARA (Guinée)**

§: M. COLLE

**Mr CHOUBEY (Inde)**

§: Mr DUBEY  
§: Mr AGGARWAL  
§: Mr MITTAL

**Ms HERZOG (Etats-Unis)**

§: Ms KIM  
§: Mr MACKALL

**Sr. LACASA ASO (Espagne)**

**Mr MAC ANDREW (Suriname)**

**Mr MDWABA (Afrique du Sud)**

§: Mr RAMPUTA

**Mr MUNTHE (Norvège)**

§: Mrs ALSVIK

**Mr OTAREDIAN (République islamique d'Iran)**

§: Mr ROHANI  
§: Mr ADINEH

**Mrs SLADOVIC (Croatie)**

**M. YAMEOGO (Burkina Faso)**

**Mr AL-MEER (Qatar)**

§: Mr AL-KUWARI  
§: Mrs AL-MOHANNADI

**Mr AL-YOUSSEF (Oman)**

**Sr. BRAGA DE ANDRADE (Brésil)**

§: Sr. MAIA FERRAZ  
§: Sr. DA COSTA AGUIAR ALVES

**Sr. CARVAJAL BUSTAMANTE (Mexique)**

§: Sr. MARTÍNEZ

**Mr ENDRIS (Ethiopie)**

§: Mr ALEMU

**Mme KERAULT MBOUMBA (Gabon)**

§: M. AKOULOU EYELEKO  
§: M. ABA ETOGHO

**M. LADOUYOU (Côte d'Ivoire)**

§: M. KOUAKOU  
§: M. KONATE

**Mr MATTAR (Emirats arabes unis)**

§: Mrs BIN SULAIMAN

**Mr MECINA (Pologne)**

§: Mr STEPNIKOWSKI

**Mr OSHINOWO (Nigéria)**

§: Mr ETTAH  
§: Mr ABIODUN

**Mr PAMBUDHI (Indonésie)**

§: Mr SEKARDIANTO  
§: Ms SOPUTRO

**Mr TAN (Philippines)**

§: Mr SORIANO

**M. YUMA MULIMBI (Rép. démocratique du Congo)**

§: Mme PATRICIA VERINGA  
§: Mme UKABA KIZIZIE  
§: M. KASANDA MUSHALA

*Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos*

**Mr ALHOSSAYAN (Koweït)**

§: Mr ALTARKEET

**M. ALIOU (Niger)**

§: M. DIAROUMEYE

**Mr AL-SAADI (Iraq)**

§: Mr MARUOOS

**Sr. ARAYA CHAVES (Costa Rica)**

§: Sra. OBANDO VIVES

**Mr AZIZ (Pakistan)**

**Mr BECKMAN (Suède)**

§: Mr BRINNEN

**Mr BRANKOV (Bulgarie)**

§: Mrs MARKOVA

**Mr COLLINS (Libéria)**

**M. DE MEESTER (Belgique)**

§: M. VAN DAMME

**Sr. ECHAVARRIA (Colombie)**

§: Sr. ESTRADA  
§: Sr. MOSCOSO

**Mr GAVRILOVS (Lettonie)**

§: Mrs STEPINA

**Ms HORNUNG-DRAUS (Allemagne)**

§: Ms GÖBEL  
§: Mr EREMEEV

**Mr KÄRKKÄINEN (Finlande)**

§: Mr KALLIO

**Mr KYRIAZIS (Grèce)**

§: Mr ZOITOS

**M. ALI ABBAS (Tchad)**

**Mrs ALKHALIFA (Bahreïn)**

§: Mrs JANAHI  
§: Mr ALAMER

**Sr. ALVEAR (Chili)**

§: Sr. SOTO  
§: Sr. BUSTOS  
§: Sr. BOBIC

**Mr AUBAUER (Autriche)**

§: Ms KAIBLINGER  
§: Ms BUDAS

**Sr. BARRENECHEA CALDERÓN (Pérou)**

§: Sra. AMORÓS KOHN  
§: Sr. NARANJO CORREA

**Mrs BOROSNÉ (Hongrie)**

§: Mr BALOGH

**Mr CHERRY (Liban)**

§: Mr HIJAZI

**Mr DARKO (Ghana)**

§: Mrs ASMAH-AYISI

**Ms DRBALOVÁ (République tchèque)**

§: Ms ZVOLSKÁ

**Mr ELGURASHI (Soudan)**

**Mrs GODET (Bahamas)**

**Mr HUANG (Chine)**

**Ms KHINE KHINE (Myanmar)**

**Mr LEEYAVANIJA (Thaïlande)**

§: Ms TANGBUNYASIL

**Mr MACKAY (Nouvelle-Zélande)**

§: Mr HOPE  
§: Mr O'REILLY

**M. MATTHEY (Suisse)**

§: M. TADDEI

**Mrs MUGO (Kenya)**

§: Mrs ODERA  
§: Mr KOMORA

**Mr OCENÁŠ (Slovaquie)**

**Mr OPIO (Ouganda)**

§: Mr MUGISA  
§: Mr EBAL

**Sra. PÉREZ DI GIÁCOMO (Venezuela, Rép. bolivarienne du)**

§: Sr. BRITO

**Mrs POLLYYEVA (Turkménistan)**

**Ms REGENBOGEN (Canada)**

**M. SARAIVA (Portugal)**

§: M. PENA COSTA  
§: Mme VIEIRA

**Mr SYDER (Royaume-Uni)**

§: Mr PERCIVAL

**Mr TOKUMARU (Japon)**

§: Mr MORITA  
§: Mr MATSUI

**Mr TSIVKACH (Ukraine)**

**Mr YUKA (Papouasie-Nouvelle-Guinée)**

**Sr. MAILHOS (Uruguay)**

§: Sr. SCREMINI

**M. MEGATELI (Algérie)**

**Mr MUNTHALI (Malawi)**

**Mr ÖNEN (Turquie)**

§: Mr KAYNAK

**Sr. PARRA ROJAS (Cuba)**

§: Sr. MESA GARCÍA

**Ms PHIRASAYPHITHAK (Lao, Rép. démocratique populaire)**

**Mme PSIMHIS (République centrafricaine)**

**Sr. RICCI MUADI (Guatemala)**

§: Sra. MAZARIEGOS ESPAÑA

**Mr SHOKHIN (Fédération de Russie)**

§: Ms MOSKVINA

**M. TAMEGNON (Togo)**

§: M. AMEGAVIE  
§: M. AWESSO

**M. TOLO (Mali)**

§: M. DIAKITE

**Mr WALCOTT (Barbade)**

***Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores***

Mr AKMAN (Allemagne)  
Mr AL SAIFI (Oman)  
Mr ALGARNI (Arabie saoudite)  
M. AMIRA (Tunisie)  
M. BAGNA (Niger)  
Ms CABATINGAN (Philippines)  
M. CORDEIRO (Portugal)  
Sr. DESTEFANI (Chili)  
M. DREWS (Luxembourg)  
M. ELAULT (Congo)  
Mr ENEBISH (Mongolie)  
Mr ESLAMI (République islamique d'Iran)  
Sr. FERREIRA DO PRADO (Brésil)  
Mr GEBREYOHANS (Ethiopie)  
M. GUEZO (Togo)  
Ms HAŠKOVÁ (Slovaquie)  
Ms KHAMATI (Kenya)  
Mr KRAVCHENKO (Fédération de Russie)  
Mr LI (Chine)  
Mr MARUTA (Japon)  
Sra. MONTERO DE OLEO (République dominicaine)  
Mr MOYO (Zimbabwe)  
Mr NTSHALINTSHALI (Afrique du Sud)  
Mr NYANTAKYI (Ghana)  
Sr. OZUNA (Paraguay)  
Mr POSTMA (Pays-Bas)  
M. REAU (France)  
Ms SOE (Myanmar)  
Sra. TRIANA (Colombie)  
Ms VARFALAMEYEVA (Biélorus)  
Mr WEAVERS (Royaume-Uni)  
Mrs AL MASRI (République arabe syrienne)  
Mr ALANTALI (Emirats arabes unis)  
Mr ALI (Bahreïn)  
Mr AYOUB (Liban)  
M. BRAHIM (Tchad)  
Mr CÁP (République tchèque)  
Mrs DAFALLA (Soudan)  
M. DIOUF (Sénégal)  
M. EL HADI (Maroc)  
Mr ELEFTHERIOU (Chypre)  
Sra. ESCRIBANO (Panama)  
Mrs FAUSKE (Norvège)  
M. GAHUNGU (Burundi)  
Sra. GONZALEZ (Argentine)  
Ms GUSTAFSSON (Suède)  
M. HOUSSIONON (Bénin)  
M. KOANDA (Burkina Faso)  
Mr L'ERIGER (Canada)  
M. LIMATA (Italie)  
M. MOLDOVAN (Roumanie)  
Mr MORAD (Egypte)  
Mr NG (Malaisie)  
Mr NURYMBETOV (Kazakhstan)  
Ms OURNY (Autriche)  
Mr PANDYA (Inde)  
Mr RATHNAPRIYA SILVA (Sri Lanka)  
M. SINTUBIN (Belgique)  
Ms SULISTRI (Indonésie)  
Mr TSHUKUDU (Botswana)  
Sr. VILLASEÑOR GUTIÉRREZ (Mexique)

**Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembros trabajadores adjuntos**

Mme ABATTAN (Bénin)  
 M. AERTS (Belgique)  
 Mr ALHALWACHI (Bahreïn)  
 Mr ALI (Égypte)  
 Mr ALRASHIDI (Koweït)  
 Mr ANSAH (Ghana)  
 Ms ARVANITAKI (Grèce)  
 M. BACHABI (Bénin)  
 Mrs BATOURI (Soudan)  
 M. BLI (Côte d'Ivoire)  
 Mr BORNØ (Norvège)  
 Mr CHARYYEV (Turkménistan)  
 Mr CHIT (Myanmar)  
 M. COULON (France)  
 Mr DEVENDRA (Sri Lanka)  
 M. DIOP (Sénégal)  
 Mme ESSOUEBALA MBITSENE (Congo)  
 Mr HARB (Liban)  
 M. HEISER (Luxembourg)  
 Mr HORECKÝ (République tchèque)  
 M. ISIDRO BARREIROS (Portugal)  
  
 Mr KALAJA (Albanie)  
 Mr KANAU (Papouasie-Nouvelle-Guinée)  
 Mr KARUPPIAH (Malaisie)  
 Mr KAVUVI (Kenya)  
 Ms KRISSANASMIT (Thaïlande)  
 Mr MADAMOMBE (Zimbabwe)  
 M. MAHAMADOU (Niger)  
 Mr MISORI (Kenya)  
 Sr. MULLER (Brésil)  
 Mr NAULLAGE (Sri Lanka)  
 Mr NGUYEN (Australie)  
 M. PAILLOLE (France)  
 Sr. PINZON (Panama)  
 Ms PSAROGIANNI (Grèce)  
 Mrs ROOS (Pays-Bas)  
 Mr SEBOLAAPHUTI (Botswana)  
 Mr SIDEK (Malaisie)  
 Sr. SNEAD VILLASANTI (Paraguay)  
 Mr SOUVEREIN (Allemagne)  
 Mr TENSAY (Éthiopie)  
 M. TSIKPLONOU (Togo)  
 Mr WANGARA (Kenya)  
 Ms WIPAWIN (Thaïlande)  
 Mr YAMAGUCHI (Japon)  
 M. ZOUNON (Bénin)  
  
 M. ABDOU (Niger)  
 Mr AL AZRI (Oman)  
 Mr ALHUDHAINAH (Koweït)  
 Mr AL-KAABI (Qatar)  
 M. AMOUSSOU (Bénin)  
 Mr ARABI (Liban)  
 Mr AZIZ (Indonésie)  
 M. BARBIERI (Italie)  
 Mr BELANOVSKY (Biélarus)  
 Ms BOENADI (Indonésie)  
 Mr CHAIRANGSI (Thaïlande)  
 Mr CHEN (Malaisie)  
 Mr CHRISTODOULOU (Chypre)  
 Mrs DAVIS WHYTE (Jamaïque)  
 M. DHIFLI (Tunisie)  
 Ms DUBOIS (Canada)  
 Sra. FEIJOO (Uruguay)  
 M. HASSIANE (Maroc)  
 Srta. HERRERA (Colombie)  
 M. HOSSU (Roumanie)  
 Mr JAVADI GHESHLAGHMAZAN (République islamique d'Iran)  
 Mr KAMAR (Liban)  
 Ms KANNISTO (Finlande)  
 M. KATILE (Mali)  
 Mrs KHOURI (République arabe syrienne)  
 M. LANDOUKPO (Togo)  
 Mr MADSEN (Danemark)  
 M. MALAM SOFFO (Niger)  
 Mr MOHAMED (Bahreïn)  
 M. NANA (Burkina Faso)  
 Mr NDLOVU (Zimbabwe)  
 Ms OCAMPO (Philippines)  
 Mr PECHIMUTHU (Inde)  
 Sr. POMATTA (Uruguay)  
 Mr ROBINSON (Seychelles)  
 Mme SALHI (Algérie)  
 Mr SEMATLANE (Lesotho)  
 Mr SILABAN (Indonésie)  
 Mr SOKOLOV (Fédération de Russie)  
 Sra. SUERO (République dominicaine)  
 Ms TSEVEL (Mongolie)  
 Ms VERMA (Inde)  
 Ms WINT (Myanmar)  
 Mr WORWUI-BROWN (Ghana)  
 Mr YASSINE (Liban)

**COMMISSION DE LA DISCUSSION RÉCURRENTE: DIALOGUE SOCIAL ET TRIPARTISME****RECURRENT DISCUSSION COMMITTEE: SOCIAL DIALOGUE AND TRIPARTISM****COMISIÓN DE LA DISCUSIÓN RECURRENTE: DIÁLOGO SOCIAL Y TRIPARTISMO***Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales*

AFRIQUE DU SUD	ALLEMAGNE	ARABIE SAOUDITE
ARGENTINE	AUSTRALIE	BARBADE
BELARUS	BELGIQUE	BOLIVIE, ÉTAT PLURINATIONAL DE
BRÉSIL	BULGARIE	BURKINA FASO
CAMBODGE	CAMEROUN	CANADA
RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE	CHILI	CHINE
COLOMBIE	CONGO	RÉPUBLIQUE DE CORÉE
COTE D'IVOIRE	CROATIE	DANEMARK
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	EGYPTE	EMIRATS ARABES UNIS
ESPAGNE	ETATS-UNIS	ETHIOPIE
FINLANDE	FRANCE	GABON
GEORGIE	GRECE	GUATEMALA
GUINEE	HONDURAS	HONGRIE
INDONESIE	REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN	IRLANDE
ITALIE	JAMAIQUE	JAPON
JORDANIE	KENYA	KIRIBATI
KOWEIT	LIBAN	LIBERIA
LITUANIE	LUXEMBOURG	MALAISIE
MALAWI	MALI	MAURITANIE
MEXIQUE	MONTENEGRO	MYANMAR
NAMIBIE	NEPAL	NORVEGE
NOUVELLE-ZÉLANDE	OMAN	PAKISTAN
PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	PARAGUAY	PAYS-BAS
PHILIPPINES	POLOGNE	PORTUGAL
QATAR	RÉPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO	ROYAUME-UNI
SÉNÉGAL	SERBIE	SINGAPOUR
SLOVAQUIE	SLOVENIE	SRI LANKA
SUEDE	SUISSE	REPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE
REPUBLIQUE TCHEQUE	THAÏLANDE	TRINITE-ET-TOBAGO
TUNISIE	TURQUIE	URUGUAY
VENEZUELA, REP. BOLIVARIENNE DU	ZIMBABWE	

*Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos*

ALGÉRIE	AUTRICHE	BAHREIN
BOTSWANA	CHYPRE	COSTA RICA
EQUATEUR	INDE	ISLANDE
ISRAEL	LESOTHO	MOZAMBIQUE
NICARAGUA	PÉROU	FÉDÉRATION DE RUSSIE
SEYCHELLES	TOGO	TURKMENISTAN



*Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores*

**Sr. ACEVEDO (Argentine)**

§: Srta. GIULIETTI  
§: Sr. ETCHEBERRY LOPEZ FRENCH  
§: Sr. MASSARINI

**Mr AL-MEER (Qatar)**

§: Mr AL GHAFRANI

**Mr AL-YOUSSEF (Oman)**

§: Mr AL BAHRANI

**Mr BARKLAMB (Australie)**

§: Ms MOLTONI

**M. CAMARA (Guinée)**

§: M. CONDE  
§: M. DIALLO

**Mr CHARLES (Seychelles)**

**Ms HORNUNG-DRAUS (Allemagne)**

**Mme KERAULT MBOUMBA (Gabon)**

§: M. EVOUNA  
§: M. MBOUTSOU  
§: M. ONOUNGA

**M. LADOUYOU (Côte d'Ivoire)**

§: M. MAR  
§: M. MEITE  
§: M. N'DOUMI  
§: M. BOGUIFO

**Mr MDWABA (Afrique du Sud)**

§: Ms COHEN

**Ms METS (Estonie)**

§: Ms PÄÄRENDSON

**Mrs MUGO (Kenya)**

§: Mr OPONDO

**Mr OTAREDIAN (République islamique d'Iran)**

§: Mr SHOJAAT  
§: Mr TAHERI

**M. ALIOU (Niger)**

§: M. SAGBO

**Mr ALMOHAMMADI (Arabie saoudite)**

§: Mr KADI

**M. AYANGMA AMANG (Cameroun)**

**Sr. BRAGA DE ANDRADE (Brésil)**

§: Sra. AMORIM  
§: Sr. DIAS KUHNEN  
§: Sr. REZENDE

**Sr. CARVAJAL BUSTAMANTE (Mexique)**

§: Sr. CARVAJAL TRILLO

**Ms HERZOG (Etats-Unis)**

§: Mr MACKALL

**M. HOUNNOUVI (Bénin)**

**Sr. LACASA ASO (Espagne)**

§: Sra. PINTO LOMEÑA

**Mr MATTAR (Emirats arabes unis)**

§: Mr ALMULLA

**Mr MECINA (Pologne)**

§: Mr MAKSYMIUK  
§: Mr GARDAWSKI

**Mme MIGUEL (Mozambique)**

§: Mr MONDLANE

**Mr MUNTHE (Norvège)**

§: Mrs ALSVIK

**Sr. PARRA ROJAS (Cuba)**

§: Sr. MESA GARCÍA

**Sr. SOUZA (Panama)**

§: Sra. GARZON

**Mme VAUCHEZ (France)**

§: Mme RUDELLI

**Mr TAN (Philippines)**

§: Mr ALMEDA

*Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos*

**Mr ALHOSSAYAN (Koweït)**

§: Mr ALTARKEET

**Mrs ALKHALIFA (Bahreïn)**

§: Mrs JANAHI

§: Mr ALAMER

**Sr. ALVEAR (Chili)**

§: Sr. HUMERES

§: Sr. ARAYA

**Mr AUBAUER (Autriche)**

§: Ms KAIBLINGER

§: Ms BUDAS

**Mr BECKMAN (Suède)**

§: Mr BRINNEN

**Mr BRANKOV (Bulgarie)**

§: Mr DECHEV

**Mr CHOUBEY (Inde)**

§: Mr SINGH

**Mr DARKO (Ghana)**

**M. DIOP (Sénégal)**

§: M. THIAO

**Mr DREESEN (Danemark)**

§: Ms ØBAKKE

§: Ms RABY

**Sr. ECHAVARRIA (Colombie)**

§: Sra. PERAFFÁN

§: Sr. DE LA ESPRIELLA

**Mr FARRUGIA (Malte)**

**Mrs GODET (Bahamas)**

**Mr HUANG (Chine)**

**Ms KHINE KHINE (Myanmar)**

**Mr KYRIAZIS (Grèce)**

§: Mr MENGOULIS

**M. ALI ABBAS (Tchad)**

**Mr AL-SAADI (Iraq)**

§: Mr AL-ELAYAWI

**Mr ARUMUGAM (Malaisie)**

**Sr. BARRENECHEA CALDERÓN (Pérou)**

§: Sra. AMORÓS KOHN

§: Sr. NARANJO CORREA

**Mrs BOROSNÉ (Hongrie)**

§: Ms VARGA

**Mr CHERRY (Liban)**

**Mr COLLINS (Libéria)**

§: Ms KPUKUYOU

**M. DE MEESTER (Belgique)**

§: Mme BOSSE

**Ms DRBALOVÁ (République tchèque)**

§: Ms VLCKOVÁ

**Mr DURSUN (Maurice)**

**Mr ENDRIS (Ethiopie)**

**Mr GAVRILOVS (Lettonie)**

§: Mrs STEPINA

**Sr. GONZÁLEZ ARIAS (Paraguay)**

**Mr KÄRKKÄINEN (Finlande)**

**M. KIEFFER (Luxembourg)**

§: M. SCHMIT

**Mr LEEYAVANIJA (Thaïlande)**

§: Mr MARPRASERT  
§: Mr KARNASUTA

**Sr. MAILHOS (Uruguay)**

§: Sr. SCREMINI

**M. MEGATELI (Algérie)**

**Mrs NTANDO (Swaziland)**

§: Mr LE ROUX

**Mr OPIO (Ouganda)**

**Mr PAMBUDHI (Indonésie)**

§: Mr YOGOTOMO  
§: Mr SURACHMADIN  
§: Mr NUGROHO

**Sra. PÉREZ DI GIÁCOMO (Venezuela, Rép. bolivarienne du)**

§: Sr. DIAZ

**Mrs POLLYYEVA (Turkménistan)**

**Ms REGENBOGEN (Canada)**

**Mme ROSSI (Italie)**

§: M. LAZZARELLI

**M. SARAIVA (Portugal)**

§: Mme FREIRE  
§: Mme MORAIS

**Mr SHOKHIN (Fédération de Russie)**

§: Mr ZAMOSKOVNYY

**Mr SYDER (Royaume-Uni)**

§: Mr PERCIVAL

**Mr TOKUMARU (Japon)**

§: Mr MORITA  
§: Mr MATSUI

**Mr WALCOTT (Barbade)**

**Mr MACKAY (Nouvelle-Zélande)**

§: Mr HOPE  
§: Mr O'REILLY

**M. MATTHEY (Suisse)**

**Mr MUNTHALI (Malawi)**

§: Mr KAYUNI

**Mr OCENÁŠ (Slovaquie)**

§: Ms ŠPÁNIKOVÁ  
§: Mr MOLNÁR

**Mr OSHINOWO (Nigéria)**

§: Mr YINUSA  
§: Mr ADEKOJE  
§: Mr STEVE

**Mr PARKHOUSE (Namibie)**

**Ms PHIRASAYPHITHAK (Lao, Rép. démocratique populaire)**

**Mme PSIMHIS (République centrafricaine)**

§: M. ROKOSSE KAMOT

**Sr. RICCI MUADI (Guatemala)**

§: Sra. MAZARIEGOS ESPAÑA

**Mr RUŽELE (Lituanie)**

**Mr SCHOENMAECKERS (Pays-Bas)**

§: Mr DE CUBA

**Mr SOHN (République de Corée)**

§: Mr YOO

**M. TAMEGNON (Togo)**

§: Mme ABOTSI ÉPSE KLUTSE

**Mr TSIVKACH (Ukraine)**

**Mr WEERASINGHE (Sri Lanka)**

**M. YAMEOGO (Burkina Faso)**

§: M. TOGOYENI

**M. YUMA MULIMBI (Rép. démocratique du Congo)**

§: Mme KITAMBALA MAPEMBE

§: M. MOANDA KANGI

***Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores***

Mr ALHOSANI (Emirats arabes unis)

Mr ALOQAB (Koweït)

Sr. ARENAS (Colombie)

Mr BALDZENS (Lettonie)

Mme BENBESSA (Algérie)

Mr BUCH (Slovaquie)

Mr CERNIAUSKAS (Lituanie)

Mrs DASH (Inde)

Mr DIDIC (Slovénie)

Mr EL BADAWY (Égypte)

Mr GEORGE (Afrique du Sud)

Mr GREGORIOU (Chypre)

Mr HAMZEH (République islamique d'Iran)

M. HOSSU (Roumanie)

Mme HOULMANN (France)

M. IDRISSA (Niger)

M. JRAD (Tunisie)

Ms KLOTSHOK (Biélorus)

Mr LABOG (Philippines)

Mme LAWSON – OLOUKOUNLE (Togo)

M. MAHAMAT (Tchad)

M. MALOUKA (Congo)

Mr MANSOR (Malaisie)

Sra. MARTINS BATISTA (Brésil)

Mr MOHAMMED (Soudan)

Mr MUNIARO (Namibie)

M. NDI (Cameroun)

M. OUEDRAOGO (Burkina Faso)

Mr PETERSON (Estonie)

Sr. POMATTA (Uruguay)

Sr. PUGA (Panama)

Mr RADHWAN (Arabie saoudite)

Mme RASOAMANANAORO (Madagascar)

Mr ROBINSON (Seychelles)

Mr ROSS (Etats-Unis)

Mr SADIEN (Maurice)

Mr SOKOLOV (Fédération de Russie)

M. TIMANA (Mozambique)

Mr UDAKANKANAMAGE (Sri Lanka)

Mme WOLTER (Luxembourg)

Mr YASSINE (Liban)

Sr. ZUCCOTTI (Argentine)

**Mr YUKA (Papouasie-Nouvelle-Guinée)**

Mr ALMUSAAD (Bahreïn)

M. AMOUSSOU (Bénin)

Mr AZZOUZ (République arabe syrienne)

Mr BEJIGO (Ethiopie)

Mme BERNARDO (Portugal)

Mr BUGEJA (Malte)

Mr DARWANTO (Indonésie)

Sr. DEL RIO DOÑE (République dominicaine)

Mr DIMITROV (Bulgarie)

Mr ERNEROT (Suède)

Mr GLIKSMAN (Pologne)

Sr. GUTIÉRREZ (Venezuela, Rép. bolivarienne du)

Mr HORECKÝ (République tchèque)

M. HOUIR ALAMI (Maroc)

Mrs HOUWING (Pays-Bas)

Sr. INSUNZA (Chili)

M. KHOUMA (Sénégal)

M. KOUADIO (Côte d'Ivoire)

Ms LACKNER (Autriche)

Mr LOH (Singapour)

Ms MAKSIMOVIC (Australie)

Sr. MANCILLA GARCÍA (Guatemala)

Mr MARENKA (Botswana)

Ms MENNE (Allemagne)

Mr MOTOBAYASHI (Japon)

Mr NADOME (Kenya)

Mr NORDDAHL (Islande)

Sr. PALMA AGUILERA (Paraguay)

Ms PINEAU (Canada)

Ms PSAROGIANNI (Grèce)

Mr PYI THYIT NYUNT WAI (Myanmar)

M. RAMADANE (République centrafricaine)

Mrs RELLING (Norvège)

Mr ROI (Ukraine)

Mr RUSSELL (Royaume-Uni)

M. SERROYEN (Belgique)

Mr TAK (République de Corée)

Mr TUTAR (Turquie)

Mr WABBA (Nigéria)

Mr WU (Chine)

Mr ZALMAA (Mongolie)

**Membres travailleurs adjoints - Workers' deputy members - Miembros trabajadores adjuntos**

Sra. RUPPERT (Brésil)	M. ABDOU (Niger)
M. ADAMOÛ (Niger)	Mme AGUIGAH (Togo)
Mr AHMAD (Indonésie)	M. AKANZA (Côte d'Ivoire)
Mr AKYÛZ (Turquie)	Mr AL HINAI (Oman)
Mrs ALEXANDER (Zimbabwe)	Mr AL-KHALIFA (Qatar)
Mr ALRASHIDI (Koweït)	Mr ALSHAMSI (Emirats arabes unis)
Mr ALTHAWADI (Bahreïn)	M. AMAKOUÉ (Togo)
M. ANLYOU (Côte d'Ivoire)	Sra. ARGUETA (Honduras)
Ms ARVANITAKI (Grèce)	Mr ATHUKORALE (Sri Lanka)
Mr ATWOLI (Kenya)	Mr AYOUB (Liban)
Ms AZIMI (Afghanistan)	M. BARBIERI (Italie)
Mr BEDÛK (Turquie)	M. BOUGHDIRI (Tunisie)
Sra. BUFELLI (Brésil)	Mr CAMILLERI (Malte)
Mr CÁP (République tchèque)	Sr. CASCANTE MONTERO (Costa Rica)
Sr. CASTILLO (Panama)	M. CHADARE (Bénin)
Mr CHARYYEV (Turkménistan)	Mr CHEBI (Kenya)
Mme CUCINIELLO (Italie)	Mrs DAVIS WHYTE (Jamaïque)
M. DEMARET (Belgique)	M. DJIGUIBA (Mali)
Mr DOLENDO (Philippines)	M. DONGABEKA (Congo)
Mr DUBINSKI (Pologne)	Ms DUBOIS (Canada)
Sr. ESPINOSA LÓPEZ (Mexique)	Sra. FEIJOO (Uruguay)
M. FOELLER (Luxembourg)	M. GARBA (Niger)
M. GASPARD (Angola)	Mr GINA (Swaziland)
M. GUEYE (Sénégal)	Mr GUNDANE (Zimbabwe)
M. HANSALI (Maroc)	M. HFAIEDH (Tunisie)
M. HOUSSIONON (Bénin)	Mr IBRAHIM (Liban)
Mrs JASSAM (Bahreïn)	M. KABORE (Burkina Faso)
Mr KALAJA (Albanie)	Mr KAMAL (Liban)
Mr KAMAL (République arabe syrienne)	M. KASSA MAMPO (Bénin)
Mr KIM (République de Corée)	Mr KOH (Singapour)
Mr KRISTENSEN (Danemark)	Mr KYRITSIS (Chypre)
M. LAAROUSSI (Maroc)	Sra. LEGUIZAMÓN (Paraguay)
M. LENDOUMA (Congo)	Sr. LEON (République dominicaine)
Sr. LIMÓN RIVERA (Mexique)	Mrs LIPARTELIANI (Géorgie)
Mr MANN (Allemagne)	Sr. MENDOZA ESTRADA (Guatemala)
M. MERIMI (Maroc)	Mr MOAYEDI (République islamique d'Iran)
M. MOLDOVAN (Roumanie)	Sra. MONTIEL (Paraguay)
Mr MOTSHEGWA (Botswana)	Mr MUTASA (Zimbabwe)
Mr MYINT (Myanmar)	Mr NAULLAGE (Sri Lanka)
Ms NIYOM (Thaïlande)	Mr OLUGA (Kenya)
Ms OURNY (Autriche)	Sr. PALÁCIO CUESTA (Brésil)
Mr PETRIASHVILI (Géorgie)	Mr PO (Myanmar)
Mr POPELLO (Fédération de Russie)	Mr RAMASOOT (Thaïlande)
Sr. RENDÓN JIMÉNEZ (Mexique)	Mr RISTADI (Indonésie)
Mr RISTELÄ (Finlande)	Mme SAKHO (Sénégal)
Mr SALIM (Indonésie)	Mr SEMATLANE (Lesotho)
Mr SHAUCHUK (Biélorus)	M. SIMANGO (Mozambique)
Sr. SNEAD VILLASANTI (Paraguay)	M. SOUMANA (Niger)
Mr TAN (Malaisie)	Mr TAN (Malaisie)
M. THIBAUT (France)	Mr THOMAS (Inde)
M. TINNI (Niger)	Mr TRINDADE (Portugal)

Ms TSEVEL (Mongolie)

M. VEYRIER (France)

Sr. ZEPEDA MARTINEZ (Honduras)

Mrs VAN WEZEL (Pays-Bas)

Mr VUKOVIC (Slovénie)

**COMMISSION DE PROPOSITION  
SELECTION COMMITTEE  
COMISIÓN DE PROPOSICIONES**

*Membres gouvernementaux - Government members - Miembros gubernamentales*

ALLEMAGNE	ARGENTINE	AZERBAIDJAN
BAHREIN	BARBADE	BRÉSIL
CANADA	CHINE	RÉPUBLIQUE DE CORÉE
COTE D'IVOIRE	ETATS-UNIS	ETHIOPIE
FRANCE	INDE	REPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN
IRLANDE	ITALIE	JAPON
LESOTHO	MAURITANIE	PANAMA
PÉROU	POLOGNE	ROYAUME-UNI
FÉDÉRATION DE RUSSIE	SÉNÉGAL	TCHAD
THAÏLANDE		

*Membres gouv. adjoints - Govt. deputy members - Miembros gub.adjuntos*

ARABIE SAOUDITE	AUSTRALIE	BANGLADESH
BRUNEI DARUSSALAM	BULGARIE	CAMEROUN
CUBA	EQUATEUR	FINLANDE
GRECE	GUATEMALA	INDONESIE
IRAQ	MAROC	MEXIQUE
MYANMAR	NAMIBIE	NEPAL
NIGÉRIA	OUGANDA	PARAGUAY
ROUMANIE	RWANDA	SUISSE
SWAZILAND	REPUBLIQUE TCHEQUE	TURQUIE
URUGUAY		

*Membres employeurs - Employers' members - Miembros empleadores*

<b>Mr BARDAN (Malaisie)</b>	<b>Mr BARKLAMB (Australie)</b>
<b>Sr. ECHAVARRIA (Colombie)</b>	<b>M. GHARIANI (Tunisie)</b>
<b>Ms HERZOG (Etats-Unis)</b>	<b>Sr. LACASA ASO (Espagne)</b>
<b>Ms LIU (Chine)</b>	<b>M. MEGATELI (Algérie)</b>
<b>Ms MOSKVINA (Fédération de Russie)</b>	<b>Mrs MUGO (Kenya)</b>
<b>Mr SCHOENMAECKERS (Pays-Bas)</b>	<b>Ms TASDIGHI (République islamique d'Iran)</b>
<b>Mr TOKUMARU (Japon)</b>	<b>Sr. YLLANES MARTÍNEZ (Mexique)</b>



*Membres employeurs adjoints - Employers' deputy members - Miembros empleadores adjuntos*

**Mr AHMED (Bangladesh)**

**Mr BECKETT (Canada)**

**Ms CHOI (République de Corée)**

**M. DE MEESTER (Belgique)**

**M. DIOP (Sénégal)**

**Mr FRIMPONG (Ghana)**

**Sr. MAILHOS (Uruguay)**

**Mr MLIMUKA (République-Unie de Tanzanie)**

**Mr OSHINOWO (Nigéria)**

**Sr. RICCI MUADI (Guatemala)**

**Mr TAN (Philippines)**

**Sr. URTECHO LOPEZ (Honduras)**

**Mr WALCOTT (Barbade)**

**Mr YILDIZ (Turquie)**

*Membres travailleurs - Workers' members - Miembros trabajadores*

Mr ATWOLI (Kenya)

Mr AWAN (Pakistan)

Ms BROWN (Royaume-Uni)

Ms GONO (Japon)

Ms LIEW (Singapour)

Sr. MARTINEZ (Argentine)

Ms MENNE (Allemagne)

Mrs MOORE (Barbade)

Mrs PASSCHIER (Pays-Bas)

Sr. PEDRAZA (Colombie)

Mr PYI THYIT NYUNT WAI (Myanmar)

Mr SHMAKOV (Fédération de Russie)

Mr WABBA (Nigéria)

Mr YOUSIF (Soudan)



## Séance plénière

### Ouverture de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Ouverture de la session .....	1
Election du Président de la Conférence .....	1
Discours du Président .....	2
Election des Vice-présidents de la Conférence .....	5
Désignation des bureaux des groupes .....	5
Constitution et composition des commissions de la Conférence .....	6
Suspension de plusieurs dispositions du Règlement de la Conférence internationale du Travail et autres formalités .....	6
Délégation de pouvoirs au bureau de la Conférence .....	7
Présentation du rapport du Directeur général .....	7
Présentation du rapport du Président du Conseil d'administration .....	12
Allocutions d'ouverture des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs de la Conférence .....	15

---

Lundi 28 mai 2018, 11 h 10

*Présidence de M. Cortebeeck,  
Président du Conseil d'administration  
du Bureau international du Travail,  
et de M. Murad*

## **Ouverture de la session**

### **M. Cortebeeck**

Président du Conseil d'administration  
du Bureau international du Travail  
*(original anglais)*

J'ai l'immense honneur, en tant que Président du Conseil d'administration du Bureau international du Travail pour la période 2017-18, de déclarer ouverte cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

Je voudrais saisir cette occasion pour vous souhaiter à tous une chaleureuse bienvenue à Genève et à notre Conférence. Je suis persuadé que la session de cette année répondra à nos attentes et que nous saurons nous montrer dignes de la confiance placée en nous.

## **Election du Président de la Conférence**

### **M. Cortebeeck**

Président du Conseil d'administration  
du Bureau international du Travail  
*(original anglais)*

Sans plus attendre, je vous propose de passer au premier point de l'ordre du jour de ce matin, au titre duquel la Conférence doit élire son Président.

Je donne la parole à M<sup>me</sup> Paik, représentante du gouvernement de la République de Corée et actuelle présidente du groupe gouvernemental, afin qu'elle présente la candidature.

### **M<sup>me</sup> Paik**

Gouvernement (République de Corée), s'exprimant  
au nom du groupe gouvernemental  
*(original anglais)*

Au nom du groupe gouvernemental dont je suis la présidente, j'ai l'honneur de proposer la candidature de M. Murad, ministre du Travail du Royaume hachémite de Jordanie, à la présidence de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. Cette candidature a été approuvée à l'unanimité par le groupe gouvernemental.

En sa qualité de ministre du Travail, M. Murad est aussi président de la Caisse jordanienne de sécurité sociale, de l'Institut de formation professionnelle et du Fonds pour l'emploi et l'enseignement et la formation techniques et professionnels. Avant d'être récemment nommé ministre, il a été membre du Sénat jordanien de 2016 à 2018, et ministre du Travail de 2010 à 2011.

---

M. Murad a présidé le conseil d'administration d'un grand nombre d'entreprises et d'organisations, dont l'agence jordanienne de l'ONG «Education for employment», la Compagnie nationale pour l'emploi et la formation et le Fonds jordanien pour les investissements de la sécurité sociale, ou en a été membre. Il est également membre du Comité national pour le développement des ressources humaines et a été membre du conseil d'administration de plusieurs organisations à but lucratif ou à but non lucratif, telles que l'INJAZ, qui vise à aider les jeunes Jordaniens à devenir des membres productifs de la société et à réussir dans l'économie mondialisée. Il est aussi cofondateur de la Fondation arabe pour le développement durable. Tout au long de sa carrière, il s'est employé sans relâche à promouvoir l'épanouissement, l'éducation et l'employabilité des jeunes et à les encourager à devenir des citoyens responsables.

Pour ces raisons, le groupe gouvernemental est convaincu que M. Murad, du Royaume hachémite de Jordanie, a toutes les compétences et l'expérience nécessaires pour diriger efficacement les travaux de cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. C'est donc un honneur de présenter sa candidature à la présidence.

*(La proposition est soutenue par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs.)*

**M. Cortebeeck**

Président du Conseil d'administration  
du Bureau international du Travail  
*(original anglais)*

La candidature qui a été proposée à l'unanimité par M<sup>me</sup> Paik au nom du groupe gouvernemental reçoit l'appui du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.

J'aimerais savoir s'il y a d'autres propositions de candidatures?

En l'absence d'autres propositions, j'ai le plaisir de déclarer M. Samir Murad, ministre du Travail du Royaume hachémite de Jordanie, élu à la présidence de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

Je le félicite très chaleureusement et l'invite à prendre place à la tribune.

*(M. Murad, ministre du Travail du Royaume hachémite de Jordanie, est élu Président de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail et prend place au fauteuil présidentiel.)*

## **Discours du Président**

**Le Président**

*(original arabe)*

Je voudrais tout d'abord remercier les gouvernements des pays de la région Asie-Pacifique, qui ont présenté la candidature de la Jordanie à la présidence de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. Je tiens aussi à remercier le groupe gouvernemental, qui m'a accordé sa confiance. Je suis également reconnaissant aux groupes des employeurs et des travailleurs d'avoir appuyé ma candidature. La Jordanie est honorée de cette confiance, qui vient couronner les excellentes relations de coopération que mon pays a développées avec le monde entier depuis plus de cinquante ans.

---

C'est un grand honneur pour moi de présider cette conférence, et un honneur insigne pour l'Etat que je représente, le Royaume hachémite de Jordanie, et son souverain, Sa Majesté le Roi Abdallah II.

Cette 107<sup>e</sup> session n'est pas une session comme les autres, puisque l'Organisation aborde bientôt son deuxième siècle d'existence. Voilà une très belle occasion de nous congratuler et de féliciter tous les Membres de l'Organisation ainsi que ses dirigeants de ce long parcours au service des principes prônés par l'OIT. Nous espérons que l'Organisation parviendra à réaliser ses objectifs de paix, de justice sociale, d'égalité des sexes et de protection sociale et qu'elle sera aussi en mesure de mettre en place un environnement décent pour tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité, et d'assurer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Nous avons entre les mains le rapport du Directeur général intitulé *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*. Ce rapport appelle à surmonter les obstacles à l'égalité et présente des stratégies à mettre en œuvre pour y parvenir. Il propose des approches nouvelles et innovantes pour établir une égalité véritable entre les hommes et les femmes au travail. Ce qui attire mon attention dans ce rapport est ce que le Directeur général a qualifié de défi et qui consiste à assembler les pièces du casse-tête temps/argent/capacité d'agir, les trois constantes auxquelles se heurtent les femmes du monde entier et qui ont des répercussions sur leur participation au marché du travail.

Nous attendons beaucoup du dialogue social entre les mandants tripartites, ainsi que des négociations et débats entre participants qui se tiendront en marge des travaux. Nous ne doutons pas que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs sauront nous proposer des idées neuves, à même de donner un nouvel élan à l'action de l'OIT en faveur de l'égalité des sexes à la veille de son centenaire. En effet, quand la condition de la femme s'améliore, le monde s'améliore aussi. C'est pourquoi 193 Etats ont fait du principe de l'égalité hommes-femmes un élément fondamental du Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté il y a peu. De fait, les 17 objectifs de développement durable (ODD) comportent des cibles visant à instaurer l'égalité hommes-femmes; l'ODD 5, en particulier, consiste à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles. Il est grand temps de prendre les mesures nécessaires pour atteindre cet objectif.

Ni les traditions culturelles ni la situation économique ne sauraient justifier la discrimination ou toute autre violation des droits fondamentaux de l'homme. Tous les pays, riches ou pauvres, doivent tirer parti du potentiel social et économique pour atteindre l'objectif de l'égalité des sexes. Il nous faut mettre en œuvre des politiques ambitieuses, susceptibles de remédier aux disparités entre les hommes et les femmes et d'apporter le changement nécessaire dans les relations sociales et professionnelles.

Il ressort clairement de l'annexe au rapport du Directeur général, intitulée *La situation des travailleurs des territoires arabes occupés*, que la situation des travailleurs de ces territoires s'est détériorée. Je voudrais remercier le Directeur général pour la visite qu'il a effectuée en avril dernier dans le territoire palestinien occupé et en Israël; il est allé voir ce qui s'y passe de ses propres yeux. Et je partage son opinion quand il dit, dans la préface de l'annexe de son rapport, que «Seuls le dialogue et la recherche commune de solutions permettront l'instauration effective du travail décent dans les territoires arabes occupés. L'OIT et la communauté internationale dans son ensemble doivent continuer de prendre pleinement part à cet effort et rester fidèles à leurs engagements.»

Notre organisation a presque un siècle. Elle a été créée pour réaliser la justice sociale et contribuer à l'instauration de la paix. Elle est également dotée de caractéristiques uniques qu'il est primordial de sauvegarder, voire de renforcer – je fais naturellement allusion au

---

tripartisme et aux activités normatives, qui sont la colonne vertébrale de l'OIT. C'est là le grand enjeu pour notre Organisation et pour ses engagements constitutionnels.

Je ne doute pas que les mandants tripartites poursuivront leurs efforts dans les mois et les années à venir. La discussion générale sur la coopération efficace pour le développement à l'appui des ODD, qui est inscrite à l'ordre du jour de la session, sera sans doute l'occasion d'échanger nos avis et orientations concernant la nouvelle stratégie de coopération pour le développement à moyen terme, que l'OIT appliquera à compter de 2018, et pour esquisser la vision future de l'OIT en matière de coopération pour le développement, laquelle fait partie intégrante de l'avenir du travail.

Nous devons lutter contre la violence et le harcèlement, car cela fait partie des objectifs fondamentaux de l'Organisation, qui sont clairement énoncés dans la Déclaration de Philadelphie. A la présente session de la Conférence, nous allons mettre l'accent sur la question de la violence et du harcèlement contre les femmes et les hommes au travail, afin d'établir les normes nécessaires pour mettre fin à ces abus.

Beaucoup d'efforts ont été faits, mais certains comportements et conduites inacceptables n'ont pas disparu, et il nous incombe de mettre un terme aux actes qui causent un préjudice ou infligent des souffrances physiques, psychologiques ou sexuelles à des millions de travailleurs et d'employeurs.

Je voudrais souligner l'importance des avantages dont nous, mandants de l'OIT, bénéficions par suite des réformes de l'administration, des processus et des méthodes de travail du BIT; cela s'est manifestement traduit par des améliorations du fonctionnement du Conseil d'administration, notamment sur le plan de la gouvernance, et par un taux de participation et d'engagement accru de tous ses membres. De même, je tiens à mentionner les réformes introduites, ces quatre dernières années et à l'occasion même de cette session, dans la conduite des travaux de la Conférence internationale du Travail. La Conférence est aujourd'hui plus courte et moins onéreuse, sans que la qualité des débats de ce parlement mondial du travail, toujours excellente, n'en soit affectée. Je suis conscient que la durée réduite exerce une pression sur nous tous, mais je suis convaincu que grâce à la coopération passée et présente de tous les délégués, nous allons nous acquitter de notre tâche avec efficacité.

Malgré les demandes accrues auxquelles doit faire face l'OIT – qui dispose toujours d'un budget à croissance zéro –, nous constatons l'amélioration qualitative et quantitative des services fournis aux mandants, grâce au processus de réforme interne, qui a permis de transférer les ressources allouées jusqu'alors à des fonctions administratives et de soutien à la prestation directe de services là où le besoin s'en fait sentir.

Nous sommes à la veille d'un nouveau centenaire et, sous la direction éclairée de notre Directeur général, M. Ryder, nous aspirons à continuer de nous appuyer sur nos réalisations pour poursuivre notre action en faveur d'un avenir meilleur. Nous devons être fiers de ce qui a été réalisé dans le domaine de la gouvernance et du leadership.

Pour conclure, je renouvelle mes remerciements aux mandants tripartites et les remercie de la confiance qu'ils m'ont accordée en m'élisant à la présidence de cette Conférence. C'est un honneur pour ma personne et pour le Royaume Hachémite de Jordanie. Je n'épargnerai aucun effort et ne ménagerai pas ma peine pour être digne de votre confiance. Nous avons un ordre du jour très chargé, et je suis sûr qu'avec le concours des Vice-présidents et avec votre aide, nous allons pouvoir mener à bien les travaux de cette session, en plénière et dans les commissions.

Je vous remercie de votre aimable attention.

---

## Election des Vice-présidents de la Conférence

### Le Président

*(original anglais)*

Notre première tâche consiste à élire les Vice-présidents de la Conférence. Je donne donc la parole à la Greffière de la Conférence, M<sup>me</sup> Dimitrova, qui va donner lecture des propositions émanant des divers groupes.

### M<sup>me</sup> Dimitrova

La Greffière de la Conférence

*(original anglais)*

Les nominations pour les postes des trois Vice-présidents de la Conférence sont les suivantes: groupe gouvernemental: M. Elmiger (Suisse); groupe des employeurs: M. Mattar (Emirats arabes unis); groupe des travailleurs: M<sup>me</sup> Gono (Japon).

### Le Président

*(original anglais)*

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que ces propositions sont approuvées par la Conférence?

*(Les propositions sont approuvées.)*

## Désignation des bureaux des groupes

### Le Président

*(original anglais)*

Nous allons maintenant passer à la désignation des bureaux des groupes, qui ont procédé à ces nominations de façon autonome. J'appelle votre attention sur les noms que vous voyez s'afficher à l'écran (reproduits ci-après).

#### Groupe gouvernemental

Président M<sup>me</sup> Paik (République de Corée)

Vice-président M. Sadiqov (Azerbaïdjan)

#### Groupe des employeurs

Président M. Mdwaba (Afrique du Sud)

Vice-présidents M<sup>me</sup> Rigg Herzog (Etats-Unis)

M. Megateli (Algérie)

M. Matsui (Japon)

M. Echavarría Saldarriaga (Colombie)

M<sup>me</sup> Hornung-Draus (Allemagne)

Secrétaire M. Suarez Santos (Organisation internationale des employeurs)

#### Groupe des travailleurs

Présidente M<sup>me</sup> Passchier (Pays-Bas)

---

Vice-présidents

M. Wabba (Nigéria)  
M. Shmakov (Fédération de Russie)  
M. Awan (Pakistan)  
M<sup>me</sup> Moore (Barbade)

Secrétaire

M<sup>me</sup> González (Confédération syndicale internationale)

## **Constitution et composition des commissions de la Conférence**

### **Le Président**

*(original anglais)*

Le point suivant de l'ordre du jour concerne la constitution et la composition des commissions permanentes et des commissions chargées d'examiner les différents points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence: la Commission des finances, la Commission de proposition, la Commission de vérification des pouvoirs, la Commission de l'application des normes, la Commission de la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement, la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail et la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme.

Les listes complètes de la composition des commissions figurent dans le *Compte rendu provisoire*, n° 2, publié sur le site de la Conférence.

La Commission des finances des représentants gouvernementaux se compose, comme son nom l'indique, de tous les délégués gouvernementaux participant à la Conférence. Il n'est donc pas nécessaire de s'inscrire dans cette commission.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que ces propositions sont approuvées par la Conférence ?

*(Les propositions sont approuvées.)*

## **Suspension de plusieurs dispositions du Règlement de la Conférence internationale du Travail et autres formalités**

### **Le Président**

*(original anglais)*

Nous passons à présent au point suivant de l'ordre du jour, à savoir les décisions qu'il est proposé de prendre à la séance d'ouverture en ce qui concerne la suspension de plusieurs dispositions du Règlement de la Conférence et diverses formalités.

En ce qui concerne les suspensions, celles-ci visent à permettre, en attendant la modification du Règlement de la Conférence, la mise en place des différents changements proposés en vue d'améliorer le fonctionnement de la Conférence, en particulier les changements rendus nécessaires par la réduction de sa durée. Certaines de ces suspensions portent sur les travaux de la plénière, d'autres sur les travaux des commissions.

En ce qui concerne les autres formalités, à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), le Conseil d'administration a examiné des propositions visant à ce que soient approuvées, lors de la



---

séance d'ouverture de la Conférence, toutes les formalités nécessaires pour que celle-ci puisse commencer ses travaux, y compris certaines des formalités accomplies par le passé par la Commission de proposition, telles que l'établissement de la date de clôture pour l'inscription des orateurs en plénière; l'approbation du plan de travail provisoire de la Conférence; l'adoption de plusieurs suggestions afin de faciliter les travaux de la Conférence et de ses commissions; et l'envoi à des organisations internationales non gouvernementales d'invitations à participer aux travaux des commissions.

Ces propositions figurent dans le *Compte rendu provisoire*, n° 1A, publié sur le site de la Conférence et également disponible au bureau de distribution.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence souhaite suspendre les différentes dispositions de son Règlement aux fins décrites dans le *Compte rendu provisoire*, n° 1A?

S'il n'y a pas d'objections, puis-je également considérer que la Conférence approuve les formalités de procédure figurant dans la deuxième partie du *Compte rendu provisoire*, n° 1A?

*(Les propositions sont approuvées.)*

## **Délégation de pouvoirs au bureau de la Conférence**

**Le Président**  
*(original anglais)*

Nous passons à présent à la question de la délégation de pouvoirs au bureau de la Conférence. Conformément au programme prévu, la Conférence ne se réunira plus en plénière avant le jeudi 31 mai. Je propose donc que les tâches d'organisation quotidienne de la Conférence soient d'ici là assumées par les membres du bureau de la Conférence.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que cette proposition est acceptée par la Conférence?

*(La délégation de pouvoirs est acceptée.)*

## **Présentation du rapport du Directeur général**

**Le Président**  
*(original anglais)*

Ainsi s'achève l'examen des questions d'ordre administratif et procédural nécessaires à l'établissement des organes de la Conférence. Nous pouvons maintenant aborder les questions de fond.

J'ai l'honneur de donner la parole au Directeur général du Bureau international du Travail, M. Ryder, qui va présenter à notre assemblée sa vision des travaux de la présente session de la Conférence, puis son rapport intitulé *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité* et son annexe relative à la situation des travailleurs des territoires arabes occupés. Il présentera également son rapport intitulé *Exécution du programme de l'OIT 2016-17*.

---

**M. Ryder**

Le Secrétaire général de la Conférence  
(*original anglais*)

Avant toute chose, je vous souhaite la bienvenue. Le programme de la session est extrêmement chargé, et il est très encourageant de constater qu'une excellente décision a déjà été prise avec l'élection de M. Murad à la présidence. Ce n'est pas la première fois que la Jordanie préside les travaux de la Conférence, et nous savons que nous sommes dans de très bonnes mains.

Dans quelques mois, l'OIT fêtera son centenaire, et nous nous réunissons dans un contexte qui demeure difficile pour beaucoup dans le monde du travail. Certes, la situation s'améliore en matière de croissance et d'emploi dans certains Etats Membres, mais ce n'est pas suffisant pour que nous soyons en passe d'atteindre les objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), et en particulier l'objectif du travail décent pour tous.

Nous ne parvenons pas non plus à venir à bout des disparités de revenus, de chances, de qualité de vie qui font partie intégrante de nos sociétés, qui les rendent instables et injustes et qui compliquent les relations entre les pays. Le fait que ces inégalités trouvent leur origine dans ce qui se passe sur le marché du travail nous rappelle notre responsabilité collective.

Deux tendances se font jour dans ce climat de tension accrue. Des tendances préoccupantes, qui méritent l'attention de la Conférence parce qu'elles sont liées à des questions inscrites à l'ordre du jour de la session et qu'elles ont aussi une incidence directe sur la vie de notre Organisation.

Tout d'abord, et de toute évidence, il devient de plus en plus difficile de se parler, d'être à l'écoute de l'autre, d'accorder du crédit à l'avis d'autrui et pas seulement à sa propre opinion, ce qui est le seul moyen de parvenir à des compromis ou à des accords. C'est vrai dans beaucoup de domaines, et cela vaut aussi – ce qui nous concerne tout particulièrement – pour le monde du travail. C'est en tout cas ce que nous avons constaté à l'OIT.

Ces dernières années, je n'ai pas manqué, à chacune de mes interventions devant la Conférence, d'exhorter les délégués à préserver le principe du tripartisme et l'esprit de compromis et de consensus. Je me permets d'insister tout particulièrement aujourd'hui, car c'est de cette condition que dépendra le succès de la Conférence et de l'OIT. Cela signifie qu'il faut certes faire valoir son opinion, sa position et ses intérêts, mais comme des partenaires et non comme des adversaires, tout en étant bien conscients que ce partenariat repose sur des valeurs et des objectifs que nous avons en commun depuis un siècle.

Je vous le dis avec une certaine appréhension: un nouveau climat règne dans le monde. Une nouvelle forme de brutalité. On le constate dans les souffrances indicibles qu'endurent les populations prises dans des conflits un peu partout dans le monde, dans notre incapacité collective de venir en aide à ceux qui en ont le plus besoin – je pense en particulier aux millions de personnes qui sont jetées sur les routes. On le constate lorsque les droits de l'homme sont foulés aux pieds en toute impunité, et que les principes fondamentaux de la démocratie sont remis en cause. Il faut que notre Organisation et notre Conférence soient un rempart et que nous nous protégeions de cette contagion par notre comportement et par les résultats qu'ensemble nous obtenons.

C'est une bonne chose que le dialogue social ait été retenu cette année comme thème de la discussion récurrente. D'aucuns pourraient penser que l'OIT a déjà tout dit sur le dialogue social, mais je ne suis pas de cet avis. Pour les raisons que je viens d'évoquer, nous

---

devons nous employer davantage à repérer les obstacles qui se présentent à nous et les conséquences qu'auront pour l'avenir du tripartisme les mutations à l'œuvre dans le monde du travail. Il nous faut faire le lien entre le dialogue social et les autres objectifs stratégiques de l'OIT, et plus particulièrement entre le dialogue social et la négociation collective, puisqu'il n'y aurait aucun sens à faire valoir l'un tout en nous désintéressant de l'autre.

La deuxième tendance qui se fait jour, c'est la remise en cause de la coopération internationale dans le cadre du multilatéralisme. L'opposition au multilatéralisme semble être devenue le mantra de notre époque. On voudrait nous faire croire que la coopération internationale n'est pas efficace, qu'elle ne donne pas de résultats, qu'elle porte atteinte à la souveraineté nationale et que c'est un instrument forgé par l'élite cosmopolite pour servir ses propres intérêts.

La seule riposte valable, c'est de prouver que le système international est productif et qu'il fonctionne, qu'il nous concerne tous et qu'il ne laisse personne au bord de la route. C'est précisément l'orientation donnée par le Secrétaire général de l'ONU au processus de réforme des Nations Unies qu'il a engagé et auquel l'OIT contribue avec énergie et conviction. Nous sommes ravis d'avoir parmi nous la Vice-secrétaire générale de l'ONU, M<sup>me</sup> Amina Mohammed. Nous avons déjà eu le plaisir de l'accueillir à la session du Conseil d'administration en mars dernier et de discuter avec elle de la contribution que l'OIT peut apporter à cette réforme et de ce que la réforme peut apporter à l'OIT. L'Assemblée générale doit adopter prochainement une résolution sur la réforme du système des Nations Unies pour le développement, et c'est dans ce cadre général que se tient la discussion de la Conférence sur une coopération efficace pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable (ODD). C'est un sujet sur lequel la Conférence revient régulièrement, mais, à l'heure où le système multilatéral subit en même temps des pressions et des changements, il me semble que les enjeux sont particulièrement élevés cette année, trois ans à peine après le lancement du Programme 2030.

De grandes responsabilités incombent à l'OIT au titre du Programme 2030, en particulier pour les 14 indicateurs relatifs aux ODD dont elle est garante. Si nous voulons assumer nos responsabilités, il va falloir nous entendre sur la définition de ces indicateurs.

Depuis quelques années, il est de plus en plus rare que la Conférence entreprenne de mener des négociations au sujet de toutes nouvelles normes du travail, en particulier lorsque celles-ci doivent prendre la forme d'une convention ou d'une recommandation. Ce constat, conjugué à l'importance capitale du thème abordé – la violence et le harcèlement au travail –, souligne l'intérêt indéniable de la tâche à laquelle nous nous attelons dès à présent et que nous espérons mener à terme l'année prochaine à la Conférence du centenaire. Le Conseil d'administration a inscrit cette question à l'ordre du jour en 2015, sans imaginer la vague de protestation publique qui allait s'élever ces derniers mois à la suite de la campagne «Me too» et des cas de harcèlement sexuel et d'abus sexuels qui ont défrayé la chronique et qui n'ont malheureusement pas épargné le système international. Et il ne s'agit là que de la partie émergée d'un modèle de comportement qui gangrène le monde du travail, le rendant hostile et intimidant pour les femmes.

Il serait tentant de dire que les négociations de cette année et de l'année prochaine tombent à point nommé. En fait, il y a longtemps qu'on aurait dû s'occuper de cette question. S'il n'est pas possible de réécrire le passé, nous pouvons unir nos forces pour obtenir des résultats qui fassent vraiment bouger les choses et qui contribuent à débarrasser le monde du travail de toutes les formes de violence et de harcèlement – ce qui veut dire que nos travaux ne doivent exclure aucune de ces formes. Notre réaction devant cet appel à l'action toujours plus insistant doit être de dire «Us too» (Nous aussi).

---

Il va sans dire qu'ici, à la Conférence, les normes les plus élevées d'éthique, de déontologie et de respect d'autrui sont de mise. L'OIT a pris des mesures énergiques pour faire en sorte que la «tolérance zéro» face au harcèlement ne soit pas seulement un slogan, mais devienne une réalité étayée par des droits et un mécanisme de protection efficace.

C'est la raison pour laquelle j'ai estimé qu'il était opportun de consacrer mon rapport à la Conférence, qui sera discuté ici-même en plénière, à ce que j'ai appelé un nouvel élan pour l'égalité des sexes. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'initiative du centenaire sur les femmes au travail et repose sur la même prémisse, à savoir que, si l'OIT s'est toujours engagée en faveur de l'égalité des sexes et a obtenu des résultats probants, il n'en reste pas moins que nous sommes encore loin du compte et que les progrès vers les buts que nous nous sommes fixés demeurent lents, inégaux et incertains.

Il semble donc que si nous nous contentons de faire comme d'habitude, ou même un peu plus que d'habitude, nous ne parviendrons pas à surmonter les obstacles structurels parfois invisibles qui barrent la route vers l'égalité. Je formule, dans mon rapport, un certain nombre de propositions innovantes qui devraient permettre d'aller de l'avant et vous aider, vous les mandants tripartites, à faire avancer cette cause et à vous joindre, à l'occasion du centenaire de l'OIT, au nouvel élan en faveur de l'égalité.

Depuis quarante ans, une annexe du rapport du Directeur général est consacrée à la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Comme vous tous, j'attends avec impatience le jour où ce ne sera plus nécessaire. D'ici là, et selon la pratique établie, j'ai dépêché une mission dans les territoires pour préparer le rapport et je me suis moi-même rendu dans le territoire palestinien occupé et en Israël le mois dernier.

Une fois de plus, il n'y a pas grand-chose de positif à dire sur la situation des travailleurs, mais il existe beaucoup de motifs de préoccupation quant aux souffrances endurées par la population et aux pertes en vies humaines, notamment à Gaza. Ma visite m'a conforté dans la conviction que j'ai depuis longtemps, à savoir que l'OIT peut faire beaucoup, dans le cadre de son mandat et en coopération avec les parties directement concernées, pour améliorer le sort tragique des travailleurs dans ces territoires. Et je demande à chacun d'entre vous de tout faire pour soutenir ces efforts.

Je conclurai en vous parlant de la Commission de l'application des normes, véritable colonne vertébrale de chaque session de la Conférence et du système de contrôle de l'Organisation. Il est encourageant que cette commission si importante ait pu achever ses travaux avec succès lors des trois dernières sessions de la Conférence, et ce après les graves difficultés rencontrées au cours des années précédentes, malgré les divergences d'opinion sur des questions essentielles qui ne sont toujours pas réglées et grâce aux efforts déployés par tous les groupes pour trouver un terrain d'entente.

Il a cependant été décevant – une déception largement partagée, je pense – de constater que les travaux effectués par le Conseil d'administration l'an dernier n'ont pas permis d'avancer de façon substantielle, et certainement pas autant qu'on l'aurait souhaité, notamment en ce qui concerne la partie de l'initiative sur les normes relative à la réforme du système de contrôle, même si des progrès réels ont été enregistrés en ce qui concerne le mécanisme d'examen des normes.

Je suis néanmoins convaincu que le Conseil d'administration pourra aller de l'avant au cours de l'année à venir et que nous obtiendrons des résultats à présenter à la session du centenaire. Nous devrions y arriver. Bien sûr, une autre session réussie de la Commission de l'application des normes nous aiderait à nous rapprocher du but.

---

A cet égard, je voudrais insister sur l'importance indéniable de l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail que les experts ont présentée à la commission, tout particulièrement dans le contexte de l'avenir du travail. C'était le tout premier sujet de l'activité normative de l'OIT, et ce sujet est tout aussi pertinent qu'il y a un siècle.

Nous sommes honorés de recevoir le lauréat du prix Nobel de la paix, M. Santos, Président sortant de la République de Colombie, qui prononcera une allocution le vendredi 1<sup>er</sup> juin, et aussi le Président de la République Centrafricaine, M. Touadéra, le Président de la République d'Irlande, M. Higgins, et le Premier ministre de la République d'Iraq, M. al-Abadi, qui seront parmi nous le jeudi 7 juin à l'occasion du Sommet sur le monde du travail, lequel aura cette année pour thème «L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience». Le même jour, nous célébrerons le vingtième anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui sera le point d'orgue de cette session de la Conférence.

Chaque session de la Conférence est importante, et le programme que je vous ai présenté ce matin confirme que la présente session ne fait pas exception. Sans donc vouloir minimiser en aucune manière son importance, je tiens cependant à souligner que, l'année prochaine, nous avons rendez-vous avec l'Histoire puisque l'Organisation célébrera son centenaire, qui marque une étape décisive non seulement pour l'OIT, mais aussi pour tout le système de la coopération internationale, dont la Conférence est une pierre angulaire.

Comme vous le savez certainement tous, sept initiatives du centenaire ont été lancées pour marquer ce moment historique, dont la plus importante est sans doute l'initiative sur l'avenir du travail, qui atteindra son point culminant l'année prochaine à la session du centenaire.

Pour nous y préparer, la Commission mondiale sur l'avenir du travail, coprésidée par le Président de l'Afrique du Sud, M. Ramaphosa, et le Premier ministre de la Suède, M. Löfven, publiera un rapport au début de l'année prochaine, qui sera présenté à la session du centenaire de la Conférence, dont les débats auront une importance cruciale pour l'avenir de notre Organisation. En effet l'avenir du travail se confond avec l'avenir de l'OIT.

Pour revenir au présent, je tiens à vous souhaiter, vous tous les membres de cette assemblée mondiale du travail unique en son genre, plein succès dans vos travaux pendant les deux prochaines semaines.

**Le Président**  
*(original anglais)*

Je vous remercie Monsieur le Directeur général de nous avoir brossé un tableau d'ensemble très clair des travaux qui nous attendent et de nous avoir présenté votre rapport. Les trois groupes sauront s'inspirer au cours des deux semaines à venir des idées et perspectives très intéressantes que vous leur avez présentées.

---

## Présentation du rapport du Président du Conseil d'administration

### Le Président

*(original anglais)*

J'ai l'honneur à présent de donner la parole au Président du Conseil d'administration pour la période 2017-18, M. Cortebeek, afin qu'il nous présente son rapport sur les activités du Conseil d'administration au cours de l'année écoulée. Ce document fait l'objet du rapport I (C).

### M. Cortebeek

Président du Conseil d'administration  
du Bureau international du Travail

*(original anglais)*

Je tiens tout d'abord à déclarer que ce fut pour moi un honneur et un privilège de présider le Conseil d'administration du Bureau international du Travail tout au long de l'année écoulée. J'ai maintenant le plaisir de vous présenter mon rapport sur le travail accompli par cette précieuse institution au cours des douze derniers mois. Il s'agit du rapport I (C).

Comme vous le savez, ce rapport, comme celui du Directeur général, est l'un de ceux qui doivent faire l'objet d'un débat en plénière à la présente session. Il parle de lui-même puisqu'il s'agit d'une présentation très détaillée des sujets qui ont été examinés par le Conseil d'administration aux trois sessions considérées: la brève 330<sup>e</sup> session, tenue en juin dernier, puis les deux grandes sessions, à savoir la 331<sup>e</sup>, tenue en octobre-novembre 2017, et la 332<sup>e</sup>, tenue en mars 2018.

Je ne vais donc pas reprendre textuellement le contenu de ce rapport et me contenterai de faire quelques remarques supplémentaires qui, je l'espère, vous éclaireront sur les questions qui ont été examinées et sur la manière dont les travaux ont été menés. Je tiens ici à rendre hommage, ce que je n'ai pas pu faire dans le rapport, aux trois groupes du Conseil d'administration pour la détermination avec laquelle ils se sont acquittés de leur tâche. Certains des sujets examinés cette année se sont révélés aussi exigeants qu'intéressants, ce qui tient selon moi à trois facteurs: la nature des sujets en question, la nouvelle composition du Conseil d'administration à la suite des élections de juin dernier et l'évolution de la dynamique qui s'est instaurée tant au sein des groupes qu'entre eux.

Certains d'entre vous se souviennent sans doute que le Conseil d'administration a été invité en juin 2017 à prendre une décision au sujet de la tenue de la 10<sup>e</sup> Réunion régionale européenne, le groupe des travailleurs ayant souhaité reporter cette réunion ou modifier le lieu où elle aurait lieu. Plus récemment, en mars 2018, la 332<sup>e</sup> session du Conseil d'administration a dû être interrompue brusquement, car le Comité du Syndicat du personnel a lancé un mot d'ordre de grève le dernier jour de la session. Cette initiative était une réponse à la décision concernant la baisse du salaire net du personnel du BIT basé à Genève, décision faisant elle-même suite à celle de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Du fait de cette grève, plusieurs discussions consacrées à des sujets complexes n'ont pu être menées à terme.

La question de la promotion du travail décent dans le secteur du tabac est à cet égard exemplaire. Il s'agit d'un sujet particulièrement sensible car, outre ses implications largement reconnues dans le domaine de la santé publique, il suscite des préoccupations au sujet de la protection des travailleurs de ce secteur – notamment pour ce qui est de



---

l'éradication du travail des enfants – et soulève la question du rôle de l'OIT. Je veux croire que le Conseil d'administration parviendra rapidement, sur ce point de l'ordre du jour, à un consensus que j'espère satisfaisant pour les trois groupes.

Certains pourraient considérer ce type de difficultés comme une entrave au bon fonctionnement du Conseil d'administration. Je préfère pour ma part y voir le témoignage de la bonne santé du dialogue social, qui passe parfois par l'engagement d'une action collective, y compris au sein même de notre Organisation.

Malgré l'impression d'inachèvement que nous avons ressentie à la fin de la dernière session, le Conseil d'administration a obtenu au cours de l'année écoulée des résultats remarquables dont nous pouvons et devons être fiers. Dans le cadre de sa fonction de gouvernance, il a accompli des avancées notables en ce qui concerne l'établissement de l'ordre du jour de la session du centenaire de la Conférence de l'année prochaine, qui constituera un événement historique pour notre Organisation comme pour tous ceux qu'elle sert. A cette session du centenaire, la Conférence se verra soumettre le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. La formation de cette commission a marqué le début de la deuxième phase de l'initiative de l'OIT sur l'avenir du travail, et son rapport offrira aux mandants tripartites une base sur laquelle esquisser les grandes lignes de l'avenir du travail et définir les futures priorités de l'OIT. La commission a été extrêmement productive, et je vous invite à participer à la séance d'information consacrée à ses travaux, qui se tiendra au Palais des Nations le mercredi 30 mai, de 13 heures à 14 h 30, dans la Salle XVI.

Le Conseil d'administration a également continué de passer en revue et d'améliorer le fonctionnement de la Conférence internationale du Travail, dont la durée des sessions a été fixée à deux semaines, et il a progressé dans l'examen du fonctionnement des réunions régionales. Il a en conséquence soumis à la Conférence, pour confirmation, la version consolidée du Règlement des réunions régionales qu'il a adoptée en mars. Nous espérons également qu'il sera en mesure de prendre à sa prochaine session une décision au sujet de l'examen du fonctionnement des réunions d'experts et des réunions techniques et de la formule à adopter pour les organiser.

Parmi les résultats obtenus, il convient de signaler l'établissement, lent mais régulier, d'un consensus sur le renforcement du système de contrôle, l'une des pierres angulaires de notre Organisation. Le Conseil d'administration devrait très prochainement parvenir sur cette question à un accord indispensable au bon fonctionnement du système de contrôle de notre Organisation à l'heure où celle-ci s'apprête à entrer dans son deuxième siècle d'existence.

A propos du système de contrôle, je souhaiterais faire brièvement le point au sujet des plaintes déposées au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT et des réclamations présentées au titre de l'article 24 qui figuraient l'an dernier à notre ordre du jour. Le Conseil d'administration s'est attelé à la tâche dans le but exprès d'assurer durablement l'application des conventions ratifiées concernées. Il a prouvé à cette occasion, comme l'a fait observer le Directeur général, M. Ryder, que le respect des principes et la persévérance dans le traitement de ces plaintes permettent d'obtenir des résultats très satisfaisants. Je me réfère en l'occurrence au cas du Qatar, que le Conseil d'administration a décidé de clore en novembre dernier. Ce cas particulier permet de mettre en lumière le dynamisme d'une procédure qui a débuté en 2015 par une décision du Conseil d'administration demandant l'envoi dans le pays d'une mission tripartite de haut niveau. De longues négociations ont ensuite été menées afin de garantir le plein respect de l'un des principes fondamentaux de l'Organisation, à savoir l'élimination du travail forcé, et de la convention correspondante. A l'heure actuelle, un programme complet de coopération technique est en place au Qatar, et le BIT, présent sur place, s'emploie à améliorer les conditions d'emploi et de travail des

---

travailleurs migrants dans le pays, en collaboration avec le gouvernement et les représentants de ces travailleurs vulnérables.

Dans d'autres cas, notamment celui du Guatemala et de la République bolivarienne du Venezuela, le Conseil d'administration a dû recourir à l'ensemble des procédures dont il dispose; ce choix, pleinement conforme au mandat de notre Organisation, était motivé par l'espoir qu'il en résulterait une évolution favorable dans un proche avenir. Le Conseil d'administration devra poursuivre avec objectivité et sérénité l'examen de ces cas à ses prochaines sessions.

Le recours à ces procédures montre clairement que le Conseil d'administration a aussi pleinement joué son rôle dans le système de contrôle. Dans ce même contexte, je tiens à saluer le travail du Comité de la liberté syndicale, notamment la mise à jour de sa compilation des décisions et la publication de son premier rapport annuel.

Je tiens également à mentionner deux autres aspects des travaux de l'OIT qui, s'ils sont peut-être moins visibles, témoignent de l'effort collectif que nous avons entrepris pour garantir à la fois la pertinence et l'actualisation de notre corpus de normes internationales. Je pense en particulier aux résultats des travaux du mécanisme d'examen des normes et de la Commission tripartite spéciale de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006). A la présente session, ces résultats nous sont présentés sous forme de diverses propositions visant à permettre de déroger à certaines normes du travail obsolètes ou de les retirer, ainsi que de projets d'amendement à la convention du travail maritime.

Le Conseil d'administration s'est en outre employé à ménager à notre Organisation une position favorable au sein du système multilatéral et a œuvré à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. En mars dernier, l'OIT a eu la possibilité de définir clairement et fermement sa position en présence de la Vice-secrétaire générale de l'ONU, M<sup>me</sup> Amina Mohammed, dans le cadre de la réunion de la Section de haut niveau consacrée à la réforme du système des Nations Unies. Lors de cette réunion, les mandants de l'OIT ont pu indiquer clairement à la Vice-secrétaire générale comment veiller à ce que la réforme des Nations Unies tienne compte au mieux de la structure tripartite et des activités normatives qui font la spécificité de l'OIT. Ces diverses initiatives ont permis à l'Organisation d'acquérir un statut d'acteur incontournable tant dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 qu'au sein du système des Nations Unies. L'objectif de l'Organisation est de participer activement à la réforme des Nations Unies et d'être l'un des artisans du succès de cette initiative, tout en conservant suffisamment d'indépendance pour préserver sa nature tripartite, ses mécanismes de contrôle et son activité normative – qui ont pour nous tant de prix – afin de continuer de prendre fermement position sur des questions que nous considérons comme essentielles.

Je montre dans mon rapport que le Conseil d'administration s'est attelé à des tâches difficiles et les a accomplies avec un véritable enthousiasme. C'est pourquoi je tiens à témoigner ma reconnaissance à mes collègues, M. De la Puente Ribeyro et M. Mdwaba, et à exprimer ma gratitude à M<sup>me</sup> Passchier pour sa coordination avec le groupe des travailleurs. Qu'ils soient tous les trois remerciés. Au cours des nombreuses années où j'ai siégé au bureau du Conseil d'administration, il m'est apparu avec la force de l'évidence que, si les membres du bureau représentent leurs groupes respectifs, ils n'en sont pas moins investis d'une responsabilité collective en ce qui concerne les activités de l'Organisation en tant que telle. Cette responsabilité collective ne peut s'exercer que dans le cadre d'un travail collégial mis au service de l'intérêt supérieur de notre Organisation et de ses mandants.

Je tiens enfin, et surtout, à remercier le Directeur général, les trois directeurs généraux adjoints, les directeurs et leurs équipes, en particulier le Département des relations, des



---

réunions et des documents officiels (RELMEETINGS) pour leur soutien. Je tiens à exprimer mon profond respect aux cadres et aux membres du personnel du Bureau international du Travail pour la qualité de leur travail.

Le Conseil d'administration se fonde à présent dans la Conférence. Alors que mon mandat de Président touche à sa fin, j'espère sincèrement que l'esprit de dialogue et de consensus, dont nous souhaitons tous qu'il prédomine dans nos travaux au cours des deux semaines à venir, se maintiendra à la 333<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, qui s'ouvrira le samedi suivant la clôture de la présente session de la Conférence.

C'est sur ces mots que je sou mets à la Conférence mon rapport sur les travaux du Conseil d'administration pour l'année 2017-18.

### **Le Président**

*(original anglais)*

Je vous remercie M. Cortebeek pour votre présentation. Comme vous l'avez indiqué dans votre rapport, le Conseil d'administration a été confronté à des questions difficiles et graves, et j'apprécie sincèrement les efforts déployés par tous les Membres pour parvenir à un consensus tripartite dans la recherche d'une solution.

Au nom de tous les participants à la Conférence, j'aimerais vous féliciter pour la manière dont vous avez conduit les débats du Conseil d'administration au cours de l'année écoulée. J'étends mes remerciements et mes félicitations à vos collègues, aux vice-présidents employeurs et travailleurs et aux membres du Conseil d'administration dans leur ensemble.

Vous avez toute notre reconnaissance M. Cortebeek.

## **Allocutions d'ouverture des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs de la Conférence**

### **Le Président**

*(original anglais)*

Nous allons à présent entendre les allocutions d'ouverture des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, qui présenteront les points de vue de leurs groupes respectifs sur les travaux de notre Conférence.

### **M. Mdwaba**

Employeur (Afrique du Sud), président  
du groupe des employeurs

*(original anglais)*

Je souhaite tout d'abord féliciter M. Murad, ministre du Travail du Royaume hachémite de Jordanie, pour son élection à la présidence de cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. Au nom du groupe des employeurs, je lui souhaite plein succès dans la tâche qui l'attend. Je profite de l'occasion qui m'est donnée pour dire «Jambo!» à toutes et à tous, ce qui signifie «Bonjour et bienvenue!» dans la langue de mon pays.

Alors que nous commençons nos travaux, je voudrais rappeler une évidence: la Conférence internationale du Travail abrite l'essence même du tripartisme, puisqu'elle regroupe les employeurs, les travailleurs et les gouvernements du monde entier. Cet aspect

---

est présent dans tous nos travaux, à un moment où le dialogue social est remis en question par certains et oublié par d'autres, comme en témoignent certaines mesures – ou leur absence.

Nous devons tous garder à l'esprit la grande importance que revêtent les résultats de la Conférence lorsqu'ils s'appuient sur un large consensus tripartite, car ils ont souvent des retombées sur le terrain. Le groupe des employeurs a insisté sur la nécessité de veiller à ce que la Conférence garde sa pertinence dans le monde actuel. Si certains s'interrogent à son sujet, nous ne pouvons nous le permettre, compte tenu du rôle central que la Conférence peut et doit jouer dans nos efforts conjoints en faveur d'un monde durable. Le centenaire de l'OIT nous lance un défi de taille, qui consiste à prouver que nous sommes à la hauteur des grandes attentes des habitants du globe, qu'ils se trouvent dans des pays ou des régions en développement ou développés, qu'ils relèvent de l'économie formelle ou informelle ou que ce soient des femmes ou des hommes de tous horizons, jeunes, personnes actives ou, a fortiori, sans emploi, ou encore des personnes dont les droits sont bafoués ou ignorés.

Cette session d'une durée de deux semaines a trouvé son assise et, en dépit des difficultés, nous a permis de gagner en efficacité. Il y a encore du chemin à parcourir, mais nous sommes sur la bonne voie.

J'aimerais à présent aborder rapidement les points figurant à l'ordre du jour de la présente session. La Commission de l'application des normes est la commission de contrôle de la Conférence internationale du Travail, qui est elle-même l'organe décisionnel suprême de l'OIT. Ses conclusions et recommandations sont déterminantes, car elles donnent des orientations très utiles, émanant du plus haut niveau, en ce qui concerne l'application des normes de l'OIT. Son point de vue peut différer de celui d'autres organes tels que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

Nous sommes parvenus à mieux nous approprier les résultats de la Commission de l'application des normes, à améliorer la rédaction de ses conclusions et à déterminer plus précisément les points de consensus, tout en permettant aux mandants d'exprimer librement leur point de vue et de faire part de leurs réalisations majeures.

L'acceptation des divergences est un élément constitutif du tripartisme. Une prise de position ferme ne devrait jamais être perçue autrement que comme une façon de veiller au respect constant de la gouvernance et de défendre ainsi les valeurs et principes propres à l'Organisation, ainsi que leur pertinence. La bonne gestion du temps au sein de la Commission de l'application des normes devient un exemple à suivre pour d'autres commissions. Il importe en outre de noter que le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs ont aussi agi avec un sens aigu de l'engagement et de la responsabilité en parvenant en temps voulu à un accord sur la liste des cas.

Comme nous l'avons dit l'an dernier et le réaffirmons cette année avec une insistance particulière, les améliorations du fonctionnement de cette commission si importante ne doivent pas être considérées de façon isolée. En effet, elles sont intrinsèquement liées au fonctionnement du système de contrôle des normes de l'OIT dans son ensemble. Les employeurs commencent à entrevoir certains résultats positifs de l'initiative sur les normes de l'OIT, et nous comptons bien que tous les mandants assumeront pleinement leurs responsabilités afin d'aboutir à des résultats concrets. L'étude d'ensemble soumise cette année à la Commission de l'application des normes est tout à fait d'actualité, puisqu'elle traite de l'un des sujets les plus pertinents pour les réalités nouvelles du travail, à savoir le temps de travail. Nous espérons que la Commission nous aidera à préparer ce débat de façon constructive et que celui-ci sera perçu comme une occasion d'améliorer les conditions de travail, et non comme une menace. Nous devrions tous y gagner.

---

La discussion générale sur l'action efficace de l'OIT en faveur de la coopération pour le développement fait suite à une proposition présentée par les employeurs, qui avait également reçu le soutien d'autres mandants. Comme je l'ai dit auparavant, l'OIT doit faire en sorte que ses actions et son rôle soient pertinents et crédibles et aient une incidence positive. Le défi principal à relever est de nous assurer que les initiatives et les mesures mises en place par d'autres acteurs du système des Nations Unies tiennent compte de l'Agenda du travail décent et que les partenaires sociaux se l'approprient, surtout avant de nous engager dans la voie ouverte par les propositions de réforme du système des Nations Unies. Il est donc indispensable que nos méthodes de travail intègrent une approche de la coopération pour le développement qui réponde aux besoins des mandants et tienne notamment compte de leurs points de vue et priorités avant d'entériner tout accord ou projet. Il nous tarde d'avoir une discussion concrète fondée sur des aspects pragmatiques et réalistes. Pour ce faire, nous devons pouvoir nous appuyer sur une évaluation systématique de la coopération pour le développement sur le terrain, même si cela n'est actuellement pas toujours possible. Nous ne pouvons pas tirer d'enseignements sur ce qui fonctionne et ne fonctionne pas si nous n'utilisons pas l'information fournie dans les résultats des évaluations de haut niveau comme un outil d'apprentissage.

Si les normes internationales du travail restent au cœur du mandat de l'OIT, elles ne devraient pas être le seul prisme à travers lequel envisager la coopération pour le développement. Nous devons également renforcer et hiérarchiser nos initiatives dans les domaines de la promotion de l'emploi et du dialogue social pour obtenir encore plus de résultats concrets. En bref, l'idée selon laquelle l'adoption d'une norme serait la solution est erronée. Nous devons adopter une approche beaucoup plus globale. Les partenariats public-privé, en favorisant la mise au point de mécanismes de financement innovants et en incitant le secteur privé à investir davantage dans les partenariats, joueront également un rôle majeur dans la réalisation des objectifs de développement durable (ODD). Nous sommes cependant particulièrement préoccupés par le fait que l'intervention des organisations indépendantes d'employeurs n'est pas reconnue comme étant la voie appropriée pour faire converger les vues des entreprises ni comme un moyen essentiel de créer des partenariats avec le secteur privé, au contraire de celle d'entités de l'ONU, d'organes ou de réseaux plus vastes qui ne sont ni représentatifs ni indépendants.

La discussion récurrente de cette année sur le dialogue social, dont mes collègues ont déjà parlé, est particulièrement importante. Alors que nous nous apprêtons à commémorer le centenaire de l'Organisation, nous n'avons peut-être pas pris la mesure de la menace qui pèse sur le dialogue social. Le tripartisme et le dialogue social sont les principaux atouts de l'OIT. Sans eux, nous perdons non seulement ce qui nous caractérise, mais aussi notre identité, nos valeurs et notre utilité. Nous devons démontrer que ces atouts sont d'une utilité incontestable pour le système des Nations Unies dans son ensemble et, pour y parvenir, nous ne devons pas perdre de vue la dimension pratique de nos discussions récurrentes, qui visent à mieux faire comprendre la situation et les besoins divers des Membres de l'Organisation en rapport avec chacun de ses objectifs stratégiques. Ce serait une perte de temps que de tenir des débats théoriques et idéologiques pour le seul plaisir de débattre. Le parti pris idéologique est une réelle menace que nous devons combattre. Comme l'a dit Albert Einstein «le monde tel que nous l'avons créé est un processus de notre pensée. Il ne peut pas changer si nous ne changeons pas notre façon de penser.» Rappelons également ces mots de Tuli Kupferberg «lorsque les modèles sont brisés, de nouveaux mondes émergent», et c'est toujours le cas. La diversité au sein du dialogue social devrait être la pierre angulaire d'un débat fructueux. Il n'existe pas d'approche unique applicable au dialogue social, ni de modèle supérieur précisément défini pour les conventions collectives.

Il est également important de comprendre que le dialogue social est un outil et non une solution universelle pour la paix sociale. L'OIT est l'institution du dialogue social au niveau mondial; c'est la mission qui a présidé à sa fondation. Nous sommes donc très inquiets de

---

constater l'apparition d'autres initiatives parallèles, qui pourraient au mieux faire double emploi et, dans le pire des cas, remettre en question le mandat universel de l'OIT et sa place dans le système multilatéral.

Nous sommes préoccupés de constater que l'OIT utilise une partie de son temps et de ses ressources pour promouvoir des initiatives telles que le Pacte mondial des Nations Unies, qui la détournent de sa propre mission, et ce contre la volonté de l'un de ses groupes de mandants tripartites. En outre, la sélection ponctuelle de représentants des entreprises inquiète grandement les membres du Conseil d'administration.

Disons-le sans détour, les employeurs soutiennent très fermement le dialogue social et les avantages qu'il peut apporter, sinon nous ne serions pas ici. Œuvrons tous ensemble pour aboutir à des résultats sans déléguer ce travail à d'autres. La première discussion normative que nous devons mener cette année sur le thème de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est particulièrement exigeante. Les employeurs s'engagent avec force et responsabilité en faveur de l'objectif commun consistant à prévenir efficacement la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

Les conclusions de cette discussion devront déboucher sur l'élaboration d'un instrument réaliste et efficace. Pour ce faire, nous demandons à tous les mandants de collaborer pour éviter les formulations vagues et les concepts subjectifs, ce que j'ai qualifié par le passé d'expressions peu rigoureuses sur le plan intellectuel et idéologique et à caractère non universel. Nous devons également éviter toute confusion entre les responsabilités qui incombent aux employeurs, d'une part, et aux autorités publiques, d'autre part.

Il est indispensable d'adopter des approches différentes de la violence et du harcèlement, puisqu'il s'agit de deux réalités distinctes, même si elles sont liées. La discussion ne sera pas facile, mais nous ne voulons pas être mal compris. C'est un problème qui se pose sur le lieu de travail, et nous sommes déterminés à trouver un moyen d'y faire face au sein de l'OIT, qui fournisse de véritables solutions sur le lieu de travail.

J'en terminerai rapidement en me référant au rapport présenté par le Directeur général concernant l'initiative sur les femmes au travail. Nous pensons que l'OIT doit donner un élan plus fort à l'égalité hommes-femmes. Ce n'est pas simplement la bonne chose à faire, mais il s'agit aussi de s'engager fermement en faveur de l'amélioration de la productivité dans notre monde hypocrite, où les hommes et les femmes sont soumis à des normes différentes. Il est regrettable que ce rapport donne une impression plutôt négative, alors que des progrès ont été réalisés. De très nombreuses femmes sont aujourd'hui mieux placées sur le marché du travail, grâce aux efforts consentis par des employeurs qui ont investi dans la mise en place de politiques de recrutement, de rémunération et de promotion justes, d'horaires de travail flexibles et d'autres mesures relatives à l'emploi. Doit-on continuer de faire des progrès? Absolument, car d'importantes améliorations sont encore nécessaires, notamment en ce qui concerne les politiques salariales non discriminatoires et les comportements discriminatoires dont les femmes sont victimes. Ces comportements sont d'ailleurs parfois difficiles à déceler car ils résultent dans bien des cas de préjugés inconscients. Une approche trop légaliste visant uniquement à alléger les obligations et à déplacer les responsabilités sur les entreprises s'avérerait contre-productive et irresponsable. Les autorités publiques doivent concevoir un ensemble de politiques qui soutiennent ces efforts. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) et le groupe des employeurs, ainsi que nos collègues du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT, travaillent sur cette question, tout d'abord pour faire le bilan des progrès accomplis, mais aussi pour élaborer des outils et des bonnes pratiques dans le but d'aider et de conseiller nos membres issus des entreprises qui souhaitent aller de l'avant dans ce domaine. Il s'agit également d'examiner les structures de gouvernance de nos propres organisations, car celles-

---

ci ne seront efficaces que si elles reflètent la société dont nous voulons servir les intérêts. Nous continuerons de travailler pour que les arguments en faveur de cette cause s'imposent davantage et se traduisent dans les faits.

Je vous remercie de votre attention et vous souhaite plein succès dans vos travaux.

**M<sup>me</sup> Passchier**

Travailleuse (Pays-Bas), présidente  
du groupe des travailleurs  
(*original anglais*)

Tout d'abord, permettez-moi de féliciter le Président et les trois Vice-présidents de leur élection. La tâche qui les attend est importante et ils peuvent compter sur notre soutien. Ensuite, je voudrais vous dire que c'est pour moi un privilège de représenter la voix des travailleurs du monde à cette Conférence. L'OIT est chère au cœur des travailleurs, car c'est peut-être le seul endroit au monde où ils ont leur mot à dire au même titre que les gouvernements et les employeurs. Depuis près de cent ans à présent, elle est pour les travailleurs et les syndicats comme un phare, dont le fanal les guide dans des heures parfois bien sombres. C'est vers elle qu'ils se tournent dans des situations difficiles pour recevoir aide et conseils, et c'est elle qui donne à voir au monde que la justice sociale passe par le dialogue social. Nous devons veiller à ce qu'elle continue à jouer ce rôle au cours du siècle prochain.

L'OIT reflète le monde réel; il est donc aisé d'y trouver aussi des désaccords ou du mécontentement. Cela étant, le défi consiste à trouver ensemble comment aller de l'avant pour faire respecter les droits syndicaux et instaurer la justice sociale.

Les questions dont nous parlerons au cours de la présente session de la Conférence revêtent une importance cruciale pour les travailleurs et les travailleuses du monde entier, de même que pour l'économie de leur pays et la société dans laquelle ils vivent. A la veille de son centenaire, l'OIT doit montrer qu'elle n'a rien perdu de sa vitalité et de sa pertinence en s'attaquant à ces questions résolument et dans une perspective tripartite.

En ce début de Conférence, je voudrais aborder les points inscrits à notre ordre du jour et certaines des priorités du groupe des travailleurs.

La Commission de l'application des normes de la Conférence a une tâche constitutionnelle essentielle qui donne à l'OIT toute sa spécificité dans le système des Nations Unies. Dans de trop nombreux pays, la réalisation du travail décent et de la justice sociale reste menacée par des atteintes aux droits des travailleurs, notamment ceux qui sont consacrés par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Cette commission examine des questions importantes, notamment celle de savoir ce qu'il faut faire pour assurer un plus grand respect des normes. Ses débats sont donc essentiels pour faire comprendre aux Etats Membres que la ratification doit aller de pair avec un engagement de leur part à donner effet aux conventions auxquelles ils sont parties.

Selon nous, la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont étroitement liés et pratiquement indissociables. Ce sont des atteintes graves aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs. Les hommes comme les femmes peuvent en être victimes: un nouveau phénomène préoccupant se produit en effet actuellement dans le secteur public comme dans le secteur privé, des ambulanciers et des enseignants, mais aussi des vendeurs et des agents d'entretien, étant pris pour cible par des particuliers. Il reste que le problème est fortement lié au genre, les femmes payant de plus en plus, en devant faire face à la violence et au



---

harcèlement, y compris au harcèlement sexuel, le prix du rôle croissant qu'elles jouent dans le monde du travail et dans la société.

Cet état de fait a une incidence sur la capacité d'exercer d'autres droits fondamentaux au travail et est incompatible avec le travail décent. Il menace la dignité, la sécurité et le bien-être de chacun, et a des incidences non seulement sur les travailleurs et les employeurs, mais aussi sur les familles, les communautés, le système économique et la société au sens large.

Il est dans l'intérêt de tous que ces pratiques cessent, ce qui est de plus en plus largement reconnu. Les membres de la Commission de l'application des normes ont cette année une occasion unique de montrer toute la pertinence de l'OIT et de sa fonction normative en s'attaquant à un phénomène qui n'a pas sa place dans le monde du travail du XXI<sup>e</sup> siècle. Le groupe des travailleurs voudrait voir adopter une convention inclusive et efficace, assortie d'une recommandation, qui témoigne d'une approche intégrée dans la lutte contre la violence et le harcèlement et protège tous les travailleurs, dans tous les secteurs et dans l'économie formelle aussi bien qu'informelle. Il coopérera avec les autres groupes pour que cette ambition se traduise par l'adoption de normes ambitieuses et adaptées.

La discussion récurrente nous donne l'occasion de réaffirmer l'importance du dialogue social et le caractère indispensable de la liberté syndicale et de la négociation collective dans la promotion de la justice sociale et du travail décent. Cette discussion tombe à point nommé, car l'inégalité a atteint des niveaux historiques et la part des salaires dans le produit intérieur brut (PIB) a nettement diminué ces dernières années. Ces tendances se font jour alors que les droits syndicaux sont sévèrement battus en brèche, notamment par des réformes du marché du travail qui ont fragilisé la négociation collective et par la montée en puissance de l'emploi précaire et de formes atypiques d'emploi qui ont affaibli la capacité des syndicats d'organiser les travailleurs et de pratiquer la négociation collective. Les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 sont toujours les moins largement ratifiées des conventions fondamentales, alors même que tous les mandats de cette organisation se sont engagés à parvenir à leur ratification universelle d'ici à 2019.

Mais même lorsque ces conventions ont été ratifiées, les lois et pratiques de trop nombreux pays font sérieusement obstacle aux efforts des travailleurs visant à se syndiquer et à lutter collectivement pour obtenir de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail et un travail décent.

La discussion de cette année doit donner une véritable impulsion politique avant la célébration du centenaire et déboucher sur des mesures concrètes conduisant à la ratification et à la mise en œuvre universelles.

Je tiens à rappeler que l'OIT est tenue par sa Constitution de promouvoir la négociation collective. L'Organisation devrait donc aussi intensifier ses activités de conseil et de sensibilisation à l'intérêt d'étendre la négociation collective, en vue d'assurer des salaires plus égaux et des conditions de travail plus décentes. Forte de ce mandat constitutionnel, elle devrait prendre les devants et participer à toutes les discussions, dans le système des Nations Unies comme à l'extérieur, en vue de promouvoir ses valeurs fondamentales. Le Pacte mondial pour le travail décent et la croissance inclusive n'est qu'un des outils dont elle dispose pour servir ces valeurs, et elle devrait en faire bon usage.

Il faudrait aussi que la discussion récurrente alimente le débat sur l'avenir du travail en définissant des stratégies qui permettent aux travailleurs dans les plates-formes de services d'exercer leur droit de liberté syndicale et de négociation collective et d'avoir accès au travail décent. A l'ère de la mondialisation, il est fondamental de mettre au point des formes innovantes et efficaces de dialogue social à tous les niveaux, y compris au niveau

---

international. La discussion de cette année devrait par conséquent reconnaître l'importance et la valeur de différentes formes de dialogue social transfrontières et leur capacité de faire face à la mondialisation des entreprises, en exigeant de celles-ci qu'elles se conforment au principe de la diligence raisonnable prévu dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et dans la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

J'en viens à la discussion générale sur l'action efficace de l'OIT en faveur de la coopération pour le développement à l'appui des ODD. La coopération internationale pour le développement connaît une profonde mutation sous l'effet d'un nouveau cadre de financement du développement et de la réforme des Nations Unies. L'approche axée sur les droits qui est au cœur même du Programme 2030 nous donne une occasion unique d'ancrer l'action normative de l'OIT dans ses activités de coopération pour le développement. Il est essentiel à cet égard que le système des Nations Unies reconnaisse le rôle du dialogue social dans la coopération pour le développement. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) devraient être utilisés de manière stratégique pour associer les partenaires sociaux à la mise en œuvre des quatre piliers de l'Agenda du travail décent de l'OIT et du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).

Il faudrait aussi tirer un meilleur parti des PPTD pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail, compte tenu des observations des organes de contrôle.

Les partenariats avec des entités commerciales devraient se fonder sur un cadre solide de contrôle et d'évaluation qui assure la transparence, la responsabilité et la communication des résultats obtenus, en conformité avec les valeurs et normes de l'OIT, et qui associe les organisations de travailleurs. Les partenariats avec d'autres organisations devraient respecter pleinement le mandat normatif et la structure tripartite de l'OIT.

L'OIT est la plus ancienne des institutions des Nations Unies; elle a été créée avant l'Organisation des Nations Unies. Elle fêtera son centenaire en 2019. A cette occasion, nous discuterons du rôle de l'OIT dans l'avenir du travail. Le groupe des travailleurs compte que les actions menées en vue de renforcer le système des Nations Unies contribueront à renforcer encore, et non à affaiblir, le rôle et le mandat de l'OIT. Celle-ci occupe dans la structure des Nations Unies une place unique qu'il importe de préserver, car elle peut être un exemple et une source d'inspiration à l'échelle de tout le système.

Je voudrais conclure par quelques remarques sur le rapport du Directeur général intitulé *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*. Ce titre nous paraît des plus appropriés, et nous contribuerons plus largement au débat qui sera consacré au rapport cette semaine.

Je voudrais d'ores et déjà féliciter le Bureau d'avoir attiré l'attention sur des points névralgiques comme l'absence persistante de progrès sur le plan de l'égalité hommes-femmes et d'exiger de nous tous que nous passions de l'indignation à l'action, en particulier sur les lieux de travail et les marchés du travail, et, pour ce faire, que nous sortions des sentiers battus.

Je remercie aussi le Directeur général pour son rapport sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. L'occupation, qui se poursuit depuis cinquante ans déjà, rend toujours les conditions de vie et de travail des Palestiniens extrêmement difficiles, sans véritables perspectives d'amélioration. Le chômage a atteint des niveaux record chez les jeunes et chez les femmes, qui sont les plus durement touchés. De nouveaux efforts s'imposent pour mettre fin à l'occupation et créer un Etat palestinien indépendant et viable, coexistant avec Israël dans la paix et la sécurité.

---

J'ai hâte de participer aux débats de la Conférence, qui seront à la fois intenses et respectueux. Montrons-nous ambitieux quant aux résultats que nous voulons obtenir. Je vous souhaite, je nous souhaite à tous, une Conférence fructueuse.

**Le Président**  
*(original anglais)*

Ainsi s'achève cette séance d'ouverture de la Conférence et l'établissement des organes qui nous permettront de travailler ces deux prochaines semaines.

*(La séance est levée à 12 h 45.)*





## **Séance plénière**

### **Discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général**

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Principes régissant la discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général.....	1
Déclaration des présidents du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs de la Conférence.....	2

---

Jeudi 31 mai 2018, 10 h 10

*Présidence de M. Murad*

## **Principes régissant la discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général**

### **Le Président**

*(original anglais)*

J'ai l'honneur de déclarer ouverte la deuxième séance plénière de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

Nous commencerons la séance de ce matin par l'examen des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général. Comme vous le savez, ces rapports ont été présentés en séance plénière lundi.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, je voudrais demander à tous ceux qui vont prendre la parole de bien vouloir faire montre de l'esprit d'ouverture et de la dignité qui sont de mise dans les délibérations du principal organe plénier s'occupant des questions sociales et de tout ce qui concerne le monde du travail.

La liberté d'expression est un élément central de l'Organisation internationale du Travail. Pour exercer cette liberté dans un esprit de respect mutuel, il est de la plus haute importance que tous les délégués se plient aux usages parlementaires, respectent la procédure convenue, n'abordent que les points à l'examen en évitant de soulever des questions hors sujet. Cette discipline est nécessaire si nous voulons que nos travaux soient efficaces et fructueux.

Veillez noter que le Règlement de la Conférence limite la durée des interventions à cinq minutes, soit l'équivalent de trois pages dactylographiées en double interligne. Ce temps de parole sera strictement respecté. Il est donc vivement recommandé aux délégués de réduire les formules de courtoisie autant que possible.

La tribune est équipée d'une minuterie qui informe l'orateur du temps de parole qu'il lui reste. Dans un souci de transparence, et parce que le respect du temps de parole est une responsabilité collective, ce dispositif s'affiche aussi sur les deux écrans de la salle, afin que les délégués présents puissent eux aussi voir le temps restant. Cela permettra aux délégués inscrits sur la liste des orateurs de suivre la progression de la discussion et de se préparer pour leur intervention.

Il convient de préciser que les limitations du temps de parole ne s'appliquent pas aux interventions des porte-parole des employeurs et des travailleurs, qui ouvriront la discussion générale par les déclarations de leurs groupes respectifs.

Chaque délégué pourra user d'un droit de réponse, s'il juge qu'il est nécessaire de le faire au nom de son gouvernement ou de l'organisation qu'il représente. En pareil cas, les délégués doivent informer le Président avant la fin de la séance de leur intention d'exercer leur droit de réponse. Ils sont priés de venir à la tribune et d'en informer la Greffière de la Conférence, qui transmettra la demande au Président. Le Président conviendra alors avec la délégation concernée du moment où cette déclaration sera faite.

---

L'intervention au titre du droit de réponse devra porter uniquement sur le point en discussion et ne devra pas durer plus de deux minutes; l'orateur devra respecter le code parlementaire. Je tiens aussi à rappeler que notre Organisation n'a pas pour pratique d'accorder le droit de répondre à une intervention formulée au titre du droit de réponse.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que ces dispositions sont acceptées par la Conférence?

*(Il en est ainsi décidé.)*

Nous allons à présent procéder à l'examen des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général.

## **Déclaration des présidents du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs de la Conférence**

### **M. Mdwaba**

Employeur (Afrique du Sud), président  
du groupe des employeurs  
*(original anglais)*

Je tiens à remercier le Directeur général de nous avoir soumis son rapport intitulé *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*. Ce document très complet nous donne l'occasion d'engager un véritable débat sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans l'ensemble, il brosse un tableau assez sombre de la situation des femmes dans le monde du travail et met en lumière les injustices qui continuent de marquer l'univers du travail et d'imprégner les structures sociales. Nous ne pouvons refuser de voir les problèmes que la discrimination sexiste crée partout dans le monde, dans la société comme sur le lieu de travail.

Comme je l'ai indiqué dans mon discours d'ouverture, il reste à l'évidence beaucoup à faire pour combler le fossé qui sépare les hommes et les femmes au travail et dans la société et pour en finir avec l'hypocrisie dont fait preuve la société dans son ensemble à l'égard des femmes. Mais il importe aussi de prendre acte des nombreuses avancées qui ont été réalisées au cours des dernières décennies grâce aux initiatives qui ont été prises aux niveaux national et international, notamment dans les pays qui ont décidé de traiter cette question comme un véritable problème de société. Il faut donc éviter de présenter la situation sous un angle exclusivement négatif.

Si nous avons coutume d'étayer systématiquement les points de vue de notre groupe par des exemples et des arguments, certains ont l'impression que nous ne les exprimons pas d'une manière absolument limpide. Je vais donc citer le rapport annuel de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) couvrant la période 2016-17, dans lequel il est affirmé que «[d]ans le monde, les femmes autonomisées réalisent des progrès visibles». Le rapport en question mentionne diverses réalisations résultant de 72 lois qui ont été adaptées ou modifiées pour renforcer les droits des femmes dans 61 pays. L'édition 2017 du rapport mondial sur la parité entre hommes et femmes du Forum économique mondial retrace région par région l'évolution de l'indice des inégalités entre hommes et femmes depuis 2006. Il met en évidence les progrès accomplis vers la parité au cours des dix dernières années dans diverses régions – Europe occidentale, Asie du Sud, Afrique subsaharienne, Amérique latine et Caraïbes.

---

Si beaucoup reste à faire, dans toutes les régions du monde, l'écart entre les hommes et les femmes est moins marqué que celui constaté il y a onze ans. La Banque mondiale a noté que la proportion de femmes dans la population active a augmenté entre 1990 et 2017 dans un nombre considérable de pays en développement – Afghanistan, Azerbaïdjan, Bangladesh, Botswana, Chili, Djibouti, Gabon, Gambie, Haïti, Iraq, Mali, Namibie, Pakistan et Sénégal, notamment –, ainsi que dans les pays les moins avancés, les pays d'Afrique subsaharienne et les pays à faible revenu. Dans les pays développés, selon le rapport sur la mise en œuvre des recommandations de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur l'égalité hommes-femmes, le taux d'activité des femmes s'est rapproché de celui des hommes au cours des dernières décennies.

En ce qui concerne les interventions de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes, un volume important des ressources financières imputées sur le budget ordinaire ou affectées à des projets spécifiques de coopération pour le développement ont été consacrées au cours des dernières décennies à la promotion de la participation des femmes. Au lieu d'une simple référence à un guide des meilleures pratiques, nous espérons avoir des informations détaillées sur les cas exemplaires susceptibles d'inspirer ceux qui ne sont pas encore pleinement conscients des difficultés auxquelles les femmes doivent faire face et de les inciter à introduire les changements souhaitables. Le fait de consulter le Bureau pour les activités des employeurs (ACT/EMP) aurait sans doute contribué à la prise en considération de ces exemples, dans un souci d'équilibre, d'autant plus qu'ACT/EMP a publié en 2015 un rapport intitulé *Global Report on Women in Business and Management: Gaining momentum* (publié dans une version abrégée en français sous le titre *Femmes d'affaires et femmes cadres: une montée en puissance*), qui met en lumière les bonnes pratiques adoptées par certaines entreprises et montre comment les organisations d'employeurs reprennent cette initiative à leur compte dans leurs propres structures de gouvernance. Ce rapport sera mis à jour pour le centenaire de l'Organisation qui aura lieu l'an prochain, ce qui témoigne de l'importance que nous attachons à cette question.

Permettez-moi de m'attarder un instant sur quelques points fondamentaux. Partout dans le monde, les employeurs ont véritablement à cœur de voir continuer d'évoluer la situation des femmes, qui constituent un vivier de talents particulièrement précieux. Nous souscrivons pleinement au point de vue du Directeur général, qui estime qu'il faut insuffler un nouvel élan en faveur de l'égalité. Il importe également d'insister dans ce contexte sur la parité salariale et de veiller à ce que la jeunesse prenne pleinement part aux initiatives visant à mettre en place les nouveaux comportements qui donneront au monde du travail de demain son nouveau visage et contribueront à l'avènement d'un monde meilleur.

Lors de la séance d'information qui a été consacrée hier aux travaux de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, j'ai indiqué qu'il s'agissait là d'un point dont ma fille tient toujours à me rappeler l'importance. Je le mentionne donc expressément, afin qu'elle sache que nous nous occupons de ces questions et que nous sommes vraiment à l'écoute. Ceux d'entre vous qui ont assisté à cette séance d'information comprendront que nous attendons avec impatience le rapport de la commission, qui nous éclairera sur les moyens à mettre en œuvre pour forger un avenir meilleur et nous aidera à déterminer la voie à suivre.

L'OIT doit apporter une contribution beaucoup plus ambitieuse dans le domaine de la participation des femmes. En plus d'être juste, une telle démarche représente une avancée décisive dans l'amélioration de la productivité. Si de nombreuses femmes sont aujourd'hui mieux armées sur le marché du travail, c'est parce que les entreprises se sont attachées à mettre en place des modes de recrutement équitable et des mesures de compensation et de promotion, à adopter des aménagements souples du temps de travail et à appliquer d'autres politiques internes en matière de ressources humaines sur des questions telles que celle des structures d'accueil.

---

Les entreprises s'emploient actuellement à modifier leurs stratégies en matière de recrutement, de promotion et de culture d'entreprise. Leurs initiatives visent aussi à permettre aux femmes d'accéder aux postes à responsabilité les plus élevés. Parallèlement, les organisations d'employeurs tendent progressivement à faire de l'égalité entre hommes et femmes un objectif prioritaire; elles proposent des services aux femmes qui souhaitent créer leur entreprise; elles s'attachent, en collaboration avec les institutions publiques et d'autres parties prenantes, à réduire l'écart entre les hommes et les femmes dans les domaines de l'éducation et de la formation; enfin, elles élaborent des stratégies et mènent des travaux de recherche consacrés aux femmes d'affaires et aux femmes cadres.

Les travaux intensifs menés dans ce domaine par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et par ACT/EMP ont permis de diffuser et de promouvoir de bonnes pratiques auprès des organisations d'employeurs. Je souhaite en outre souligner qu'il s'agit d'une responsabilité partagée, le secteur public, le secteur privé, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les collectivités et les diverses parties prenantes ayant tous un rôle à jouer. Seul un engagement collectif peut permettre de relever un défi d'ampleur mondiale. S'il existe de nombreuses façons de procéder à cet effet, nous savons avec certitude qu'une approche purement juridique, n'ayant pour effet que d'accroître les charges qui pèsent sur les entreprises et de leur faire endosser toutes les responsabilités, sera contre-productive.

Outre une législation appropriée, les autorités publiques doivent élaborer des mesures d'incitation efficaces et doser les moyens d'action pour appuyer ces efforts. Je me réfère en l'occurrence au paragraphe du rapport indiquant que la protection de la maternité est parfois prise en charge par les employeurs. Les lois qui ont été prises dans ce domaine ont rendu l'embauche d'une femme plus coûteuse que celle d'un homme. Là encore, il faut que nous trouvions de nouvelles façons de procéder pour instaurer un véritable changement. Nous devons impérativement tirer les enseignements des expériences infructueuses et nous employer à créer un avenir meilleur pour tous.

A ce stade, je préférerais que l'on s'abstienne d'employer l'expression «formes atypiques d'emploi» par opposition aux formes d'emploi dites «traditionnelles». Cette opposition est caduque, notamment parce qu'elle ne permet pas de rendre compte du fait que la diversité des formes d'emploi joue un rôle décisif dans la promotion de l'égalité des chances, pas plus qu'elle ne tient compte des nouvelles méthodes qui ont été progressivement mises en place dans le monde du travail. Sans évidemment préjuger du futur rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, je rappelle que cette question a été régulièrement soulevée par les mandants et qu'il nous incombe d'évoluer pour en prendre dûment acte et éviter d'être piégés par des appellations qui appartiennent au passé et ne sont plus d'aucune utilité.

En ce qui concerne l'avenir du travail, nous souhaiterions proposer à l'OIT d'entreprendre de nouvelles recherches et, bien sûr, de tenir compte des riches débats menés au sein de la Commission mondiale sur l'avenir du travail sur les moyens d'apprécier par quelles voies l'économie numérique renforce le pouvoir d'achat et le pouvoir décisionnel des femmes, permet aux femmes et aux hommes de bénéficier de services de soins et, en définitive, permet à des femmes d'accéder progressivement aux emplois du secteur formel.

En ce qui concerne l'*Exécution du programme de l'OIT 2016-17*, et compte tenu de ma longue intervention à la session du Conseil d'administration de mars dernier, qui a été assez exhaustive, je souhaiterais seulement souligner quelques points essentiels pour le prochain rapport biennal.

---

Nous souhaiterions avoir un cadre analytique amélioré s'appuyant sur des outils de mesure appropriés, qui nous donne accès à des explications plus détaillées nous permettant de mieux analyser les tendances, les changements et les conséquences. Nous souhaiterions aussi une meilleure analyse financière et des précisions sur l'utilisation des budgets approuvés. Nous sommes bien sûr encouragés par le fait que nos collègues du Bureau ont tenu compte de nos propositions et l'ont confirmé lors de la discussion qui s'est tenue à la dernière réunion de la Commission des finances. Nous avons appris il y a quelques jours seulement qu'ils sont en train d'introduire des changements pour répondre à nos demandes.

Nous avons pris connaissance avec intérêt de l'annexe du rapport du Directeur général, intitulée *La situation des travailleurs des territoires arabes occupés*, et nous nous félicitons de la mission menée par la délégation de l'OIT en Cisjordanie, y compris Jérusalem-Est, à Gaza, en Israël et dans le Golan syrien occupé. Nous prenons acte des difficultés économiques auxquelles se heurtent les travailleurs palestiniens: le chômage progresse, le taux global s'établissant à 27,4 pour cent et le chômage des femmes à un taux consternant de 47,4 pour cent. Compte tenu du recul de l'aide internationale depuis quelques années, nous invitons instamment la communauté internationale à accroître son soutien financier et à faire preuve à cet égard de beaucoup plus d'ambition et de détermination. Nous encourageons les autorités palestiniennes et israéliennes à mener un véritable dialogue et à déployer des efforts concertés afin d'améliorer sensiblement l'environnement économique de façon à entraîner une forte croissance de l'emploi. Le groupe des employeurs souhaite insister sur la levée des restrictions qui pèsent sur l'activité économique afin de permettre aux entreprises de mener leurs activités et de contribuer à la croissance économique dans la région.

Comme le groupe des employeurs l'a déclaré l'an dernier, l'OIT devrait fournir une assistance technique à grande échelle dans le cadre du programme-phare sur les Etats fragiles et la réponse aux catastrophes. Nous devrions redoubler d'efforts pour soutenir les processus de réforme du marché du travail dans le cadre de partenariats tripartites et de consultations, et fournir une assistance et des conseils techniques sur le développement des compétences des travailleurs palestiniens. Le groupe des employeurs invite le BIT à renforcer les capacités de tous les mandants.

**M<sup>me</sup> Passchier**

Travailleuse (Pays-Bas), présidente  
du groupe des travailleurs  
(*original anglais*)

Aujourd'hui, nous examinons le rapport du Directeur général relatif à l'initiative sur les femmes au travail, dont l'intitulé fait à très juste titre référence à «un nouvel élan pour l'égalité». Les progrès sont très lents et, dans bien des endroits du monde, on observe même des reculs. C'est pourquoi nous devons vraiment faire mieux et davantage si nous ne voulons pas reprendre le même débat à l'occasion du deuxième centenaire de cette Organisation.

La situation des femmes dans le monde du travail s'est considérablement améliorée au cours du siècle dernier. Le progrès le plus visible a été la féminisation de la main-d'œuvre dans l'emploi rémunéré. Le taux d'activité des femmes a augmenté de manière exponentielle depuis la seconde guerre mondiale et se situe actuellement à environ 50 pour cent. Au niveau mondial, de nombreux pays ont pris des mesures visant à réduire ou éliminer la discrimination à l'encontre des femmes sur le lieu de travail.

L'OIT s'intéresse depuis longtemps aux questions d'égalité et de non-discrimination ainsi qu'aux droits et besoins des travailleuses. Les femmes restent cependant à la traîne dans le monde du travail, et ce n'est pourtant pas en raison de qualifications ou de compétences globalement moindres puisqu'elles font de plus en plus souvent mieux que les hommes.



---

Pourtant, la participation des femmes au marché du travail est encore considérée à bien des égards comme «secondaire»: secondaire par rapport à leurs rôles d'épouse, de mère et d'aidante.

D'une façon ou d'une autre, ces rôles, même pour les femmes qui ne les exercent pas dans la pratique, déterminent nos chances d'avoir un emploi et des revenus stables, de faire carrière, d'occuper un poste à responsabilité et, enfin, d'avoir une bonne pension de retraite. Cela se traduit par la persistance, dans toutes les régions, d'une ségrégation professionnelle et d'écarts de rémunération entre hommes et femmes, mais également par des actes de violence contre les femmes et les jeunes filles, que ce soit à la maison ou sur le lieu de travail.

Ces derniers temps, les choses se sont aggravées, surtout dans les régions les plus touchées par la crise économique. A l'heure actuelle, les taux d'activité des femmes stagnent, voire baissent. Certaines politiques mises en place ces dernières années, notamment en Europe, après l'effondrement des marchés financiers mondiaux ont remis en question le bien-fondé des politiques en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Depuis 2009, on observe un creusement alarmant des inégalités de rémunération. Les femmes restent majoritaires dans l'économie informelle, et l'on observe une recrudescence des emplois précaires, peu qualifiés et mal rémunérés, n'offrant pas une protection sociale suffisante. Si la pauvreté avait un visage, ce serait encore et toujours celui d'une femme, et ce sont les femmes jeunes et les migrantes qui sont les plus touchées.

Nous assistons à une accélération du retrait de l'Etat des services publics essentiels non seulement dans son rôle de prestataire de ces services, mais aussi dans son rôle d'employeur, notamment dans le domaine des services de soins à la personne dont les femmes sont largement tributaires pour accéder à un travail décent. La promotion du partage équitable des responsabilités familiales, de la protection de la maternité et de l'égalité salariale semble reléguée à l'arrière-plan dans les politiques publiques comme dans les politiques macroéconomiques.

Les attaques contre les droits syndicaux fondamentaux participent de cette régression. Ces derniers temps, les syndicats sont parvenus à faire inscrire des dispositions sur l'égalité entre hommes et femmes dans les conventions collectives, et les groupes de travailleurs vulnérables, en se constituant en syndicats et en menant des actions collectives, s'emploient à améliorer leur situation. Dans de nombreux syndicats à travers le monde, cela s'est traduit par une augmentation du taux de syndicalisation des femmes.

Toutefois, les droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective – en particulier le droit de grève –, qui sont de plus en plus revendiqués et utilisés par les travailleuses et dans les secteurs à main-d'œuvre majoritairement féminine –, comme l'habillement et le tourisme –, sont soumis à une pression de plus en plus forte. La violence et le harcèlement dont sont victimes les femmes dans le monde du travail restent un problème préoccupant et un obstacle majeur à la pleine réalisation des droits des femmes.

A cette occasion, alors que nous attendons avec intérêt le centième anniversaire de l'OIT, nous appuyons pleinement le message du Directeur général qui, dans son rapport, indique qu'il est grand temps de sortir des sentiers battus.

De fait, il se pourrait bien que nous ayons atteint les limites de ce que nous sommes capables de faire sur le plan de l'égalité. Jusqu'à présent, nous nous sommes trop souvent bornés à décréter que les femmes étaient les égales des hommes et à attendre de leur part qu'elles soient compétitives sur le marché du travail et qu'elles se battent «comme des hommes», sans pour autant tenir compte des contradictions qui découlent de cette manière de raisonner.

---

Nous devons envisager un modèle davantage porteur de changements, qui permette aux femmes et aux hommes d'exploiter pleinement leurs dons et leurs compétences et d'assumer de multiples rôles – de travailleurs, de parents et d'aidants – et qui puisse en outre compter sur des entreprises, des services publics et un environnement de travail mieux à même de s'adapter au changement et à la diversité.

Ce ne sont pas les femmes qu'il faut «réparer», mais les institutions et les systèmes économiques et sociaux qui façonnent nos vies et le monde du travail.

Comme il est souligné à juste titre dans le rapport, il ne faut pas faire table rase de l'expérience acquise et se débarrasser des outils du passé. Ceux-ci doivent plutôt être complétés par des approches nouvelles et innovantes. A cette fin, le Directeur général propose cinq éléments, que je vais aborder brièvement ci-après.

Avant cela, je voudrais insister sur le fait que ces éléments sont interdépendants, de sorte que ce n'est qu'en les mettant en œuvre tous ensemble de manière proactive et intégrée que les changements nécessaires pourront être obtenus.

Le premier élément préconise d'*aller vers une nouvelle économie des soins à la personne*. La plupart des inégalités dont sont victimes les femmes découlent principalement des contraintes liées à leurs responsabilités familiales et à leurs fonctions procréatrices. Les postulats relatifs au rôle et à la place des femmes dans la société influent considérablement sur le degré de participation de ces dernières au marché du travail, s'agissant notamment du type d'emploi qu'elles exercent, des postes qu'elles occupent, de la qualité de ces emplois, de leurs possibilités de carrière et de leurs salaires.

Le fait qu'elles doivent jongler avec leurs obligations familiales et leurs activités lucratives – à quoi s'ajoute le manque de structures ou d'installations qui leur permettraient de concilier travail et vie privée – les pousse souvent à accepter des emplois à temps partiel de piètre qualité ou des modalités de travail occasionnelles ou informelles.

Si nous ne rompons pas avec cette conception traditionnelle ou, comme le rapport le qualifie, ce casse-tête temps/argent/capacité d'agir, nous ne pourrons pas progresser comme il se doit vers un monde du travail plus juste et plus respectueux de l'égalité des sexes.

Le groupe des travailleurs fait sienne la conclusion du rapport selon laquelle une nouvelle économie des soins à la personne, fondée sur le travail décent, peut contribuer fortement à cette nouvelle dynamique en faveur de l'égalité. Si, pour ce qui est de l'avenir du travail, l'attention est avant tout portée aux effets qu'aura l'évolution rapide des technologies, l'économie des soins à la personne est l'un des secteurs qui connaîtront la plus forte croissance dans le futur. Procéder à des investissements appropriés dans cette économie pourrait avoir pour effet de pousser à la hausse le taux d'activité des femmes et de contribuer à réduire les inégalités entre les sexes en améliorant la rémunération et les conditions de travail dans le secteur des soins, et en permettant aux travailleuses et aux travailleurs de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. La difficulté consiste à faire en sorte que les emplois créés soient des emplois décents.

Si nous voulons prendre au sérieux cette priorité, il nous faut favoriser les investissements dans les services de soins et dans l'amélioration des conditions de travail dans ce secteur, ménager une marge de manœuvre fiscale et budgétaire suffisante et faire des services de soins de qualité une composante à part entière de régimes nationaux de sécurité sociale très complets.

Le deuxième élément prévoit de *faire en sorte que les femmes soient davantage maîtresses de leur temps*. Les toutes premières normes de l'OIT concernaient le temps de travail. La réduction du temps de travail était considérée non seulement comme un facteur clé de la promotion de la santé et de la sécurité des travailleurs, mais aussi comme un moyen de leur garantir une vie décente en dehors du travail.



---

Au début de la réglementation du temps de travail, les obligations liées au travail domestique et aux soins qui incombait aussi aux travailleurs, et tout particulièrement aux travailleuses, entraient fort peu en ligne de compte. Plus récemment, la participation accrue des femmes au marché du travail a révélé un certain nombre de difficultés qui n'avaient été abordées jusqu'à présent que de manière ponctuelle. Dans de nombreux pays, de nouvelles modalités relatives à «l'aménagement souple du temps de travail», censées offrir aux travailleurs davantage de flexibilité et d'autonomie, ont vu le jour dans le cadre de négociations collectives pour certaines, mais en dehors de tout cadre de protection pour beaucoup d'autres. Lorsque cette flexibilité va en particulier de pair avec une relation de travail précaire ou atypique qui ne permet pas au travailleur de prendre part à la planification du temps de travail, il en résulte des horaires irréguliers et imprévisibles qui nuisent à la santé physique et mentale des travailleurs et à l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Des études récentes semblent indiquer que l'économie des plates-formes numériques a les mêmes effets, l'avènement des nouvelles technologies faisant que chaque heure du jour ou de la nuit peut potentiellement être ouvrée, tandis que les travailleurs sont privés de tout cadre de protection.

La réflexion que nous sommes appelés à mener, dans le cadre de la présente session de la Conférence, à propos de l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail intitulée *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir* devrait permettre d'ajouter quelques pièces maîtresses au puzzle et d'aboutir à l'élaboration de lignes directrices qui seront soumises à l'OIT pour suite à donner. Il ne fait pas de doute que le temps de travail doit pouvoir être adapté aux besoins des travailleurs et qu'il faut donc garantir la prévisibilité des horaires et une durée minimale du travail et fixer également des limites s'agissant de la durée du travail excessive. Il faut aussi que les travailleurs aient réellement voix au chapitre, par l'intermédiaire du dialogue social et de la négociation collective, pour ce qui concerne l'aménagement de leur temps de travail. Il s'agit là d'autant d'éléments indispensables si l'on veut imprimer un nouvel élan pour l'égalité qui donnerait aux travailleuses suffisamment d'autonomie et leur permettrait d'être davantage maîtresses de leur temps, de leur travail et de leur vie.

L'OIT et ses mandants devraient tout d'abord considérer qu'ils ont déjà à leur disposition un certain nombre d'instruments utiles qui pourraient être mis en avant et utilisés plus largement, comme la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994.

Le troisième élément important consiste à *reconnaître le travail des femmes à sa juste valeur*. Le groupe des travailleurs accueille avec satisfaction les importants travaux accomplis par la Conférence internationale des statisticiens du travail, qui a adopté en 2013 une résolution novatrice définissant les soins non rémunérés comme une forme de travail, et rendant plus visible la contribution des femmes à l'économie dans toutes ses dimensions. Un pas important a ainsi été franchi dans la lutte contre la dévalorisation persistante du travail accompli par les femmes.

Le groupe des travailleurs se félicite en outre de la création, sur l'initiative de l'OIT, de l'OCDE et d'ONU-Femmes, de la Coalition internationale pour l'égalité de rémunération (EPIC), dont le but est d'accélérer les progrès visant à combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes à l'horizon 2030, en atteignant la cible 8.5 et l'objectif 5 du Programme 2030.

Le rapport du Directeur général fournit deux réponses. La première préconise d'élaborer de nouvelles méthodes statistiques permettant de mesurer avec précision la contribution qu'apporte le travail des femmes à l'économie et à la société, et la seconde de mettre l'accent sur la transparence en ce qui concerne les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et d'envisager les moyens de contraindre les entreprises à prendre des mesures concrètes en vue d'améliorer la situation.

---

Bien que ces mesures soient utiles, le groupe des travailleurs, conscient que l'on a déjà tenté d'apporter beaucoup de solutions dans ce domaine important, souhaiterait qu'une action plus globale et efficace soit menée pour établir un lien plus étroit entre les différents éléments, visant par exemple à garantir une meilleure rémunération des services de soins à la personne et à remédier à la surreprésentation des femmes dans les formes d'emploi précaires et atypiques, ce qui a des répercussions négatives sur leurs revenus.

Le quatrième élément, et non des moindres, consiste à *renforcer les moyens d'expression et de représentation des femmes*. Le rapport du Directeur général appelle à juste titre l'attention sur l'importance de «la capacité d'agir», c'est-à-dire la possibilité pour les femmes de s'exprimer et de se faire entendre. Nous ne saurions trop souligner l'importance des deux principaux droits fondamentaux au travail que sont la liberté syndicale et le droit de négociation collective, ainsi que la nécessité de veiller à ce que ces droits habilitants soient pleinement accessibles aux femmes et effectivement respectés.

En notre qualité de membres de syndicats, nous sommes pleinement conscients qu'il est nécessaire de moderniser et d'adapter nos politiques et nos structures pour que les hommes et les femmes soient représentés de manière plus équitable dans le monde du travail, et que les droits et les intérêts des femmes soient défendus. Nous ne devons en outre ménager aucun effort pour que le programme de changements structurels mentionné ci-dessus soit mis en œuvre. Je tiens à vous dire que nous parvenons à le faire de mieux en mieux. Récemment, alors que je me trouvais en Asie du Sud-Est, j'ai été frappée par le nombre de jeunes femmes syndiquées, énergiques et enthousiastes qui incitaient leurs consœurs et leur syndicat à œuvrer à l'amélioration des conditions de vie et de travail sur leur lieu de travail et dans leur pays.

Nous appuyons donc pleinement l'appel lancé par le Directeur général en faveur du renforcement de l'action menée par l'OIT pour que les points de vue, les perspectives et les intérêts des femmes soient pris en considération dans tout l'éventail de ses activités, notamment dans le domaine de la coopération technique. Dans le prolongement de cette démarche, les mandants de l'OIT devraient eux aussi être invités à redoubler d'efforts pour que des femmes fassent partie de leurs délégations et participent aux travaux de l'OIT. En outre, nous souhaiterions que davantage de mesures soient prises et davantage d'activités soient menées par toutes les parties pour favoriser l'accession des femmes à des postes de direction.

J'en arrive au dernier élément. Je serai brève puisque l'examen de cette question est à l'ordre du jour de la présente session de la Conférence. Il s'agit de *mettre fin à la violence et au harcèlement*. Dans le monde du travail que nous voulons pour demain, il n'y a pas de place pour la violence et le harcèlement à l'égard des femmes, ni d'ailleurs à l'égard de quiconque, et pas davantage pour un traitement injuste ou une inégalité des chances fondés sur le sexe. Nous attendons avec intérêt les résultats positifs du débat qui se tient actuellement au sein de la commission normative sur le thème de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

En conclusion, il n'y a pas d'avenir du travail sans femmes au travail, ni d'avenir du travail, qui ne tienne compte du fait que les femmes et les hommes sont différents mais égaux. Alors que nous nous apprêtons à célébrer le centenaire de l'Organisation et son bilan tout à fait louable en tant que principal instigateur de l'élan imprimé à la cause de l'égalité entre hommes et femmes, nous devons veiller à ce qu'il ne nous faille pas encore un siècle pour faire de cet objectif une réalité.

Je souhaite enfin dire quelques mots au sujet de l'annexe du rapport du Directeur général, dont j'ai déjà parlé dans mon discours d'ouverture de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence, relative à la situation particulièrement difficile des travailleurs palestiniens, hommes et femmes, dans les territoires occupés. Nous sommes convaincus que l'OIT a un rôle très important à jouer à cet égard.

*(La Conférence poursuit sa discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général.)*

## Transcription de la discussion des rapports du Directeur général et du Président du Conseil d'administration

L'interprétation permet de faciliter la communication et sa transcription ne constitue pas un compte rendu intégral ni authentique des travaux. Seul le discours dans la langue originale fait foi.

### *Index*

<b>Jeudi 31 mai 2018, matin</b> .....	1
Gouvernement (Suisse) .....	1
Travailleur (Chine).....	2
Gouvernement (Belgique).....	3
Employeur (Bangladesh).....	4
Gouvernement (Azerbaïdjan) .....	5
Gouvernement (Egypte) .....	6
Employeur (Ethiopie) .....	7
Gouvernement (Koweït).....	8
Gouvernement (Mauritanie).....	9
Travailleur (Kenya).....	11
Gouvernement (Maroc) .....	12
Gouvernement (Arabie Saoudite).....	13
Employeur (Bulgarie) .....	14
Gouvernement (Emirats Arabes Unis).....	15
Gouvernement (Côte d'Ivoire).....	16
Gouvernement (Ouzbékistan).....	18
Gouvernement (Sénégal).....	19
Gouvernement (Mali) .....	20
Travailleur (Arabie Saoudite) .....	21
Gouvernement (Congo).....	22
Organisation arabe du travail .....	23
<b>Jeudi 31 mai 2018, après midi</b> .....	<b>24</b>
Gouvernement (Qatar).....	24
Travailleur (Bénin).....	25
Gouvernement (Djibouti) .....	26
Travailleur (Liban) .....	27
Employeur (Népal).....	28
Travailleur (Belarus).....	29

---

Gouvernement (Maurice).....	30
Travailleur (Maroc).....	31
Gouvernement (Papouasie Nouvelle-Guinée).....	32
Gouvernement (Libye).....	34
Travailleur (Malaisie).....	35
Gouvernement (Ouzbékistan).....	36
Gouvernement (Mouvement de libération de la Palestine).....	36
Gouvernement (Colombie).....	38
Travailleur (République arabe syrienne).....	39
Gouvernement (Ouganda).....	40
Gouvernement (Zambie).....	41
Gouvernement (République démocratique du Congo).....	42
Employeur (Liban).....	43
Gouvernement (Afghanistan).....	44
Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires.....	45
UNI Global Union.....	46
Fédération internationale des travailleurs domestiques.....	47
Jeunesse Ouvrière Chrétienne Internationale.....	48
Commission Internationale Catholique pour les Migrations.....	49
StreetNet International.....	50
Union Africaine de la Mutualité.....	51
Organisation Des Entités Mutualisées des Amériques (ODEMA).....	53
Kolping International.....	54
Confédération Syndicale des Travailleurs et Travailleuses des Universités des Amériques (CONTUA).....	55
Les femmes et l’emploi dans le secteur informel.....	56
Union Latino-Américaine des Travailleurs des Organismes de Contrôle (ULATOC).....	57
<b>Vendredi 1er juin 2018, matin .....</b>	<b>59</b>
Gouvernement (Autriche).....	59
Employeur (Argentine).....	60
Gouvernement (Bahreïn).....	61
Travailleur (Norvège).....	61
Gouvernement (Islande).....	62
Gouvernement (Cameroun).....	64
Travailleur (Suède).....	65
Employeur (Kenya).....	66
Gouvernement (Bénin).....	67
Employeur (Inde).....	68
Travailleur (Myanmar).....	69

---

Travailleur (Bahreïn).....	70
Gouvernement (Mongolie).....	71
Gouvernement (Liberia).....	72
Gouvernement (République arabe syrienne).....	73
Travailleur (Panama).....	74
Employeur (Irak).....	75
Gouvernement (Malawi).....	76
Employeur (Uruguay).....	77
<b>Vendredi 1<sup>er</sup> juin 2018, après-midi.....</b>	<b>78</b>
Gouvernement (Lybie).....	78
Gouvernement (Irak).....	80
Travailleur (Colombie).....	81
Gouvernement (Burundi).....	82
Gouvernement (Etat plurinational de Bolivie).....	83
Gouvernement (République-Unie de Tanzanie).....	84
Travailleur (Irak).....	85
Employeur (Guinée).....	86
Gouvernement (Liban).....	87
Travailleur (Etat plurinational de Bolivie).....	88
Gouvernement (Madagascar).....	89
Employeur (Egypte).....	90
Employeur (Roumanie).....	91
Employeur (Sri Lanka).....	92
Travailleur (Bangladesh).....	93
Travailleur (Ouzbékistan).....	95
Travailleur (Paraguay).....	96
Employeur (Belgique).....	97
Confédération européenne des syndicats.....	98
Confédération générale des syndicats.....	99
Fédération internationale des travailleurs des transports.....	101
<b>Lundi 4 juin 2018, matin.....</b>	<b>102</b>
Travailleur (Espagne).....	102
Gouvernement (Cuba).....	103
Employeur (République Dominicaine).....	104
Gouvernement (Zimbabwe).....	105
Travailleur (Argentine).....	106
Gouvernement (Népal).....	107
Gouvernement (Suède).....	108

Travailleur (Japon).....	109
Gouvernement (Kenya).....	110
Gouvernement (République bolivarienne du Venezuela) .....	111
Gouvernement (Philippines).....	112
Gouvernement (Grèce).....	113
Employeur (République islamique d’Iran).....	114
Gouvernement (Pologne).....	115
Travailleur (Chili) .....	116
Gouvernement (Saint-Siège) .....	118
Employeur (Japon).....	119
Gouvernement (Indonésie) .....	120
Gouvernement (Brésil) .....	121
Gouvernement (Ethiopie).....	122
Employeur (Indonésie).....	123
Gouvernement (Afrique du Sud).....	123
Gouvernement (Uruguay) .....	125
Employeur (Bahreïn) .....	126
Gouvernement (Mozambique) .....	127
Travailleur (Zambie).....	128
Employeur (Brésil) .....	129
Fédération syndicale mondiale .....	130
Gouvernement (Brésil) .....	131
<b>Lundi 4 juin 2018, après-midi .....</b>	<b>132</b>
Travailleur (Cuba).....	132
Employeur (Colombie).....	133
Gouvernement (Sri Lanka) .....	134
Gouvernement (Trinité-et-Tobago) .....	135
Travailleur (Philippines).....	137
Employeur (Pakistan) .....	138
Gouvernement (Biélorus).....	139
Travailleur (Ethiopie) .....	140
Gouvernement (Paraguay).....	141
Travailleur (Mouvement de libération de la Palestine).....	142
Employeur (Maurice) .....	143
Gouvernement (Albanie).....	144
Employeur (Finlande).....	146
Travailleur (Guatemala) .....	147
Gouvernement (Cambodge) .....	148

---

Employeur (Paraguay).....	149
Gouvernement (Niger).....	150
Travailleur (Cabo Verde).....	151
Travailleur (Belgique).....	152
Gouvernement (Thaïlande).....	153
Gouvernement (Côte d’Ivoire).....	154
Gouvernement (Australie).....	155
Travailleur (Italie).....	157
Travailleur (Indonésie).....	158
Travailleur (Pakistan).....	159
Employeur (Soudan).....	160
Travailleur (Azerbaïdjan).....	160
Travailleur (Sri Lanka).....	161
Gouvernement (Equateur).....	162
Employeur (Soudan du Sud).....	163
Travailleur (Maurice).....	164
Gouvernement (Burkina Faso).....	166
Confédération syndicale internationale.....	167
Organisation de la coopération islamique.....	168
Union internationale des syndicats des pensionnés et retraités.....	169
Association latino-américaine des avocats en droit du travail.....	170
Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois.....	171
Confédération latinoaméricaine et caraïbienne des travailleurs de l’Etat.....	173
Centre européen des travailleurs.....	174
Internationale de l’éducation.....	175
Union Internationale des Travailleurs de l’Alimentation, de l’Agriculture, de l’Hôtellerie-restauration.....	176
Internationale des services publics.....	178
Mouvement mondial des mères.....	179
Gouvernement (Brésil).....	180
<b>Mardi 5 juin 2018, matin.....</b>	<b>181</b>
Travailleur (Somalie).....	181
Employeur (Philippines).....	181
Gouvernement (Seychelles).....	182
Travailleur (Pays-Bas).....	184
Gouvernement (Kiribati).....	185
Gouvernement (Singapour).....	186
Gouvernement (Chine).....	187
Employeur (Thaïlande).....	188

---

---

Gouvernement (Chypre) .....	189
Gouvernement (Angola) .....	190
Gouvernement (Luxembourg).....	191
Travailleur (Fédération de Russie).....	192
Gouvernement (Brunei Darussalam).....	193
Travailleur (Singapour) .....	195
Gouvernement (Bulgarie) .....	196
Employeur (Chypre).....	197
Gouvernement (Suriname).....	198
Gouvernement (Turquie).....	199
Gouvernement (Malte) .....	200
Employeur (Fédération de Russie).....	202
Gouvernement (Tunisie) .....	203
Employeur (Chine) .....	204
Employeur (Malte).....	205
Gouvernement (République démocratique populaire du Laos).....	206
Gouvernement (République de Corée).....	207
Gouvernement (Finlande) .....	208
Travailleur (Tunisie).....	209
Employeur (Turquie).....	210
Travailleur (République de Corée).....	212
Gouvernement (Jordanie).....	213
<b>Mardi 5 juin 2018, après midi .....</b>	<b>214</b>
Employeur (Algérie).....	214
Travailleur (Turquie) .....	215
Gouvernement (Myanmar) .....	216
Employeur (Tunisie).....	217
Gouvernement (Nigéria) .....	218
Gouvernement (République islamique d’Iran) .....	220
Gouvernement (Bangladesh) .....	221
Employeur (Myanmar).....	222
Travailleur (Thaïlande).....	224
Gouvernement (Namibie) .....	224
Gouvernement (Bahamas) .....	226
Travailleur (Chypre) .....	227
Gouvernement (Fédération de Russie) .....	228
Employeur (République de Corée) .....	229
Gouvernement (République bolivarienne du Venezuela) .....	230

---



---

Employeur (République démocratique du Laos).....	231
Travailleur (Malte).....	232
Gouvernement (Botswana).....	234
Employeur (République bolivarienne du Venezuela).....	236
Travailleur (France).....	237
Gouvernement (Viet Nam).....	238
Travailleur (République démocratique populaire du Laos).....	239
Employeur (Namibie).....	240
Gouvernement (Erythrée).....	241
Gouvernement (Soudan).....	242
Travailleur (Nigéria).....	243
Gouvernement (Norvège).....	244
Travailleur (Brésil).....	245
Travailleur (Viet Nam).....	247
Gouvernement (Israël).....	248
Gouvernement (Suisse).....	249
Travailleur (République Dominicaine).....	250
Travailleur (Barbade).....	251
Travailleur (Seychelles).....	252
Gouvernement (Gabon).....	253
Confédération internationale des cadres.....	254
Union syndicale des travailleurs du maghreb arabe.....	255
Fédération internationale syndicale de l'enseignement.....	256
Gouvernement (Brésil).....	257
<b>Mercredi 6 juin 2018, matin.....</b>	<b>258</b>
Gouvernement (Slovénie).....	258
Gouvernement (Cuba).....	259
Gouvernement (Lithuania).....	260
Travailleur (Portugal).....	262
Employeur (Espagne).....	263
Travailleur (Uruguay).....	264
Gouvernement (Irlande).....	265
Gouvernement (Canada).....	267
Travailleur (Pologne).....	268
Gouvernement (Argentine).....	269
Gouvernement (Mexique).....	271
Travailleur (Ukraine).....	272
Gouvernement (Jamaïque).....	273

---

Employeur (Irlande).....	274
Gouvernement (Pays-Bas).....	275
Gouvernement (Panama).....	277
Gouvernement (Pérou).....	278
Employeur (Pologne).....	280
Gouvernement (Japon).....	281
Employeur (Panama).....	282
Gouvernement (Ex-République Yougoslave de Macédoine).....	283
Gouvernement (Inde).....	285
Employeur (Jordanie).....	286
Gouvernement (Fidji).....	287
Gouvernement (Ghana).....	288
Employeur (Mexique).....	290
Gouvernement (Guatemala).....	291
Travailleur (Inde).....	292
Gouvernement (Roumanie).....	293
Travailleur (République bolivarienne du Venezuela).....	294
Gouvernement (Brésil).....	296
<b>Mercredi 6 juin 2018, après-midi.....</b>	<b>296</b>
Employeur (Pérou).....	296
Travailleur (République islamique d’Iran).....	297
Gouvernement (Croatie).....	298
Travailleur (Roumanie).....	299
Employeur (Chili).....	301
Travailleur (Finlande).....	302
Gouvernement (Portugal).....	303
Travailleur (Afghanistan).....	304
Gouvernement (Cabo Verde).....	305
Gouvernement (Pakistan).....	306
Gouvernement (Costa Rica).....	307
Employeur (Portugal).....	308
Gouvernement (Ukraine).....	309
Travailleur (Bulgarie).....	310
Gouvernement (Chili).....	311
Travailleur (Irlande).....	312
Employeur (Viet Nam).....	314
Travailleur (Népal).....	315
Travailleur (Mexique).....	316
Gouvernement (Barbade).....	317

---

Gouvernement (Etats-Unis) .....	318
Employeur (Ukraine) .....	319
Gouvernement (Inde).....	321
Gouvernement (Saint-Marin).....	322
Gouvernement (Honduras).....	323
Gouvernement (France).....	324
Gouvernement (Espagne).....	325
Employeur (Zambie).....	327
Gouvernement (Italie).....	328
Gouvernement (Somalie) .....	329
Travailleur (Angola) .....	330
Gouvernement (Hongrie) .....	332
Gouvernement (Guinée).....	333
Gouvernement (Rwanda).....	334
Gouvernement (Guinée équatoriale) .....	335
Gouvernement (Soudan du Sud) .....	336
Association internationale de la sécurité sociale .....	337
Industrial Global Union .....	338
Centre d'échange et de coopération pour l'Amérique latine .....	340
Union Mondiale des professions libérales .....	341
Gouvernement (Maldives) .....	342
Gouvernement (Afghanistan) .....	343
Gouvernement (Brésil) .....	344

---

**Jeudi 31 mai 2018, matin**

**M. Zürcher**

*Gouvernement (Suisse)*

Président, Madame, Monsieur les Vice-Présidents, Monsieur le Directeur, Excellence, Mesdames et Messieurs. La Suisse a lu le rapport du Directeur général, la proposition d'une initiative sur les femmes dans le monde du travail est tout à fait pertinente pour le centenaire de l'OIT. En effet, l'OIT est engagée pour l'égalité hommes/femmes depuis sa création. Cette valeur fondatrice de l'organisation est inscrite au cœur de la justice sociale et des normes fondamentales ratifiées par la Suisse que sont les conventions numéro 100 sur l'égalité de rémunération et 111 concernant la discrimination en emploi. Voici les orientations de la Suisse dans le cadre de l'initiative du Directeur général. Premièrement, l'initiative suisse en faveur du personnel qualifié afin de répondre au déclin général de l'offre de main d'œuvre, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux souhaitent mobiliser les potentiels inexploités par le biais de différentes mesures afin de répondre aux besoins du marché suisse du travail. Améliorer la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale est une condition-cadre primordiale tant pour l'intégration au marché du travail de personnes sans activité professionnelle que pour l'augmentation du taux d'occupation des personnes travaillant à temps partiel. Pour ce faire, il est essentiel avant tout de développer une offre de qualité dans le domaine de l'accueil extra-familial pour enfants, des conditions-cadres favorables à la vie de famille au sein des entreprises, et d'éliminer les incitations financières négatives induites par le système fiscal. Ces mesures doivent permettre d'améliorer l'accès au marché du travail des personnes ayant des responsabilités familiales. L'égalité entre femmes et hommes est une précondition au développement durable et une croissance qui profite à tous. L'égalité hommes-femmes a ainsi été établie comme un élément transversal pour tous les projets de coopération économique suisses depuis 2013. Dans les programmes de promotion commerciale, il s'agit par exemple d'améliorer la productivité et la participation des femmes dans les chaînes de valeur. Dans le domaine de la promotion du secteur privé, il existe des programmes pour promouvoir l'entreprenariat féminin et l'accès au financement pour les femmes. La Suisse collabore avec l'OIT depuis de nombreuses années afin d'intégrer la dimension du genre dans tous ses projets de coopération au développement. Un des projets phares de la coopération économique en ce qui concerne l'emploi des femmes est le programme de l'OIT «Better Work» soutenu par la Suisse depuis 2009. Les employés du secteur textile sont à 80 pour cent des femmes et l'égalité représente une composante importante de ce programme. La Suisse fait partie de «Equal Pay International Coalition» (EPIC). Cette coalition permet d'atteindre la cible 8.5 de l'agenda 2030 sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes. L'intérêt de EPIC est de donner un «ownership» au pays en fonction de leur priorité nationale en s'attaquant à l'égalité salariale qui devrait être une réalité pour tous aujourd'hui déjà. EPIC soutient également l'élimination de la pauvreté, l'égalité des genres, le travail décent pour tous et la paix et la justice sociale. Comme le mentionne le Directeur général dans son rapport, les mesures législatives ne sont pas suffisantes. Elles doivent s'accompagner d'actions et de résultats. Elles sont toutefois importantes pour protéger les femmes dans le monde du travail; ainsi et dans l'esprit des taux des travaux entrepris par notre conférence sur l'élaboration d'une norme pour lutter

---

contre le harcèlement et la violence au travail, la Suisse a ratifié la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention de la lutte et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Ce texte est entré en vigueur en Suisse très récemment le 1<sup>er</sup> avril 2018. En conclusion, la Suisse encourage tous les acteurs à s'engager de façon constructive dans l'élaboration de nouvelles normes sur la violence et le harcèlement au cours de cette conférence. Je vous remercie de votre attention.

**M. Jiang**

*Travailleur (Chine)*

Monsieur le Président, tout d'abord, permettez-moi de vous féliciter à l'occasion de votre élection. Je suis convaincu que, grâce à votre expérience, cette conférence sera couronnée de succès. Le rapport du Directeur général revoit les obstacles structurels et les causes de ces obstacles, auxquels sont confrontées les femmes dans le monde du travail. Le nouvel élan pour l'égalité a été soutenu également en Chine. Nous sommes engagés en Chine à promouvoir la protection des travailleuses; à la fin de septembre 2017, 1 366 millions d'accords collectifs avaient été signés. Nous sommes fermement opposés à toute forme de violence et de harcèlement sur le lieu de travail; nous protégeons pleinement les travailleuses. Mesdames et Messieurs les délégués, le Comité central du Parti communiste chinois, avec le camarade Xi Jinping à sa tête, attache une grande importance à la classe ouvrière et, à la veille de cette journée internationale du travail, dans une lettre envoyée à l'OIT, notre Secrétaire général Xi Jinping a souligné l'importance du socialisme et de cette nouvelle ère, qui pourrait être atteinte grâce à un travail de tout ça. Nous voulons promouvoir une société qui respecte le travail et les travailleurs, et réformer la main d'œuvre en créant une force, une main d'œuvre, orientée sur l'innovation. Les syndicats chinois ont été mis en place grâce au Parti communiste et continueront à promouvoir le syndicalisme et le socialisme. Le travail des syndicats fait partie intégrante du travail des groupes sociaux du Parti. La deuxième édition du document «Gouvernance de la Chine» par Xi Jinping montre que les groupes sociaux ont un rôle crucial à jouer. Ils réalisent des tâches fondamentales, restent indépendants, conformément à leur charte. Les syndicats chinois ont réalisé les progrès suivants au cours des dernières années. D'abord, nous nous sommes adaptés aux évolutions économiques et sociales pour maximiser le nombre de travailleurs organisés, notamment les travailleurs ruraux migrants. 2 809 millions de syndicats ont été établis, avec 303 millions de membres. Et, deuxièmement, nous avons répondu à la demande des travailleurs pour mettre en place une campagne «Internet Plus». Nous avons mis en place des relations industrielles harmonieuses: 2,46 millions d'accords collectifs ont été signés dans tout le pays, pour 6 441 millions d'entreprises et 280 millions de travailleurs. Nous avons également renforcé notre capacité d'unir, éduquer, protéger et servir les travailleurs, pour parvenir ensemble au travail décent, au travail confortable également. 2 252 millions de syndicats au niveau primaire ont mis en place un système de congrès couvrant 250 millions de travailleurs. Quatrièmement, nous avons soutenu, de manière ciblée, les travailleurs lors du Festival du Printemps et du Nouvel An en 2017. Nous avons fourni une assistance à 4,2 millions de travailleurs et nous avons fourni des bourses éducatives à hauteur de 980 millions de yuans à 410 000 étudiants. L'OIT est une plateforme d'échange et de coopération entre les travailleurs et syndicats de différents pays; les travailleurs chinois continueront à collaborer avec d'autres syndicats pour promouvoir les droits et les intérêts des travailleurs. Merci.

---

**M. Peeters**

*Gouvernement (Belgique)*

Monsieur le Président, chers collègues, Mesdames, Messieurs, la lutte pour l'égalité hommes-femmes est une lutte pour une société plus juste et une économie plus forte. La corrélation importante et positive entre les droits des femmes et la performance des sociétés et des économies est indéniable. En 2015, une publication de l'université Hasselt, en Belgique, déclarait que les membres des conseils d'administration des entreprises cotées constatent un impact positif sur la performance de l'entreprise lorsqu'il y a davantage de femmes membres du conseil d'administration, raison pour laquelle je félicite l'OIT qui a choisi les femmes dans le monde du travail comme sujet de la session de cette année. Au fil des ans, la Belgique a adopté un certain nombre de mesures pour réduire l'écart dans le monde du travail, et aussi l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Depuis quelques années, on a introduit des appels permettant à des inspecteurs sociaux de mener des enquêtes actives sur la discrimination sur le marché du travail. Et nous avons également soutenu les partenaires sociaux à mettre à jour les listes salariales. Mais il faut encore faire davantage. Nous avons aussi un outil appelé «Break@Work», et nous sommes en train de travailler à un programme fédéral, un plan d'action, qui a pour objectif de rompre avec les stéréotypes concernant les rôles des hommes et des femmes, et qui a pour but également de limiter l'écart entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. L'égalité hommes-femmes signifie également que les femmes se sentent sûres au travail. Donc il faut condamner les violences et le harcèlement au travail; il faut prévenir cette violence, ce harcèlement et la Belgique a mis en place un cadre solide pour protéger ses travailleurs. Les employeurs doivent créer un environnement de travail sûr et ils doivent évaluer les risques, mettre en place des mesures pour protéger leurs travailleurs contre la violence liée au travail et d'autres comportements qui ne sont pas souhaitables. Raison pour laquelle nous saluons et nous soutenons la convention et la recommandation de l'OIT qui met l'accent sur la protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La sécurité devrait en effet être l'alpha et l'oméga de tout lieu de travail. Nous devons faire en sorte que les personnes qui quittent leur famille le matin pour gagner leur vie, afin de l'entretenir, rentrent le soir en sécurité. Beaucoup d'accidents, d'incidents sur le lieu de travail peuvent être évités. L'exemple le plus tragique de ces dernières années, c'est bien entendu la catastrophe du Rana Plaza, en 2013. Cinq ans plus tard, il est clair qu'il reste encore des progrès à faire dans ce domaine. C'est la raison pour laquelle, cet automne, nous allons organiser en Belgique une conférence relative à la diligence raisonnable dans l'industrie textile. Pendant cette conférence, nous allons demander aux entreprises de renforcer leurs efforts et de signer l'accord du Bangladesh renouvelé. Mesdames, Messieurs, les partenaires sociaux et le gouvernement sont à la recherche de nouvelles modalités pour traiter la numérisation de notre économie. Et c'est un sujet traité dans d'autres pays également et c'est la raison pour laquelle l'OIT est le bon forum pour en discuter. Une étude récente a montré que les travailleurs belges pensent que la numérisation et la robotisation ne vont pas détruire les emplois. Elles vont faciliter leur travail et le rendre plus intéressant. Nous espérons que nos efforts et ceux des partenaires sociaux permettront de mettre en œuvre cette croyance optimiste dans la pratique. Aujourd'hui je plaide en faveur d'un rôle continu pour le BIT sur ce sujet et sur beaucoup d'autres. Nous soutenons le processus de réforme nécessaire au sein du système des Nations Unies afin de le rendre plus redevable, plus efficace, plus axé

---

sur l'avenir. Cette réforme est l'occasion pour l'OIT de développer, de consolider son rôle spécifique au sein de la famille des Nations Unies. En outre, nous soutenons l'ambition qui est de faire en sorte que l'OIT joue un rôle dans les situations post-conflit. Dans ces pays, il ne suffit pas simplement de reconstruire le gouvernement et de mettre en place des poids et des contrepoids. Il faut également rétablir la société civile grâce au dialogue social. Et il faut que l'OIT joue un rôle concret à cet égard. La Belgique soutient l'action de l'OIT. Nous allons continuer à promouvoir une OIT forte et jouer notre rôle pour faire en sorte que cette organisation reste forte, pertinente et vivante.

**M. Rahman**

*Employeur (Bangladesh)*

Merci. Permettez-moi de commencer par vous féliciter de votre élection en tant que Président de la 107<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail. Je félicite le Directeur général de son rapport «L'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». Il aborde les difficultés que rencontrent les femmes quand elles entrent sur le marché du travail. Le rapport donne des détails sur cette initiative sur les femmes au travail, une des sept initiatives du centenaire adoptées par l'OIT dans le cadre du 100<sup>ème</sup> anniversaire en 2019. Je salue le fait que l'OIT ait abordé cette question fondamentale et que l'OIT lutte contre la discrimination dont font l'objet les femmes sur le lieu de travail au 21<sup>ème</sup> siècle. L'OIT doit également fournir une feuille de route plus complète relative à l'inclusion hommes-femmes fondée sur la recherche et des faits probants. Certaines femmes sont désavantagées et continuent de faire face à la discrimination dans la société et sur le lieu de travail, mais il faut également reconnaître que des progrès ont été accomplis depuis quelques décennies sur le plan national et international, notamment dans des pays qui ont abordé ce défi comme un défi sociétal. D'après le rapport annuel de l'ONU Femmes 2016-2017, les femmes autonomisées dans le monde ont obtenu des progrès visibles. Le rapport cite des résultats accomplis par les femmes qui sont traduits par 72 lois adoptées ou amendées afin de renforcer les droits des femmes dans 61 pays et la formation de 4 000 dirigeantes femmes en place et souhaitant le devenir dans 51 pays. En ce qui concerne le monde du travail des femmes, le rapport sur l'inégalité entre les hommes et les femmes du Forum Economique Mondial 2017 suit l'évolution de l'indice global depuis 2006 par région géographique. Il souligne les progrès locaux en faveur de l'inclusion des femmes depuis 10 ans dans les régions suivantes: Europe occidentale, Asie du Sud, Afrique subsaharienne, Amérique latine et Caraïbes. Il reste, certes, beaucoup de travail à faire dans toutes les régions du monde, néanmoins il constate qu'il y a réduction de l'écart entre les hommes et les femmes par rapport à la situation il y a 11 ans. D'après le rapport du Forum Economique Mondial 2017, le Bangladesh est premier parmi les pays d'Asie du Sud en matière d'égalité entre les hommes et les femmes depuis trois ans. Donc, le Bangladesh est 47<sup>ème</sup> sur 145 pays. Donc, le rapport rappelle les succès remportés dans notre pays. Le Bangladesh est le premier pays, avec plusieurs autres pays, concernant l'inscription dans les éducations primaires et secondaires. Ensuite, le Bangladesh est devenu le premier pays de la région Asie du Sud pour ce qui est de l'autonomisation politique des femmes. Et troisièmement, le rapport montre que le Bangladesh est 135<sup>ème</sup> pour ce qui est de l'indice de la participation et de l'opportunité économique. En ce qui concerne les nouvelles opportunités et les innovations, les employeurs ont constaté que la technologie offre un outil essentiel



---

aux femmes et aux hommes pour réconcilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Le résultat, c'est qu'il y a beaucoup d'entreprises qui de plus en plus proposent au personnel des possibilités de travailler de manière flexible. L'utilisation de l'expression «forme atypique d'emplois» par rapport aux emplois standard n'est plus utile parce qu'en fait, elle ne tient pas compte du rôle-clé joué par ces différentes formes d'emplois dans la promotion de l'égalité des chances. L'économie numérique représente également de nouvelles opportunités de travail que les femmes et les hommes n'auraient pas eues autrement. L'OIT devra donc poursuivre ses recherches pour voir comment l'économie numérique autonomise le pouvoir décisionnel et le pouvoir d'achat des femmes, permettant aux femmes et aux hommes d'avoir accès à des services de soins à la personne et éventuellement, pour permettre aux femmes également de passer du secteur informel au secteur formel. L'OIT doit également contribuer davantage à l'inclusion des femmes; davantage de femmes sont mieux positionnées sur le marché du travail grâce aux efforts des employeurs qui investissent dans des politiques de recrutement, de compensation et de promotion équitable et d'autres actions qui sont liées au monde du travail. Cela étant dit, il faut des améliorations importantes, par exemple dans le domaine des politiques salariales non-discriminatoires, et aussi dans les comportements qui font que les femmes sont discriminées parfois par des moyens qui sont très difficiles de quantifier. Mais une simple approche juridique qui transfère la responsabilité aux entreprises serait contre-productive et irresponsable. [vgr INTERRUPTION 5:53]. Les autorités, les pouvoirs publics doivent donc mettre en place une série de politiques pour soutenir cet effort. Merci beaucoup.

**M. Babayev**

*Gouvernement (Azerbaïdjan)*

Excellence, M. le Président, Mesdames et Messieurs, tout d'abord, permettez-moi de remercier M. Guy Ryder et les équipes du BIT de ce rapport qui rappelle le mandat essentiel de l'OIT, c'est-à-dire promouvoir le développement durable et promouvoir la justice sociale dans le monde entier. Nous reconnaissons tous que toute initiative fondée sur le concept de développement durable signifie qu'il faut mettre en place des objectifs pour assurer la justice sociale dans chaque pays pour la communauté mondiale. Ce n'est pas une coïncidence que l'égalité des chances et l'autonomisation des femmes est une des priorités du programme des Nations Unies à l'horizon 2030. Malgré les nombreux progrès depuis 10 ans, la segmentation et la discrimination contre les femmes continuent sur tous les marchés du monde. Les femmes continuent de rencontrer des discriminations dans l'emploi, dans la décision et dans l'accès aux actifs économiques et donc elles sont obligées de travailler dans des emplois temporaires, à temps réduit ou dans des situations d'emploi informel. Donc le sujet de la discussion aujourd'hui, c'est l'occasion d'aborder le monde du travail de manière plus globale dans la perspective d'une promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. L'Azerbaïdjan insiste sur l'autonomisation des femmes et célèbre le centenaire de l'indépendance de l'Azerbaïdjan. Il s'agit d'honorer la république qui a apporté le suffrage aux femmes en 1918 et donc pour nous, il s'agit de promouvoir l'égalité hommes-femmes dans toutes les sphères de la vie. Nous avons adopté toutes les conventions, les instruments internationaux et nous avons mis en place des programmes, des projets pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et pour assurer la représentation des femmes, notamment à des postes de décision. La stabilité macroéconomique et les résultats économiques ont permis au gouvernement d'accomplir ces objectifs politiques pour améliorer le bien-être social



---

de la population. Malgré nos résultats, nous faisons face à de nombreux défis pour assurer pleinement les droits sociaux de tous les participants. 20 pour cent du territoire est occupé par l'Arménie voisine. Il y a plus d'un million de personnes réfugiées et déplacées sur le plan intérieur et qui ont besoin de protection sociale et de soins. Et ça représente une menace, pas simplement pour le développement social du pays, mais également pour l'ensemble de la région. Aujourd'hui, en Azerbaïdjan, les femmes représentent 51 pour cent de la population. La volonté des femmes d'être en compétition avec les hommes sur un pied d'égalité malgré les difficultés dans le monde du travail, leur capacité à s'intégrer dans de nouvelles relations de travail ont pour effet qu'elles sont mieux représentées dans l'administration, dans les entreprises, dans les structures de pouvoir. Chez nous, la participation des femmes au monde du travail est de 84,6 pour cent. Pour chaque cent étudiant, il y a en moyenne 47 femmes; 53,6 pour cent de tous les travailleurs scientifiques sont des femmes. Le premier Vice-Président de la République est une femme. Les femmes sont bien représentées dans les organes électoraux, de gestion et judiciaires. Donc l'autonomisation des femmes fait partie aussi de notre programme national de mise en œuvre des ODD. Nous avons un Conseil du Développement Durable créé par un décret présidentiel. Donc il y a des rapports qui vont être présentés sur les différents ODD, notamment l'ODD 5, ce qui montre l'importance des ODD pour notre pays. La mise en œuvre des politiques de l'emploi dans le cadre du tripartisme de l'OIT, les discussions et la prise de décision au comité tripartite sur les questions socio-économiques constituent une base, une condition préalable pour assurer le succès des politiques. Nous avons également un programme de promotion du travail décent. L'Azerbaïdjan a été également élu membre du Conseil d'Administration, ce qui témoigne de notre respect au niveau international. Nous allons organiser l'Expo Internationale à Baku. Et l'objectif de notre proposition concerne l'avenir de l'éducation, de la santé et du monde du travail. Ce sont des questions importantes pour tout le monde, tous les pays, toutes les sociétés, donc je profite de l'occasion pour vous demander de soutenir la candidature de Baku pour l'Exposition Mondiale 2025. Merci.

## **M. Saafan**

*Gouvernement (Egypte)*

Au nom de Dieu le Miséricordieux, Monsieur le Président de la Conférence, Mesdames et Messieurs Membres des délégations, Mesdames et Messieurs les Représentants des employeurs et des travailleurs, Mesdames et Messieurs, j'aimerais tout d'abord féliciter Son Excellence M. Mourad pour son élection à la tête de la Conférence et nous réitérons le soutien que nous lui témoignons pour la bonne conduite de ses travaux. Nous souhaiterions également faire référence au rapport du Directeur général intitulé «L'initiative pour la femme au travail, un nouvel élan vers l'égalité». Dans ce contexte, l'Egypte assure le rôle de l'OIT dans la promotion de l'égalité hommes-femmes dans le lieu du travail comme un élément important pour un futur juste et équitable pour tous, en vue de réaliser la justice sociale pour tous. L'Egypte a promu l'égalité hommes-femmes dans différents domaines: économique, social et culturel. Nous travaillons à protéger la femme et à promouvoir sa situation dans le lieu du travail. Nous avons également travaillé à la promotion du statut de la femme socialement et dans ce contexte en 2017, nous avons annoncé 2017 comme étant l'année de la femme égyptienne. Des millions d'Egyptiens ont profité de l'initiative pour vivre dignement et donc nous avons lancé un programme pour le

---

travail saisonnier. Mesdames et Messieurs, nous avons pris connaissance du rapport du Directeur général pour les activités de l'OIT pour les années 2017-18 pour promouvoir la justice sociale à travers le travail décent. Mon pays soutient tous ces principes et reconnaît le rôle de l'OIT pour la promotion de cette égalité. Nous avons besoin de toutes ces initiatives pour promouvoir la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme. Nous voulons dire que l'égalité sociale requiert la représentation équitable au niveau social, également la coexistence entre les peuples et les états, également en dépassant le fait de mélanger entre la religion, la politique et l'économie. Au cours de l'histoire, l'Égypte a toujours fait face à tout ce qui a menacé notre nation arabe ou islamique. L'extrémisme a de grandes conséquences sur les conditions de travail, a de grandes conséquences sur le droit au travail. C'est pourquoi l'OIT doit accomplir un rôle dans le fait de chercher une solution à ce problème au niveau international. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, l'Égypte a mis en place un programme de réforme économique et sociale et nous avons atteint de bons résultats pour les années 2013-2014 et cela a augmenté les taux d'emploi. Le chômage a baissé et nous avons créé plus d'opportunités de travail: c'est une avancée importante. Nous avons mis également trois lois pour le travail: une loi pour l'organisation syndicale, le droit à l'organisation syndicale. Également nous avons élu des représentants aux travailleurs dans les entreprises. Nous avons également proposé une loi du travail au Parlement. D'autre part, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, nous demandons de mettre des réglementations claires sur lesquelles nous nous mettrons d'accord, ou sur lesquelles le conseil d'administration se mettra d'accord avec la participation des trois parties concernées – gouvernement, employeurs et travailleurs – pour que ces réglementations aident les pays directement à moderniser leur législation et à mettre en œuvre les normes de travail internationales. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je suis vraiment désolé vis-à-vis de ce qui se passe dans le territoire palestinien occupé. Également, nous avons une pensée pour les victimes qui tombent quotidiennement. Cette situation demande une intervention rapide pour combattre la pauvreté, pour promouvoir les opportunités de travail décent et de protection sociale au peuple palestinien. Frères, je vous salue. Merci.

## **M. Endris**

*Employeur (Ethiopie)*

M. le Président de la Conférence, M. le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, c'est en effet un grand honneur et un grand plaisir pour moi que de prononcer cette allocution lors de cette 107<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail qui va discuter de la coopération pour le développement de l'OIT pour soutenir la mise en œuvre des objectifs du développement et pour lutter contre la violence, le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail et pour le dialogue social et le tripartisme. Monsieur le Président, pour promouvoir le travail décent, la Fédération des Employeurs éthiopiens joue un rôle significatif et contribue à la croissance économique du pays par le biais d'interventions et d'efforts qui vont dans le sens de la création de la paix industrielle et susceptibles de créer un environnement propice aux investissements. Notre principal objectif est de protéger les droits des employeurs mais la Fédération s'efforce également de créer la paix professionnelle pour assurer la croissance et la productivité des entreprises. La Fédération a 15 sections. Ces sections ont créé beaucoup de possibilités d'emplois pour les jeunes et

---

pour les chômeurs. La Fédération aide également ses membres et les membres potentiels à améliorer leurs relations professionnelles, à appliquer les principes et les droits fondamentaux au travail, notamment par le biais de formations et par la fourniture de services juridiques et par le plaidoyer. La Fédération promeut la création d'emplois dans les grandes et les petites entreprises, ce qui est important alors que nous faisons face à de nombreuses catastrophes naturelles et autres. Pour ce qui est de la responsabilité sociale des entreprises, nous collaborons avec les pouvoirs publics et d'autres partenaires sur la question du harcèlement contre les femmes sur le lieu de travail. Et donc nous sensibilisons cette question et en outre, la Fédération des Employeurs éthiopiens, en collaboration avec la Confédération norvégienne des Entreprises, a mené un certain nombre de formations sur le dialogue social et le tripartisme dans différentes régions du pays pour les représentants des employeurs, les représentants des travailleurs, les employeurs, les travailleurs ainsi que les chefs de communauté et pour mettre en place un réseau de dialogue social entre entreprises membres de la Fédération. Nous pensons que le dialogue social est une des meilleures solutions pour régler des différends et des conflits dans différents secteurs de l'économie et de la vie sociale. Le dialogue social est un moyen civilisé de régler les problèmes. En général, la Fédération travaille à la réalisation des quatre principes et droits: le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, à l'abolition effective du travail forcé, du travail obligatoire, l'élimination du travail des enfants et l'élimination de la discrimination par rapport à l'emploi et au travail. Et ceci n'a pas été réalisé uniquement grâce aux efforts de la Fédération, mais aussi en coopération avec nos partenaires: le gouvernement, les représentants des travailleurs, et notamment avec l'aide de la Confédération norvégienne des Entreprises et celle de l'OIT. Par conséquent, je voudrais profiter de cette occasion pour remercier NHO et l'OIT à cet égard. Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, je souhaitais, à ce stade, vous informer que la Fédération des Employeurs éthiopiens a célébré son 65<sup>ème</sup> anniversaire le 24 mai 2018 et que le 22 mai 2018, cette journée est devenue la journée où nous sommes devenus la Confédération des Employeurs éthiopiens. Et pour terminer, comme je l'ai déjà dit en ce qui concerne les investissements, je voudrais vous informer que l'Ethiopie dispose d'une politique d'investissements appropriée pour attirer les investisseurs; donc, je vous invite à venir investir en Ethiopie. Et pour terminer, je voudrais remercier l'OIT et les organisateurs de cette conférence qui m'ont permis de m'adresser à vous et de demander aux travailleurs, aux employeurs, aux gouvernements, aux entreprises internationales, aux agences internationales et aux organisations internationales de se joindre à nous dans nos efforts. Je vous remercie.

**Mme Alsubaih**

*Gouvernement (Koweït)*

Votre Excellence, M. le Président de la Conférence, Mesdames et Messieurs, Chefs et Membres des délégations, Mesdames et Messieurs, je vous salue. J'ai le plaisir d'exprimer au nom des délégations du Conseil de Coopération du Golfe de vous souhaiter la bienvenue dans cet important forum international. Je vous félicite, Monsieur le Président, pour la confiance dont vous avez bénéficié suite à votre élection à la tête de cette conférence. Nous vous souhaitons tout le succès dans vos travaux. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, nous avons parcouru avec intérêt le rapport du Directeur général qui a traité cette année une question de grande importance, c'est-à-dire l'augmentation des opportunités de participation de la

---

femme. Ce rapport du Directeur général a souligné les problèmes auxquels fait face la femme dans les lieux de travail, que ce soit de par l'emploi, les opportunités de travail; également les disparités au niveau des salaires, cette disparité qui a été évaluée à, à peu près, 20 pour cent aux côtés d'autres facteurs qui font que le lieu de travail n'est pas adéquat pour la femme. Mesdames et Messieurs, la société au Conseil de Coopération du Golfe est une société jeune, constituée en grande partie par des femmes. C'est pourquoi la capacitation de la femme dans le domaine du travail est une priorité sur les agendas des pays membres de la Coopération. Egalement de par les législations: les législations appellent à l'égalité dans l'emploi des hommes et des femmes. Ces législations comprennent des textes clairs condamnant la discrimination contre la femme. Egalement, la ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre la femme a assuré les efforts déployés pour promouvoir les droits de la femme, notamment le droit au travail décent. Nous avons mis en place des stratégies nationales pour augmenter la part de participation de la femme au monde du travail, également la participation de la femme au niveau des entreprises pour réaliser les objectifs durables du développement. Loin des clichés qui font que la femme doit rester pour prendre soin de sa famille, nous avons mis en place des programmes de prestations sociales pour augmenter la participation de la femme également aux curricula éducatifs pour promouvoir son rôle, le rôle de la femme dans la réalisation des objectifs durables de développement. Mesdames et Messieurs, Excellence, grâce aux efforts de la communauté internationale, nous devons continuer à lutter pour protéger les problématiques auxquelles fait face la femme dans le territoire palestinien occupé. Les forces occupantes ignorent complètement toutes les législations qui demandent la protection du peuple palestinien. Nous demandons au Directeur général de prendre conscience de la situation déplorable des travailleurs dans le territoire palestinien, suite aux politiques de l'occupation. Cela demande de nous tous que nous jouions un rôle plus important pour la protection des peuples sous le joug de l'occupation et mettre fin aux violations à travers la mise en œuvre des normes internationales et des principes adoptés dans l'organisation pour faire face aux forces de l'occupation. Mesdames et Messieurs, encore une fois, les pays membres du Conseil de Coopération du Golfe vous remercient pour cette opportunité qui nous a été donnée et nous vous souhaitons tout succès dans vos travaux. Nous vous saluons, merci.

**Mme Ba**

*Gouvernement (Mauritanie)*

Monsieur Le Président, Monsieur Le Directeur général, Mesdames et Messieurs les Ministres et Chefs de délégations, Messieurs les Représentants des Employeurs, Messieurs les Représentants des Travailleurs, Mesdames et Messieurs. Au nom du gouvernement de mon pays, permettez-moi Monsieur le Président de vous féliciter pour votre brillante élection à la présidence de la présente session de la conférence qui, à n'en pas douter, connaîtra un franc succès. La thématique de cette session, centrée sur le rapport du Directeur général et relative au thème «Les femmes au travail», l'une des initiatives du centenaire de l'OIT, est particulièrement importante pour notre pays, la Mauritanie. En effet, la Mauritanie est fortement engagée dans les réformes portant sur l'éradication de toute forme de discriminations fondées sur le genre, mais aussi et surtout, la mise en œuvre de mesures de nature à assurer équité et justice dans l'accès au travail et l'égal traitement de tous les travailleurs. Permettez-moi, Monsieur le Président, de féliciter Monsieur Guy Ryder, Directeur

---

général du BIT, pour son rapport de haute facture et de la pertinence de l'annexe consacrée à la situation dramatique des travailleurs dans les territoires arabes palestiniens occupés. Mesdames et Messieurs, la Mauritanie a ratifié l'ensemble des conventions fondamentales du travail du BIT, traduit dans sa réglementation nationale, et a assuré leur mise en œuvre. La femme mauritanienne bénéficie d'une place privilégiée découlant des prescriptions religieuses et culturelles de notre pays et la protection de ces droits constitue une priorité absolue dans le projet politique du Président de la République, son Excellence Michel Mohamed Ould Abdel Aziz. L'action du gouvernement que dirige le Premier Ministre, Son Excellence Monsieur Yahya Ould Hademine, est ici centrée sur la prise en charge de l'ensemble des problèmes des travailleurs en général, et de ceux qui souffrent de précarité ou de discrimination dans l'emploi en particulier. Les performances économiques réalisées par notre pays, en dépit d'un contexte international difficile, ont permis une maîtrise, une croissance économique régulière et une maîtrise de l'inflation, ce qui a impacté positivement les conditions de vie des travailleurs et permis une extension de l'offre de l'emploi. Mesdames et Messieurs, le Ministère de la Fonction Publique du Travail et de la Modernisation de l'Administration poursuit sans relâche ses projets de programmes visant la promotion et la consolidation de la protection sociale des travailleurs. Cette année, des étapes importantes ont été franchies, notamment la mise en œuvre des Conventions Internationales du Travail liées à la garantie des droits fondamentaux des travailleurs et plus particulièrement celles relatives à la protection des droits des travailleurs les plus vulnérables. Ainsi, avec l'appui du BIT, notre département a pris les mesures nécessaires pour contribuer à la mise en œuvre de l'ensemble des Conventions Fondamentales du Travail. Qu'il me soit permis ici de louer les efforts constructifs de toutes les parties prenantes et de saluer l'engagement à nos côtés de nos partenaires. Dans ce cadre, notre pays a mis en place un plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants. Pour mettre en œuvre les dispositions des Conventions Internationales du Travail n<sup>os</sup> 138 et 182 de l'OIT relatives au travail des enfants. Ce programme ambitieux sera décliné en actions ciblées. Dans tous les prochains mois, un plaidoyer sera lancé auprès de nos partenaires au développement pour la mobilisation des financements nécessaires. Je puis vous assurer, compte tenu de l'importance de ce plan d'actions visant la protection de nos enfants, que le gouvernement mauritanien lui accordera toute la priorité requise. Mesdames et Messieurs, l'assainissement et l'amélioration du cadre institutionnel, juridique et réglementaire du travail occupent une place centrale dans l'action de notre département. Ainsi, nous avons mis en place et amorcé la mise en œuvre de projets de renforcement des capacités des administrations du travail afin d'améliorer sensiblement sa performance en matière d'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Il sera également mis en place un système de suivi-évaluation fonctionnel adossé à des indicateurs pertinents. Parallèlement à cela, nous mènerons des actions continues d'assainissement et d'amélioration des dispositions législatives et [vgr INTERRUPTION 6:06]. Mesdames et Messieurs, la lutte contre l'emploi précaire constitue une priorité pour notre département qui poursuit ses efforts de formalisation de l'économie informelle conformément à la Recommandation dite 204. L'objectif étant de garantir et d'assurer la contribution de l'Administration du Travail [vgr INTERRUPTION 6:35]



---

**M. Atwoli**

*Travailleur (Kenya)*

Président, Vice-Présidents de la Conférence, Mesdames et Messieurs les délégués, au nom de l'Organisation Centrale des Syndicats que je préside et en mon nom propre, je voudrais saisir cette occasion pour féliciter le Directeur général qui a présenté un rapport pertinent et ciblé sur les obstacles face à l'égalité entre les hommes et les femmes et comment les surmonter, alors que l'OIT passe à son deuxième centenaire. Monsieur le Président, Madame la Présidente, il ne fait aucun doute que depuis la création de l'OIT, beaucoup a été réalisé par l'organisation et par ses mandants pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau mondial. Cependant, les progrès ont été lents et inégaux. Notre syndicat pense dès lors qu'on ne peut plus continuer à travailler de la même manière, puisque ce n'est plus une solution viable pour surmonter le défi du genre. Monsieur le Président, COTU Kenya note que l'économie de soins à la personne joue un rôle important pour promouvoir l'égalité hommes-femmes si cela est bien géré par le biais de l'intégration des politiques au niveau national, régional et international. Les besoins grandissants de sociétés vieillissantes dans de nombreux pays développés et économies émergentes demandent des investissements colossaux qui incluront une main d'œuvre bien formée pour soutenir les démographies actuelles. Il est indispensable que les gouvernements travaillent main dans la main avec les partenaires sociaux et avec l'aide de l'OIT et d'autres institutions internationales pour créer un environnement propice afin de soutenir les conditions de travail décent et les résultats du secteur de l'économie des soins à la personne. Madame la Présidente, alors que nous sommes d'accord pour dire que l'environnement de travail a changé de manière dramatique au cours des dernières années, du fait des progrès technologiques et de la nature changeante du travail, de nombreuses sociétés et communautés doivent encore concilier les responsabilités professionnelles et non-professionnelles. Le fait qu'on ne reconnaisse pas le travail non payé est l'un des principaux obstacles et le fait que les femmes et les hommes doivent concilier des responsabilités professionnelles et non professionnelles. Madame la Présidente, l'évolution des accords de travail flexible pour correspondre aux demandes changeantes du monde du travail et aux besoins des travailleurs modernes sont une bonne occasion pour les travailleurs pour rééquilibrer le travail rémunéré et le travail de la famille. Et les responsabilités doivent être partagées entre les hommes et les femmes. Madame la Présidente, nous sommes également d'accord pour dire que de nombreux pays en développement connaissent un besoin d'investissements suffisants dans le développement industriel, notamment les routes, l'énergie, l'eau et les communications. Cela reste indispensable pour renforcer la capacité de nombreuses femmes dans des environnements ruraux pour qu'elles puissent mieux contrôler leur temps. Notre organisation remercie notre Président, Uhuru Kenyatta, qui a mis en place le programme de développement qui vise notamment à promouvoir l'emploi dans des secteurs avec un gros potentiel pour attirer davantage de jeunes chômeurs et de femmes. Notamment cela permettra de renforcer la sécurité alimentaire, le logement abordable et les soins de santé abordables. Et cela aura également une incidence positive pour clore les écarts de rémunération. Nous félicitons également le Président et le Premier Ministre, Raila Amollo Odinga, pour leur décision de se serrer la main et réconcilier leurs divergences politiques après les élections générales contestées de 2017, un geste qui a provoqué une stabilité politique, sociale et économique dans le pays et qui a fourni l'environnement nécessaire pour les

---

investissements et la croissance économique qui étaient nécessaires pour réaliser le programme du Président. COTU Kenya appelle donc le gouvernement kenyan à revoir les amendements proposés dans la législation du travail qui visent à limiter l'indépendance des travailleurs et des employeurs lors du choix de leur représentants dans les institutions tripartites-clés, comme le Fonds de la Sécurité Sociale Nationale, le Fonds de l'Assurance Hospitalière Nationale et l'Autorité de Formation Industrielle Nationale. Les changements vont compliquer l'exercice du droit de grève. Et nous sommes donc contre ces amendements. Des travailleurs vont se retrouver en situation illégale puisqu'ils ne pourront plus exercer leur droit de grève, ce qui va à l'encontre des Conventions fondamentales de l'OIT 87 et 98. Et donc ces amendements doivent être abandonnés immédiatement. Je vous remercie.

## **M. Yatim**

*Gouvernement (Maroc)*

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général du Bureau International du Travail, Monsieur le Représentant des Mandants tripartites, Mesdames et Messieurs. Il m'est particulièrement agréable, Monsieur le Président, de vous adresser les félicitations pour la confiance dont vous avez été investi par votre élection à la Présidence de la conférence en vous souhaitant, ainsi qu'à vos collaborateurs, le plein succès dans la gestion de ces travaux. Je tiens aussi à exprimer mes remerciements au Directeur général du Bureau International du travail et à son staff pour les efforts remarquables qu'ils ont déployés et qu'ils ne cessent de fournir afin d'assurer la réussite des travaux de cette session. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, les défis grandissants d'ordre économique, social, politique et sécuritaire qu'affronte notre société et qui mettent en cause son équilibre et sa cohésion ainsi que le développement accéléré des formes de travail, des relations de production et le progrès technologique empressé impliquent de notre part la formulation de ripostes collectives adaptées aux aspirations des travailleurs et des employeurs et concourant à la réalisation des objectifs du travail décent, de la concurrence et de la justice sociale. Ils nécessitent également une nouvelle génération de dialogue social et de négociation collective, sur une approche de relation gagnant-gagnant qui dépasse la culture de la confrontation et de la rivalité vers une culture de compréhension, de rapprochement des liens et de relations. Parmi les grands dilemmes que les sociétés confrontent, notamment dans les pays en développement, figure la création d'emplois aux flux croissants de jeunes, un emploi qui préserve leur dignité et respecte les normes du travail décent. Ce défi augmente avec le développement accéléré des formes de travail et le recul des relations de travail classiques, impliquant ainsi la remise en cause d'un certain nombre de conceptions et de paradigmes, qui encadraient autrefois notre pensée sociale et une créativité innovante combinant les exigences de la concurrence et les contraintes de la protection sociale et la responsabilité sociale de l'entreprise. Une créativité qui tient également compte du fait que les femmes sont les premières victimes du chômage, du sous-emploi, de la discrimination dans le salaire et dans l'accès aux postes de responsabilité. A cet égard, le rapport du Directeur général intitulé «L'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan sur l'égalité», qui fait valoir le caractère limité des efforts déployés pour réduire les disparités entre les sexes dans l'emploi et le travail propose un certain nombre d'entrées dont l'instauration de flexibilité dite encadrée, dans le cadre du dialogue et de la négociation, et ce, à travers une durée du travail flexible permettant aux femmes de réaliser un équilibre entre les

---

responsabilités familiales et les obligations professionnelles ainsi que la nécessité de contrecarrer la violence et le harcèlement au travail. Mesdames et Messieurs, concernant l'expérience marocaine dans la lutte contre les violences faites aux femmes, la Constitution du Royaume du Maroc a fait de l'égalité entre les hommes et les femmes un fondement constitutionnel et de la quête de la parité une aspiration constitutionnelle, en sus de la mise en place de la parité et de la lutte contre les formes de discrimination et de l'adoption d'un nombre de lois en conformité avec les conventions onusiennes, notamment la lutte contre la violence à l'encontre des femmes, que nous avons adoptées. En ce qui concerne la violence, nous avons consacré la criminalisation du harcèlement sexuel dans la loi du travail; dans le domaine du dialogue social, le gouvernement du Royaume du Maroc a veillé à construire un partenariat solide avec les partenaires sociaux à travers la concertation permanente, la recherche des fondements d'un dialogue social régulier et institutionnalisé. Le gouvernement a aussi effectué ça dans son programme. En ce qui concerne le développement économique, nous avons mis en place la coopération sud-sud et la coopération tripartite et nous avons adopté un atelier récemment dans le domaine de la coopération sud-sud. La convention 205 aussi a été adoptée. En conclusion, Mesdames et Messieurs, venant d'un pays qui exprime toujours des positions très avant-gardistes, nous adoptons toujours des positions positives. Je vous remercie.

**M. Alghafis**

*Gouvernement (Arabie Saoudite)*

La délégation du Royaume d'Arabie Saoudite voudrait vous féliciter à l'occasion de votre présidence de cette session de la conférence. Nous vous souhaitons plein succès. Nous voudrions également remercier le Directeur général de l'OIT pour ses travaux visant à promouvoir cette organisation de longue date et nous saluons son rapport de cette année sur les femmes au travail et les autres initiatives du centenaire, les six autres initiatives lancées par l'organisation. C'est effectivement une excellente occasion pour les états membres et les partenaires sociaux de travailler de concert afin de garantir l'égalité des femmes dans le monde du travail et de fournir des conditions de travail décent à tous. Ce sont là les objectifs de l'OIT. Monsieur le Président, dans nos discussions au cours de cette session qui se concentre sur les femmes au travail et à la volonté des états membres de prendre en compte les problèmes qui font obstacle à l'activation du rôle des femmes dans le développement des sociétés, nous voudrions souligner les progrès atteints par le Royaume d'Arabie Saoudite dans ce domaine conformément à la «Vision Saudi» pour 2030, une vision qui repose sur trois grands piliers: une société vibrante, une économie florissante et une patrie ambitieuse. La Vision précise que «les femmes saoudiennes sont un élément important de notre force et que nous continuerons de développer leurs talents, d'investir dans leurs énergies, et de leur permettre d'obtenir les mêmes occasions pour construire leur avenir et contribuer au développement de notre société et de notre économie». En outre, le programme de transformation national 2020 contient 36 cibles stratégiques qui soutiennent l'autonomisation économique des femmes saoudiennes et appuient leur indépendance et leur autonomie. Dans ce cadre, nous visons à accroître la participation des femmes sur le marché de l'emploi de 22 à 30 pour cent d'ici 2030, ce qui représentera une augmentation de 3 pour cent du PIB hors pétrole. Mon pays souhaite soutenir le travail des femmes et surmonter les difficultés. Des cibles ont été fixées pour accroître la participation des femmes sur le marché de l'emploi et accroître la



---

contribution des familles productives, faciliter les start-ups et le développement du secteur du détail et accroître la contribution des petites et moyennes entreprises. En outre, nous allons également travailler davantage sur l'autonomisation des femmes pour parvenir à un équilibre entre la vie sociale et la vie professionnelle par le biais d'un système de bien-être social qui donnera aux femmes davantage d'occasions sans compromettre leurs engagements familiaux et leurs liens avec les membres de leur famille. Parmi ces initiatives pour autonomiser des femmes, le ministère a lancé le programme des soins de l'enfant, Qurrah, afin de soutenir les services des soins des enfants pour les femmes qui travaillent, et un programme de transport, Wusool, qui les aide également. Nous avons également un programme freelance qui accroît les opportunités des femmes afin d'accroître leur revenu, conformément à leurs compétences et des programmes de télétravail et de programmes à temps partiel qui permettent aux dispensatrices de soins de parvenir à un équilibre entre la vie professionnelle et familiale. Cela permet également l'autonomisation des femmes dans les zones rurales et reculées. Les résultats de ces efforts ont déjà été constatés, nous avons atteint 565 000 femmes qui travaillent sur le secteur privé à la fin 2017, ce qui représente environ 32 pour cent des employés saoudiens sur le marché de l'emploi. Les initiatives saoudiennes pour autonomiser les femmes ne se sont pas limitées à l'entrée des femmes sur le marché de l'emploi, nous avons également lancé d'autres initiatives pour leur permettre d'atteindre des positions de direction et parvenir à un équilibre hommes-femmes. Mon pays souhaite éliminer toute discrimination salariale entre les travailleurs hommes et femmes et a mis en place les aspects législatifs de l'égalité et de la rémunération égale pour un travail égal. Et nous avons un système pour condamner les violations de ce système. Nous partageons nos expériences avec les pays et organisations, ainsi que les bonnes pratiques, pour suivre l'application de cette législation et réduire les écarts salariaux et parvenir à l'égalité. Mon pays a pris de nombreuses mesures pour lutter contre tous les phénomènes négatifs et comportements négatifs qui peuvent nuire à un environnement de travail sain, notamment la violence et le harcèlement, par le biais de l'adoption d'une loi cette semaine; nous avons adopté une législation contre la violence et le harcèlement, adoptée par le ministère du Travail et du développement social. Il y a des définitions et des mécanismes pour faire face à ce genre de cas au niveau des rapports, de la vérification et des pénalités à fixer. Nous reconnaissons que les travailleurs d'Arabie Saoudite ont toujours contribué à l'autonomisation des femmes économiquement et socialement et nous sommes heureux de dire que nous continuerons à contribuer aux efforts internationaux à cette fin.

**Mme Markova**

*Employeur (Bulgarie)*

Merci à Madame la Présidente, au nom des employeurs bulgares, nous vous félicitons à l'occasion de votre élection à ce poste important et nous vous souhaitons des travaux fructueux lors de cette 107ème session de la Conférence Internationale du Travail. Le rapport du Directeur général parle des défis sociaux mondiaux et du rôle de l'OIT et de ses mandats, en se concentrant sur les femmes au travail dans le cadre de l'une des initiatives du centenaire de l'OIT. Cette approche renforce le rôle de l'OIT en tant que forum mondial et instrument efficace pour l'application des normes internationales du travail pour parvenir à la prospérité économique et sociale dans nos sociétés. Les employeurs bulgares ont également leur rôle à jouer pour améliorer la performance de la Bulgarie en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes. Je voudrais insister sur les faits suivants: la Bulgarie est

---

15ème selon l'index de l'Union Européenne de l'égalité entre les hommes et les femmes, alors que nous étions 25èmes en 2015. Nous avons 26,5 femmes employées dans le secteur informatique, alors que la moyenne de l'Union Européenne est de 17,2 pour cent. La Bulgarie a également amélioré de manière considérable son poste, passant de la 81ème place à la 18ème place sur 144 pays, selon le rapport sur les écarts salariaux en 2017. En outre, permettez-moi également de souligner les priorités des employeurs bulgares. Premièrement, réduire le fardeau administratif et accélérer l'adoption du gouvernement électronique, entrer dans la zone euro et prendre des mesures supplémentaires pour respecter les normes sociales élevées de l'Union Européenne. Je voudrais simplement vous dire que la Bulgarie respecte tous les critères d'entrée, avec moins de 25 pour cent de dette gouvernementale par rapport au PIB. L'accélération des réformes dans l'éducation et la formation professionnelle, les systèmes de sécurité sociale et de soins de santé et la législation professionnelle. Les employeurs bulgares reconnaissent la nécessité de lancer un débat à l'échelle nationale pour de meilleures réglementations qui répondent à la réalité du marché du travail et de l'économie. Cela inclut également l'adoption de formes souples d'emplois, selon les besoins des employés et des employeurs. Nous avons également insisté sur l'amélioration des réglementations et un meilleur équilibre pour les travailleurs en poste et les paquets-mobilité qui seront adoptés au niveau de l'Union Européenne. Quatrièmement, l'amélioration des procédures et l'accès aux ressortissants de pays tiers au marché de l'emploi bulgare. Cinquièmement, parvenir à des accords pour les salaires minimaux, conformément à la Convention 131 en tenant compte des proportions des salaires moyens de l'Union Européenne. Les employeurs bulgares participeront activement au dialogue social à tous les niveaux pour défendre leur point de vue sur base des dispositions de la Constitution et des conventions de l'OIT qui s'appliquent. Voilà pourquoi nous avons besoin de l'expérience extrêmement pertinente de l'OIT et de ses mandats pour établir des cas similaires; le dialogue social et la coopération pour la prospérité économique et sociale l'exigent. En conclusion, je peux vous assurer que nous soutenons pleinement le programme de l'OIE et ses efforts pour parvenir aux objectifs et aux valeurs de l'OIT. Merci de m'avoir donné la possibilité de prendre la parole devant cette auguste instance. Je vous remercie de votre attention.

**M. Alhamli**

*Gouvernement (Emirats Arabes Unis)*

Monsieur le Président, Excellence, Mesdames, Messieurs les Chefs de délégations, Mesdames, Messieurs les Délégués, bonjour. Pour commencer, je voudrais féliciter Monsieur Samir Mourad, Ministre du Travail du Royaume hachémite de Jordanie, Président de la Conférence et je voudrais également saluer et féliciter tous les Vice-Présidents à qui je souhaite plein succès. Le rapport du Directeur général discute une des questions les plus importantes en matière d'objectif du développement durable acceptée par tous les chefs d'état, chefs de gouvernement dans le cadre de ce programme à l'horizon 2030, c'est-à-dire l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes. Malgré les progrès mentionnés dans le rapport pour réduire l'écart entre les hommes et les femmes, il reste néanmoins des différences, notamment dans le domaine de la santé et le domaine de l'économie. Je vais parler surtout du domaine économique. Mesdames, Messieurs, un des rapports économiques récemment publié par l'Institut Mackenzie, l'égalité hommes-femmes contribuerait à une augmentation de 12 trilliards de dollars du PIB mondial d'ici quelques années, donc on n'exagère pas si on dit que, pour ce

---

qui est de l'égalité dans le domaine de l'emploi, cette égalité est une nécessité morale et sociale, et aussi économique. Les Emirats ont tenu compte de cet élément et ont adopté cela dans leur constitution, et pour nous, l'égalité hommes-femmes est une priorité nationale. C'est ce que nous avons toujours tenté de faire et nous avons obtenu un des meilleurs résultats dans la région en matière d'égalité hommes-femmes, qu'il s'agisse de l'éducation supérieure, ou qu'il s'agisse de la contribution des femmes sur le marché du travail. Par exemple, nous avons 9 ministres femmes, soit 28 pour cent de la totalité des ministres. Les femmes occupent 20 pour cent du Conseil National Fédéral qui est d'ailleurs présidé par une femme. Par ailleurs, nous avons également adopté des lois qui prévoient la nomination de femmes au conseil d'administration de toutes les entreprises, c'est-à-dire que 30 pour cent des conseils d'administration ont des femmes pour membres et les femmes représentent 26,7 pour cent de tous les postes d'encadrement au sein de l'administration publique. Nous avons également lancé la stratégie nationale d'autonomisation des femmes 2015-2021. Nous avons annoncé la création d'un Conseil des Emirats Arabes Unis pour l'égalité hommes-femmes et nous avons adopté beaucoup de mesures pour accélérer cette égalité, pour autonomiser les femmes, dont notamment et surtout, le dernier projet de loi qui a été adopté par le cabinet, relatif à l'égalité hommes-femmes dans la rémunération, et ensuite une loi relative au congé maternité, conformément aux normes internationales du travail. Et nous avons également créé un indice de performance gouvernemental, dont le but était de promouvoir l'égalité hommes-femmes. C'est un des premiers au monde, il contient un certain nombre d'étapes concrètes qui peuvent être mises en œuvre par les différentes institutions pour parvenir à l'égalité hommes-femmes. Mesdames et Messieurs, il y a une autre question qui a été mentionnée dans le rapport du Directeur général. Il s'agit de l'industrie des soins à la personne. Je suis d'accord, cette industrie des soins à la personne permet la création d'emplois décents et permet de renforcer l'égalité hommes-femmes, raison pour laquelle nous avons adopté une loi relative aux travailleurs domestiques l'an dernier. C'est la loi n°10. Nous avons également créé un département au sein de notre ministère, en vue de développer la main d'œuvre au sein du gouvernement. Nous avons également adopté le mécanisme d'Abou Dhabi, qui a été adopté notamment par les pays membres du Conseil de Coopération du Golfe, qui concerne les travailleurs domestiques. Il s'agit de promouvoir l'adoption d'instruments relatifs aux travailleurs domestiques, afin d'améliorer leurs conditions.

## **M. Kouassi**

*Gouvernement (Côte d'Ivoire)*

Monsieur le Président, la Côte d'Ivoire saisit l'agréable opportunité de cette tribune pour vous adresser ses chaleureuses félicitations pour votre élection à la présidence de la 107<sup>ème</sup> élection de session de la Conférence Internationale du Travail. Elle vous assure de son soutien dans la conduite de cette exaltante mission. Monsieur le Président, les rapports du Directeur général, Monsieur Guy Ryder, soumis à notre examen, notamment celui intitulé «L'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité» rencontre notre assentiment, en ce sens qu'il aborde un problème majeur de notre ère moderne: la question de l'égalité entre l'homme et la femme au travail. En effet, malgré la contribution significative qu'elles apportent à l'économie des pays, les femmes sont exposées à des traitements injustes au travail. Elles sont également victimes de violence et de harcèlement au travail. Aussi, l'approche du Directeur général invitant les délégués participant à cette conférence à orienter les débats dans le sens de la promotion de l'égalité des sexes

---

dans le monde du travail rencontre-t-elle l'adhésion du gouvernement ivoirien qui a mis cette question au centre de ses préoccupations. Cette volonté s'est traduite par la ratification de la plupart des textes internationaux destinés à lutter contre les discriminations à l'égard des femmes. En effet, la Côte d'Ivoire a adhéré à différents instruments juridiques internationaux et régionaux comme la résolution 1325 des Nations Unies, la Convention pour l'élimination de toute forme de violences à l'égard des femmes, le Protocole de la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes, la déclaration des chefs d'Etats de l'Union africaine et la déclaration des chefs d'Etats de la CEDEAO. Sur le plan national, le 08 novembre 2016, la Côte d'Ivoire s'est dotée d'une constitution qui consacre l'égalité entre la femme et l'homme par une participation effective et paritaire à tous les niveaux et une politique écrite sur l'égalité des chances, l'équité et le genre. Comme vous pouvez le constater, la Côte d'Ivoire s'est résolument engagée à promouvoir, par des actions et des mesures concrètes, le travail des femmes et à le reconnaître. Par ailleurs, l'action de l'OIT pour plus de justice sociale à la lumière de l'agenda du travail décent et du programme 2030 du développement durable nous a permis d'enregistrer, dans chacun de nos pays, des résultats probants que vient de présenter le Directeur général du BIT dans son rapport. A cet égard, la Côte d'Ivoire peut se réjouir, au titre de la biennale 2016-2017, des progrès qu'elle a réalisés dans les domaines de l'emploi, du travail et de la protection sociale. Je veux citer, en matière d'emploi, l'évaluation du premier cycle de la Politique Nationale de l'emploi 2012-2015; l'adoption de la Politique Nationale de l'emploi pour le deuxième cycle 2016-2020; la réalisation d'études-diagnostic du système d'information du marché du travail, de la stratégie de promotion de l'emploi des couches vulnérables, de l'emploi des personnes handicapées et du fonctionnement des filières commerciales informelles. Ainsi, grâce aux efforts du gouvernement ivoirien appuyés par le BIT, le taux de chômage au sens du BIT est passé de 5,3 pour cent en 2014 à 2,8 pour cent en 2016. Cet effort en faveur de l'emploi est allé de concert avec le renforcement de la santé et de la sécurité au travail, suite à la ratification par la Côte d'Ivoire des Conventions 155, 161 et 187 de l'OIT. A cet égard, le gouvernement ivoirien a élaboré le profil national de sécurité et de santé au travail en 2017. Cette étape est un préalable à l'adoption de la politique de santé et de sécurité au travail et de son plan d'action stratégique budgétisé. La réforme en matière de santé et de sécurité au travail, renforcée par le Code du travail en 2015, vise à garantir la conformité des lieux de travail et à prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au travail. À cet égard, la mission de contrôle dévolue à l'inspection du travail notamment dans l'économie informelle a pu, grâce aux leçons apprises dans le cadre des projets ADMITRA et PAMODEC, gagner en efficacité. Il est à relever que dans le cadre d'un dialogue social soutenu et hardi avec les mandants tripartites ivoiriens, l'organe national du dialogue social a été réformé en 2016 avec le soutien du BIT. Enfin, l'appui de l'OIT a été déterminant pour le respect des principes et droits fondamentaux au travail, notamment à travers la mise en œuvre du développement du Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire, SOSTECI, la détermination de la liste des travaux légers autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre 13 et 16 ans et la révision de la liste des travaux dangereux interdits aux enfants. Au total, [vgr INTERRUPTION 5:40] le soutien multiforme de l'OIT qui s'inscrit dans le cadre du travail des femmes permet de promouvoir le travail décent et l'égalité hommes-femmes, consolider le dialogue social, lutter contre le harcèlement et la discrimination au travail.

---

**Mme Narbaeva**

*Gouvernement (Ouzbékistan)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, permettez-moi au nom de la délégation de la République de l'Ouzbékistan de vous souhaiter à tous la bienvenue depuis cette tribune de la Conférence. Nous félicitons Monsieur Samir Mourad, le Ministre du Travail de Jordanie à l'occasion de son élection à la présidence de cette session de la conférence. Nous félicitons également les Vice-Présidents et nous leur souhaitons beaucoup de succès lors de cette conférence. Chers amis, l'Ouzbékistan est un jeune état indépendant et nous avons mis en place des réformes dans tous les domaines, socioéconomiques, culturels et politiques, dans le cadre de notre stratégie de développement de l'Ouzbékistan. Une stratégie qui est en vigueur jusqu'en 2021. Dans le cadre des réformes de grande ampleur qui ont été entreprises, nous accordons beaucoup d'importance à la collaboration avec l'Organisation Internationale du Travail. Nous avons mis en place notre programme de pays pour le travail décent qui vise notamment à aborder les questions suivantes: premièrement, le développement de la législation nationale en matière de travail; deuxièmement, l'amélioration du marché de l'emploi; troisièmement, la protection sociale et l'emploi; et quatrièmement, la mise en place d'un dialogue permanent avec la population. Le pays a mis en place un système de contrôle parlementaire et civil du respect des normes internationales dans le domaine du travail pour éviter tout risque de travail des enfants notamment. Grâce à la collaboration avec l'OIT et d'autres partenaires, l'Ouzbékistan est parvenu à progresser considérablement dans la réalisation des conventions du BIT. Nous accordons beaucoup d'importance aux initiatives et aux activités du BIT visant à renforcer la participation de tous pour parvenir aux ODD. Dans notre pays, nous avons également adopté une feuille de route pour la mise en place des objectifs de développement durable avec des partenaires nationaux et avec des organisations internationales. Chers amis, nous savons tous que pour garantir la justice sociale et les droits de l'homme dans tous les domaines, il est important de mettre en place un dialogue social. L'OIT joue un rôle incroyable pour renforcer le dialogue social entre les partenaires tripartites et nous saluons également le principe du tripartisme plus. En Ouzbékistan, nous mettons en place le dialogue social avec les gouvernements, les travailleurs et les employeurs et nous avons également impliqué la société civile dans ce dialogue. En mai de cette année, le Président de l'Ouzbékistan, par décret, a créé un Conseil Consultatif de la société civile dont la tâche principale est d'établir un dialogue systématique et efficace avec les institutions de la société civile au plus haut niveau. L'activité de ce Conseil Consultatif est coordonnée directement par le Président de l'Ouzbékistan. Nous essayons également de mettre en place un mécanisme qui fonctionne bien aujourd'hui pour garantir un dialogue direct et permanent avec les organes d'état et la population. Madame la Présidente, nous saluons le fait que lors de cette conférence, on parle de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde de l'emploi. Nous avons pris de nombreuses mesures au niveau politique, social, économique et culturel pour y parvenir. Le travail des femmes chez nous fait partie des politiques gouvernementales. Nous avons les bases institutionnelles et juridiques pour garantir les droits des femmes et l'égalité hommes-femmes sur le monde du travail. Notre stratégie 2017-2021 envisage de nouvelles possibilités d'accroître l'activité économique des femmes en les impliquant davantage dans les activités entrepreneuriales pour renforcer leur rôle dans les postes de direction et les postes publics. En février 2018, un décret présidentiel a été adopté concernant les activités



---

d'amélioration du soutien des femmes et de l'institution de la famille qui envisage différentes mesures pour que les femmes puissent déployer leur plein potentiel. Mesdames et Messieurs les Participants de la Conférence, encore une fois, je rappelle l'engagement de l'Ouzbékistan vis-à-vis des principes du travail décent et de la justice sociale et l'égalité hommes-femmes dans tous les domaines. Nous vous souhaitons à toutes et tous des travaux fructueux lors de cette conférence. Je vous remercie de votre attention.

**M. Sy**

*Gouvernement (Sénégal)*

Monsieur le Président de la Conférence Internationale du Travail, Monsieur le Président du Conseil d'Administration du BIT, Monsieur le Directeur général, Honorables Invités, Mesdames, Messieurs les Délégués, je voudrais à l'entame de mon propos, adresser mes chaleureuses félicitations à Monsieur le Président de la Conférence et à ses deux Vice-Présidents à qui je souhaite plein succès dans leur exaltante mission au service des mandants tripartites. Le Sénégal par ma voix réitère son attachement aux idéaux et principes universels qui symbolisent nos valeurs communes et gouvernent notre organisation: justice sociale, progrès économique, atteintes des nobles objectifs du travail décent. De notre point de vue, ces idéaux et principes demeurent, aujourd'hui plus que jamais, les réponses appropriées aux nouveaux défis du monde du travail. Monsieur le Président du Conseil d'Administration, Monsieur le Directeur général, au nom de ma délégation, je tiens à vous adresser mes cordiales félicitations pour la qualité de vos rapports respectifs. Je tiens à relever en particulier l'importance du rapport intitulé «L'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité», qui nous invite à nous pencher sur un monde du travail bien injuste envers les femmes, en dépit de leur inestimable contribution à l'économie. Avec vous, nous partageons l'espoir que les perspectives d'emploi décent et d'épanouissement pour les femmes se trouvent dans la numérisation de l'économie et l'innovation technologique. Cependant, il convient de rappeler que l'avenir du travail décent pour les femmes se trouve aussi en Afrique et au Sénégal dans la transition vers l'économie formelle en vue de réduire les déficits de travail décent dont elles souffrent. Notre pays poursuivra les efforts qu'il a déjà entamés dans ce cadre, comme en attestent, entre autres, l'adoption de la stratégie nationale de l'égalité et l'équité de genre et la ratification de la Convention 183 sur la protection de la maternité. Du reste, c'est compte tenu de ces enjeux que nous saluons l'inscription à l'ordre du jour de la présente conférence d'une double discussion en vue d'une action normative pour mettre fin à la violence et au harcèlement au travail. L'examen de l'ordre du jour est révélateur; la volonté de l'OIT, conformément à ses objectifs universels, veut se positionner à l'avant-garde de toutes les initiatives novatrices visant à l'amélioration d'un environnement mondial plus sûr et adéquat, notamment pour les acteurs du monde du travail. En effet, dans ce contexte de préparation du centenaire de l'organisation consacré à l'avenir du travail, l'étude d'ensemble sur les instruments du temps de travail en vue d'assurer des conditions de travail décentes pour l'avenir prouve l'importance toute particulière que nous accordons à la protection du capital humain, à la productivité au travail et à la compétitivité économique. Je voudrais d'ailleurs profiter de cette tribune pour adresser les remerciements du Sénégal à la Commission des experts pour l'application des conventions et des recommandations dont le rôle décisif et les orientations qu'elle apporte constamment aux états membres permettent d'assurer

---

une mise en œuvre optimale des normes internationales du travail. C'est le lieu de réaffirmer l'adhésion du Sénégal aux instruments juridiques de l'OIT, aux objectifs universels de travail et d'emploi décent pour tous, ainsi qu'à toutes les autres thématiques proposées dans le cadre de l'animation de l'initiative du centenaire pour l'avenir du travail. Mon pays attend avec optimisme et espoir, Mesdames et Messieurs, les conclusions de la Commission Mondiale sur l'Avenir du Travail. Cher Président, la discussion générale sur la coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable devrait nous permettre de saisir les transformations rapides du monde et la réforme du SEM des Nations Unies comme une occasion pour affirmer, réaffirmer, la place du travail décent dans le programme 2030 de développement durable. Les conclusions de cette discussion devraient aider à atteindre des résultats importants en matière d'égalité hommes-femmes, de promotion des normes internationales du travail, d'emploi et d'extension de la protection sociale. Elles seront aussi l'occasion d'évaluer et de réorienter les partenariats multipartites, la coopération nord-sud, sud-sud, et la coopération triangulaire vers les priorités exprimées par les mandants. S'agissant du Sénégal, l'élaboration, la validation et la signature prochaine d'un nouveau Programme Pays Travail Décent 2018-2022 consacrent une nouvelle ère pour notre coopération déjà dynamique et constituent surtout une opportunité pour atteindre l'objectif 8: travail décent et croissance économique. Dans le même ordre d'idées, la discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, dans le cadre du suivi de la déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, offre aux délégations des états membres l'opportunité de revisiter les principes de l'objectif universel consacrés par les normes fondamentales du travail. Le Sénégal se réjouit des avancées qu'il a enregistrées grâce à la maturité des acteurs tripartites: élections régulières, représentativité syndicale, organisation de deux conférences sociales sur le travail décent et la réforme des retraites, instauration du Haut Conseil du Dialogue Social, révision récente du SMIG et du SMAG par le biais d'un consensus obtenu entre les partenaires sociaux. Je vous remercie de votre attention.

**Mme Talla**

*Gouvernement (Mali)*

Monsieur le Président de la Conférence, Mesdames et Messieurs les Membres du Bureau, Honorables Délégués, je voudrais au nom du gouvernement de la République du Mali réitérer les félicitations qui ont été adressées à Monsieur le Président pour sa brillante élection, ainsi qu'aux autres membres du Bureau. Monsieur le Président, Honorables Délégués, nous partageons pour l'essentiel les constats et les conclusions des deux rapports et saluons les efforts déployés par le Bureau pour amener les états membres de l'OIT à mettre le travail décent au cœur de leur politique, programmes et projets de développement. Pour la mise en œuvre du Programme Pays de promotion du Travail Décent signé le 14 avril 2016, le gouvernement a mis en place un comité de pilotage composé de l'ensemble des acteurs et a procédé à la relecture du Code du Travail en juin 2017. Les nouvelles dispositions du Code du Travail assouplissent l'interdiction du travail de nuit des femmes, notamment dans le secteur de l'industrie, assurent l'égalité de chance et de traitement des citoyens en ce qui concerne l'emploi et l'accès à la formation professionnelle des jeunes, définissent les critères de la représentativité des organisations syndicales entre autres. Dans le domaine de la protection sociale, les

---

projets de textes en vue de l'opérationnalisation de la Couverture Maladie Universelle en 2018 sont dans le circuit d'adoption du gouvernement, ce qui constitue un défi important pour les autorités dans l'atteinte de l'objectif n°8 des ODD. Monsieur le Président, Honorables Délégués, ma délégation a lu avec intérêt le rapport du Bureau «Horizon 2030, une coopération efficace pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable», en vue de la discussion générale sur l'action efficace de l'OIT en faveur de la coopération pour le développement. A ce sujet, sur la base de l'identification des déficits du travail décent, tous les documents de stratégie nationale de mon pays, notamment le cadre pour la relance économique et le plan-cadre intégré des Nations Unies pour l'aide au développement au Mali 2015-2019 et le PPTD Mali s'inscrivent dans la droite ligne de l'atteinte des objectifs, spécifiquement de l'objectif n°8 des ODD. Monsieur le Président, ma délégation apprécie à sa juste valeur le rapport intitulé «Garantir un temps de travail décent pour l'avenir», étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail. A ce titre, les modifications récentes du Code du Travail en 2017 ont porté en grande partie sur l'harmonisation de ces dispositions avec les conventions internationales de l'OIT, ratifiées par le Mali, notamment les conventions n°100, n°87 et 98 et enfin la convention C138. Ma délégation se réjouit très particulièrement de l'inscription à l'ordre du jour de la discussion récurrente sur «le dialogue social et tripartisme» dans le cadre du suivi de la déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable 2008. La discussion sur ce rapport est l'opportunité qu'il faut saisir pour mener de profondes réflexions sur la vitalité du dialogue social dans les pays, au niveau des régions, et les difficultés auxquelles les partenaires sociaux et les gouvernements sont confrontés sur la manière de faire progresser la justice sociale. Aussi, nous envisageons très prochainement de créer un cadre national formel de dialogue social. Monsieur le Président, enfin, nous avons aussi lu avec un intérêt particulier le rapport intitulé «Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail». Cette première discussion normative sera l'occasion pour les gouvernements et les partenaires sociaux de parvenir à une compréhension commune du phénomène et de trouver les voies idoines pour y mettre fin et adopter lors de la deuxième discussion une norme sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Monsieur le Président, le rapport du Directeur général intitulé «L'initiative sur les femmes au travail, un élan pour l'égalité» est une contribution au débat sur l'initiative du centenaire consacré aux femmes au travail que nous apprécions à sa juste valeur. Tout au long de leur vie professionnelle, les femmes continuent de se heurter à des obstacles de taille pour accéder à des emplois décents et à l'égalité salariale tout court. Monsieur le Président, Honorables Délégués, le monde du travail de demain dépendra des actions que nous allons entreprendre en faveur des femmes, et tout de suite. Je vous remercie de votre aimable attention.

**M. Radhwan**

*Travailleur (Arabie Saoudite)*

Mesdames et Messieurs, bonjour. Mon pays est engagé dans une course pour rattraper le temps des pays développés et nous devons rassembler les conditions pour répondre aux besoins de nos citoyens et de tous ceux qui vivent sur notre territoire. L'égalité est très importante dans tous les secteurs de la société saoudienne et le travail fait effectivement partie de nos priorités pour la stabilité du pays. Les autorités de mon pays ont ouvert la voie aux femmes afin de leur permettre d'avoir accès à de



---

nombreux aspects de la vie sociale avec plus d'égalité et d'équité, et une égalité et une équité de salaire notamment entre les hommes et les femmes. Les femmes ont montré qu'elles peuvent égaler, voire dépasser les compétences des hommes. Nous cherchons à créer de bonnes opportunités de travail également pour la jeunesse. Et nous prenons soin des personnes handicapées: nous leur donnons la possibilité de rejoindre les rangs des travailleurs. Nous faisons de notre mieux pour éliminer tous les obstacles à cet accès. Nous travaillons fermement en vue d'un futur prometteur. Le monde a noté ces progrès qui sont à l'œuvre dans notre pays à tous les niveaux, dans tous les secteurs, dans toutes les villes de notre pays. Et parmi ces changements, je dois dire qu'il y a les modifications de la loi du travail, l'ouverture de nouvelles opportunités, comme le divertissement et le tourisme, le soutien aux PME et l'aide à l'investissement. Les développements auxquels nous assistons en Arabie Saoudite, en très peu de temps, sont très ambitieux et répondent à un plan très précis, correspondant au plan de transformation du pays à l'horizon 2020. Il est vrai que nous avons besoin d'un certain nombre d'années pour renforcer les infrastructures, la société de l'information, les communications, les technologies, tous ces secteurs sont nécessaires pour permettre à la population de vivre correctement. L'adoption d'un programme favorable à l'amélioration de la qualité de vie signifie que des investissements ont été réalisés dans tous les secteurs, notamment dans les nouveaux secteurs. La création d'un environnement capacitant pour attirer les investisseurs étrangers est notamment à l'œuvre. La préservation de l'environnement, également. Voilà parmi certains des domaines qui ont la priorité. Donc nous traçons la voie d'un nouveau futur, grâce à cette orientation qui a une vision et qui met en place des conditions pour la mise en œuvre des programmes, grâce à la coopération avec les associations de travailleurs et d'employeurs. Nous pouvons ainsi mettre en place une nouvelle politique grâce au dialogue social et au tripartisme. Nous avons un objectif qui est la réalisation de l'agenda du travail décent, la protection des droits et la réalisation de l'équité sociale et de la justice sociale. Nous avons réalisé de nombreux progrès en très peu de temps pour respecter l'objectif de notre gouvernement. Merci beaucoup.

**M. Ayessa**

*Gouvernement (Congo)*

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les Délégués. Il m'est agréable, Monsieur le Président, de vous adresser mes chaleureuses félicitations pour votre accession à la présidence de notre Conférence, en même temps que je vous offre mes vœux de plein succès et de totale réussite dans la conduite de nos travaux, qui ont par ailleurs si bien commencé. Monsieur le Président, voici une fois encore l'OIT au cœur de son rôle et de sa responsabilité pour déterminer les orientations, les normes, les principes et lois fondamentaux nécessaires à un travail décent et intégré. Aujourd'hui, tous les acteurs de l'ensemble des composantes du monde du travail sont appelés à réfléchir en vue d'une action conjointe et concertée, orientée vers trois préoccupations majeures. Premièrement, la coopération pour le développement à l'appui des objectifs du développement durable. C'est ici le lieu de souligner avec force que le Congo a toujours soutenu une approche du développement durable qui soit la plus transversale et la plus inclusive possible, intégrant pleinement la dimension sociale dans l'Agenda 2030. Tel est l'engagement du Congo, tel est, Mesdames et Messieurs, l'engagement de Son Excellence Monsieur Denis Sassou N'Gusso, Président de la République du Congo. Cet

---

engagement sous-entend qu'il nous faut agir de façon conséquente pour des sociétés plus justes, pour le plein-emploi productif et pour la promotion des conditions de travail décentes. C'est le passage obligé pour atteindre une croissance économique plus durable. Deuxièmement, l'éradication du harcèlement et de la violence contre les femmes et les hommes en milieu du travail. Troisièmement, enfin, le tripartisme et le dialogue social. Permettez, Monsieur le Président, qu'ici je m'appesantisse un peu plus pour dire que le tripartisme et le dialogue social sont pour la République du Congo la colonne vertébrale du monde du travail. Il va sans dire que, sans dialogue social et sans tripartisme réel et effectif, il n'y a pas de paix et de justice sociale assurées. La justice sociale qui se manifeste au Congo par l'inexistence de disparité salariale entre les hommes et les femmes. Au Congo, en effet, le principe sacré étant qu'à travail égal, salaire égal. La discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, faite depuis 2008, garde toute sa pertinence. Pour sa part, la République du Congo reste attachée à une approche multipartenaire. Le dialogue social n'est donc pas seulement une plateforme de discussion, c'est aussi et surtout, un cadre de définition de politiques publiques innovantes en matière de travail, d'emploi et de sécurité sociale. Il est évident que les entreprises sont en permanence confrontées à de nombreux défis pour rester compétitives, pour maintenir ou pour adapter leurs activités aux nouvelles mutations. A cet effet, le dialogue social permet d'établir de nécessaires convergences et équilibres entre les ambitions libérales des entreprises et les exigences de protection sociale et du travail décent. Au cœur de ce mécanisme, figurent deux attitudes qui déterminent l'efficacité du dialogue social, à savoir: la confiance et le respect mutuel. En d'autres termes, il s'agit de savoir se parler, partager des diagnostics et mesurer jusqu'où on peut aller ensemble, dans des stratégies qui donnent la priorité au compromis afin de toujours préserver les droits et acquis sociaux, de promouvoir la protection de l'outil de travail et la création des richesses. Monsieur le Président, c'est sur cette exaltation des vertus du dialogue social que je souhaiterais terminer mon propos. Toutefois, je voudrais relever que nous sommes à l'orée d'un nouveau centenaire pour notre organisation. Que de chemin parcouru, dirions-nous, que de choses réalisées, notamment dans la réduction des disparités et des discriminations entre hommes et femmes dans le monde du travail, mais les défis restent encore importants. La lutte contre la violence et le harcèlement, contre les inégalités et l'insécurité au travail, l'effort de garantir à tous un travail décent pour plus de justice sociale, l'inclusion plus conséquente des femmes sur le marché du travail, telles sont les conditions pour construire un avenir qui profite à tous. Pour atteindre ces objectifs, je ne doute pas que ce nouveau centenaire nous permettra de passer des proclamations à l'action réelle. Plein succès à nos travaux, Mesdames et Messieurs, je vous remercie.

## **M. Almutairi**

### *Organisation arabe du travail*

Au nom de Dieu plein de compassion, Mesdames, Messieurs, Présidente, chères Délégations, Salaam alaikum. D'entrée de jeu, je voudrais vous féliciter, féliciter le Président et les membres du Bureau, ainsi que les représentants de tous les groupes, pour la confiance dont ils ont fait acte et je voudrais aussi les féliciter pour le choix qui a été fait de choisir une présidente pour traiter de la question de l'égalité. C'est une des seules initiatives à l'occasion du premier centenaire de l'OIT. Ceci illustre

---

l'effort persistant de l'OIT à franchir les obstacles et à encourager le monde entier à aspirer à l'égalité entre les sexes et à réaliser le cinquième objectif de développement durable au regard du programme 2030. Cette année, lors de la Conférence du Travail Arabe, j'ai exactement parlé de ce sujet sur les marchés de l'emploi arabe: transformations, progrès. Nous voyons qu'il y a de nouvelles évolutions sans précédent, notamment une relance atone, le chômage des jeunes et le manque d'opportunités qui se présentent, ainsi qu'une augmentation des flux migratoires et des flux de réfugiés. En d'autres termes, nous avons à promouvoir les capacités cognitives et les connaissances des femmes afin qu'elles puissent être compétitives sur le marché de l'emploi, sans quoi il sera impossible de développer une société où l'on a marginalisé une grande partie de sa population que sont les femmes. Et bien sûr, les femmes doivent aussi être formées afin de pouvoir occuper des postes de travail selon les modalités nouvelles qui forment un nouveau travail et qu'elles puissent remplir leur rôle de manière optimale dans la société et dans leur famille. Bien sûr, ceci va de pair avec le travail de notre Organisation du Travail Arabe. Nous souhaitons tout comme l'OIT, combler l'écart entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Nous avons toujours répété ces principes d'égalité et de chances, égalité aussi dans les salaires, égalité dans les chances d'éducation et de formation et y compris les différents droits au congé maternité, par exemple. L'escalade d'hostilité que nous constatons suite aux forces d'occupation de la Palestine est un rappel cuisant des épanchements de sang qui ne font qu'empirer la situation conjoncturelle actuelle, ainsi que les souffrances du peuple de Palestine. Je voudrais réitérer mon appel à la Conférence Internationale du Travail, ainsi qu'aux acteurs tripartites, de tout faire pour soutenir les investissements sur les territoires palestiniens et trouver des possibilités de travail pour les jeunes Palestiniens. Nous avons passé une résolution en 2018 qui demande l'examen des méthodes et mécanismes de la Commission des Normes afin de ne pas avoir de sélectivité biaisée et qu'il s'agit donc d'étudier les cas qui enfreignent nos normes. Il est capital d'assurer la pleine transparence dans la sélection des cas, qu'il y ait une impartialité totale dans le traitement des pays pour préserver la crédibilité de la Commission des Normes. Merci beaucoup.

## **Jeudi 31 mai 2018, après midi**

### **M. Al-Naimi**

*Gouvernement (Qatar)*

Excellences, chers Ministres, Ambassadeurs et Chefs de Délégations, chers Employeurs, Travailleurs, Mesdames, Messieurs, que la paix de Dieu soit avec vous. Monsieur le Président, je suis heureux de vous féliciter au début de cette session à l'occasion de votre élection à la vice-présidence et je peux vous confirmer que vous pouvez compter sur la pleine participation de ma délégation pour assurer le plein succès de la Conférence. Le rapport du Directeur général à notre session inclut un sujet tout à fait important concernant la réalisation des ODD d'ici 2030 et demande dans ce cadre-là à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous poursuivons nos efforts pour réaliser l'égalité hommes-femmes dans notre pays, notamment l'ouverture du Bureau de Coopération Conjointe à Doha au début de cette année en cours afin de réaliser ces objectifs. Mesdames, Messieurs, le Qatar est très intéressé à mettre en œuvre tous ces engagements pris au titre des conventions

---

internationales, notamment la convention qui condamne toute forme de discrimination et de violence contre les femmes. Le Qatar veut absolument respecter toutes les législations internationales concernant l'interdiction de la violence contre les femmes. Il faut absolument augmenter la participation de toutes les femmes dans tous les secteurs de l'économie et de la société. Notons également que les femmes du Qatar occupent des postes élevés: elles sont très concurrentielles dans toutes les filières dans la société qatarie et ailleurs. La législation de notre pays s'emploie à donner le plus grand nombre de possibilités aux femmes, aussi égalité en matière de salaire entre les hommes et les femmes, égalité dans les chances de formation et accès au marché de l'emploi. Par ailleurs, le Qatar a déployé maints efforts afin d'aider les femmes à pouvoir trouver pied sur le marché de l'emploi, pas seulement d'ailleurs dans notre pays, mais aussi lorsqu'elles se proposent de travailler à l'étranger. Notamment, nous avons aussi une aide aux femmes palestiniennes dans les territoires palestiniens occupés, qui sont privées de droits et elles méritent encore plus de soutien pour pouvoir bénéficier de l'égalité qu'elles méritent. Pour conclure, je réitère que le Qatar s'emploiera à tout faire pour coopérer au plus haut niveau avec l'OIT afin de consolider les droits des travailleurs au niveau local, régional et international, et de donner corps au noble message et slogan de votre organisation pour que les femmes puissent jouir d'une vie professionnelle pleine et entière, en toute sécurité dans le monde entier. Merci de m'avoir écouté. Je vous souhaite le plein succès à cette session 2018 de l'OIT. Merci beaucoup.

**M. Amoussou**  
*Travailleur (Bénin)*

Monsieur le Président de la 107<sup>ème</sup> Conférence Internationale du Travail, Monsieur le Directeur général du BIT, Mesdames et Messieurs les Délégués et Conseillers techniques, Mesdames et Messieurs. J'interviens à cette tribune au nom de la Délégation des Travailleurs du Bénin pour vous livrer mes réflexions sur la situation actuelle des travailleurs de mon pays, vue à l'aune de la quête du travail décent et de la promotion de la justice sociale. Nos assises se tiennent en ce moment où partout dans le monde, les travailleurs sont confrontés à des réalités inventées au nom de la course au profit et à la rentabilité. Nous ne pouvons pas nous permettre d'ignorer aujourd'hui que les principes et droits fondamentaux qui sont au cœur du mandat de l'OIT sont mal en point dans les quatre coins du monde et que les premières victimes sont surtout les femmes. Les piliers du travail décent demeurent encore un mirage pour des millions de femmes travailleuses à travers le monde. C'est pour cela que je me réjouis du rapport du Directeur général et des thématiques de cette 107<sup>ème</sup> session qui remettent à l'ordre du jour l'impératif de la réalisation des objectifs du travail décent pour construire un avenir où la femme occupe toute la place qui lui revient. Le Bénin fait face depuis peu à un déclin de la négociation collective et de la liberté syndicale. Malgré un corpus juridique qui intègre les normes internationales, une série de dispositions législatives et de pratiques gouvernementales sont venues déstructurer les relations du travail, rendant plus vulnérables encore des milliers de travailleurs. Des dispositions pertinentes de protection des droits des travailleurs sont unilatéralement remises en cause au motif habituellement connu, à savoir la création des emplois en attirant les investisseurs. Et les atteintes aux acquis sociaux et syndicaux se poursuivent avec notamment, la sinistre offensive aux législatives, contre les acquis du droit de grève des personnels sanitaires et judiciaires. Pour le dialogue social et les négociations collectives, la

---

signature de la Charte du Dialogue social et la mise en place du Conseil National du Dialogue social n'ont pas empêché ces outils de gouvernance de demeurer encore au gré du gouvernement qui les utilise avec une parcimonie inexplicable. Pour la promotion de la femme, des statistiques peu encourageantes - tenez: 18 pour cent de femmes au gouvernement et seulement 8 pour cent de femmes au Parlement. Par ailleurs, le droit des femmes travailleuses a été mis à mal en 2017 par une opération mal exécutée de libération des espaces publics. Du haut de cette tribune, je voudrais insister pour que, dans le cadre du mécanisme d'examen des normes, nous ne cessions jamais de marteler la nécessaire protection du droit de grève comme corollaire de la liberté syndicale. Nous devons reconstruire le dialogue social au profit de la justice sociale. Comment pouvons-nous atteindre les objectifs du développement durable en ignorant les piliers du travail décent et en écartant les 51 pour cent de la population ? Le respect des droits, la création d'emplois épanouissants et l'égalité de chances devraient être des objectifs majeurs de toute gouvernance. La tâche reste entière et nous devons gagner la bataille de l'activation du rôle des femmes dans notre société. Les organisations syndicales des travailleurs du Bénin entendent continuer de jouer leur partition dans la diplomatie et dans la fermeté pour construire cet avenir espéré. Vive l'OIT ! Vive la gouvernance au service de l'humanité ! Je vous remercie.

### **M. Idriss Samrieh**

*Gouvernement (Djibouti)*

Excellence Monsieur le Directeur général de l'OIT, Excellences Messieurs et Mesdames les Ministres des pays membres de l'OIT, Messieurs et Mesdames les Représentants des employeurs, Messieurs et Mesdames les Représentants des travailleurs, distingués Délégués, Mesdames et Messieurs, c'est un grand plaisir et un honneur pour moi d'être parmi vous aujourd'hui pour prendre part à cette 107<sup>ème</sup> session de la Conférence de l'Organisation Internationale du Travail. Je salue l'ensemble des délégués et mes collègues des pays amis qui sont présents à cette conférence. Je leur souhaite un bon travail et un agréable séjour. Le Ministère que j'ai la charge de diriger a essentiellement un rôle de régulateur du marché du travail. Les missions qui lui sont conférées sont d'élaborer, faire appliquer et évaluer la législation du travail, mais également concevoir une politique active pour créer les conditions favorables à la création d'emplois; engager des réformes pour améliorer les institutions, gérer les agents de l'Etat, organiser et étendre la sécurité sociale. Dans tous ces domaines, le Département est engagé dans un train de mesures et d'actions de réformes. Les enjeux et les défis auxquels le pays s'efforce de répondre sont bien connus et partagés par la plupart des nations de cette assemblée. Les préoccupations portent sur la valorisation des ressources humaines, comment créer l'emploi, réduire la pauvreté, rendre l'administration publique plus performante, efficace et apte à impulser le développement. Ces priorités sont celles annoncées dans les objectifs de développement durable, ODD 2016-2030. Les objectifs de la politique du gouvernement en matière de développement économique est basée sur la valorisation des atouts naturels du pays. Faire de Djibouti une plateforme commerciale et de services pour la région pour assurer l'emploi et réduire la pauvreté. Le pays connaît un taux de chômage qui touche les jeunes. Pour créer l'emploi et accélérer le développement, le gouvernement a lancé un ambitieux programme à long terme baptisé «Djibouti Vision 2035», qui fixe comme objectif de maintenir un taux de croissance élevé sur toute la période à 7,5 pour cent afin de créer 200 000 emplois à



---

l'Horizon 2035 et ramener le taux de chômage de 38 pour cent à 10 pour cent. En complément, la stratégie qui accompagne cette vision, la SCAPE qui se décline en plans quinquennaux, met l'accent sur les secteurs porteurs, à savoir le transport, logistique, la BTP, télécommunications, hôtellerie et tourisme. Les faits marquants de l'année ont été les suivants: en matière d'égalité des droits entre les hommes et les femmes, le genre a connu une évolution majeure à Djibouti. En effet, lors des élections législatives de 2018 le quota de femmes parlementaires a été porté à 25 pour cent, leur nombre est passé de 7 à 17. Cette initiative illustre la volonté du gouvernement de s'approprier les principaux instruments internationaux de protection des droits de la femme auxquels Djibouti a adhéré. Il faut également mentionner que le message de l'OIT sur la protection du travail décent a été entendu. Le Ministère du Travail a fait adopter un texte qui fixe un salaire plancher à 200 dollars pour le public et le privé. Les intérêts économiques et sociaux engagent une réflexion sur l'avenir du travail au CONTESS, instance de concertation tripartite qui réunit les partenaires sociaux. En matière de protection sociale, Djibouti exprime sa volonté de mener au bout un vaste projet social lancé en 2014 pour faire bénéficier les citoyens de la couverture médicale universelle. Cette prestation a été élargie aux réfugiés qui sont présents sur le territoire djiboutien. La République de Djibouti est confrontée à un défi pour rester un pays en paix et stable dans une région secouée par des crises et des conflits violents. Sans la paix, on ne peut espérer aucun progrès social. En matière d'administration, l'objectif principal du Ministère est d'assurer un meilleur encadrement législatif du travail en rendant l'inspection du travail plus efficace pour l'effectivité de l'application de la législation du travail. Je vous remercie de votre aimable attention.

**M. El Asmar**  
*Travailleur (Liban)*

Merci beaucoup. Excellence, Ministres, Ambassadeurs, chers Membres des Délégations, chers Participants, Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président de la Conférence, une année nous sépare du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail. Cette organisation majeure qui fonctionne sur le principe du tripartisme et où les travailleurs sont représentés. C'est une organisation qui joue de longue date un rôle majeur, pas simplement pour le travail et les travailleurs, mais qui joue également un rôle fondamental pour la paix et la sécurité dans le monde car elle lutte pour assurer le travail décent dans toutes les sociétés. Et je salue cette noble organisation et son histoire. Nous espérons que ses travaux pourront être poursuivis pour la justice sociale et la paix dans le monde. Chers amis, nous avons lu en profondeur le rapport du Directeur général sur le dialogue social et la situation dans les territoires arabes occupés comme ils sont nommés dans le rapport; nous avons également lu l'initiative pour le travail des femmes et nous voyons qu'il y a un progrès vers l'égalité. C'est pourquoi nous saluons cette approche stratégique et nous saluons l'analyse et les conclusions du rapport, en particulier le chapitre 5 et le paragraphe consacré à l'autonomisation des femmes, la reconnaissance de la valeur du travail réalisé par les femmes parce que les femmes sont de plus en plus représentées dans le monde du travail. Nous avons examiné en profondeur ce qui est proposé dans le rapport en matière de dialogue social. Il nous semble qu'il faut poursuivre le travail pour institutionnaliser le dialogue social, qu'il soit à l'œuvre dans toutes les parties et que cela devienne concrètement des programmes nationaux au service de l'intérêt national et pas simplement au service d'un parti. Et sur cette

---

base, nous, travailleurs, avec l'aide de l'Etat du Liban, avec l'aide de l'OIT, nous souhaitons réellement mettre en œuvre le programme pour le travail décent 2017-2020. C'est très important pour assurer un travail juste et équitable pour les femmes et nous souhaitons coopérer avec l'OIT à Beyrouth pour parvenir à réaliser cet ambitieux programme. Par ailleurs, et dans le cadre des discussions qui ont lieu sur le thème de la violence sur le lieu du travail, nous en tant que fédération estimons qu'il est nécessaire de signer une convention et de ne pas se contenter d'une recommandation. Mesdames et Messieurs, nous nous adressons à vous: nous venons d'une région qui connaît le terrorisme depuis 70 ans. Le terrorisme étatique organisé depuis 1948 au prix de la population palestinienne qui sont les véritables propriétaires de ces territoires. Nous pouvons nommer les massacres qui sont perpétrés par Israël contre les Palestiniens à Gaza. Il ne s'agit pas des premiers et nous savons ce qu'ils souhaitent démontrer. Les populations ont le droit de manifester et nous nous adressons à vous face à ces actes terroristes; ces gens viennent et ils abattent des gens en Irak, en Libye, en Syrie, au Yémen et ailleurs. Ils se cachent derrière des slogans religieux et ils se mettent en arrière-garde pour exploiter les faiblesses des états. Ces groupes, ces gangs, essaient de jeter à terre toutes les aspirations et les ambitions des peuples. Le 29 mai, au Liban, nous célébrons l'anniversaire de la libération des territoires libanais et la fin de l'occupation israélienne. Ce n'était jamais arrivé depuis la célébration des entités sionistes. Nous avons remporté cette bataille et nous avons surtout éliminé toutes les agressions. Le Liban a su résister grâce à son armée. Et grâce à cela, nous sommes en mesure de faire face aux agressions. Nous avons commencé à mettre l'accent sur le travail décent pour nos travailleurs et notre jeunesse. Nous sommes maintenant préoccupés par l'avenir de nos jeunes générations. L'OIT a été créée après la première guerre mondiale. Ses objectifs ont été approfondis après la deuxième guerre mondiale et l'objectif a toujours été de libérer les peuples dans tous les territoires et de lutter contre tout type de colonisation. [vgr INTERRUPTION 1:35]

## **M. Dakhal**

*Employeur (Népal)*

Monsieur le Président, Excellence, chers Délégués et Participants. C'est en effet un énorme honneur pour moi que de m'adresser à vous au nom des employeurs népalais à l'occasion de cette session plénière de la Conférence Internationale du Travail, ici-même à Genève. Permettez-moi de commencer par des félicitations, Monsieur le Président. Exprimer aussi toute ma gratitude au Directeur général de l'OIT pour son rapport si édifiant. Cette année, nous voyons des aspects encourageants qui contribueront certainement à la promotion de l'emploi, aux relations professionnelles, à la productivité, afin d'assurer la croissance économique nationale du Népal. Cher Président, j'ai la joie de pouvoir vous annoncer que nous avons maintenant un gouvernement élu au niveau fédéral, provincial et local. Voilà un signe de stabilité politique après de longues années de transition politique au Népal. La réforme juridique de la gouvernance du marché de l'emploi est un autre acquis important que nous avons pu atteindre au Népal. Nous avons réformé la législation du travail, ainsi que la législation régissant la sécurité sociale qui est maintenant fondée sur la cotisation. Il s'agit là donc de jalons importants dans les relations professionnelles et la coopération sur le lieu de travail. Nous croyons que le dialogue social est le mécanisme central qui régit les relations du travail et qu'avec la Commission consultative du Travail centrale, qui a une représentation tripartite,

---

nous voulons la répliquer, la décliner au niveau provincial et local pour promouvoir la culture du dialogue social au Népal. La promotion de l'emploi, ainsi que la croissance économique inclusive sont parmi nos priorités politiques. Pour autant, je pense que la viabilité des entreprises, ainsi que leur croissance, est tout à fait importante pour la création d'emplois et la croissance économique. Il est un fait évident que la croissance ne peut pas se matérialiser sans justice sociale, c'est-à-dire qu'il faut qu'il y ait des retombées de cette croissance et qui atteignent toutes les couches sociales. En conséquence de quoi, la croissance durable des entreprises, ainsi que de bonnes politiques appropriées, sont importantes pour assurer la transformation sociale et nous sommes tout à fait engagés à réaliser le Programme Mondial en faveur des ODD, particulièrement pour ce qui concerne le travail décent et la croissance économique. Alors le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de leurs entreprises membres est bien sûr important, particulièrement lorsqu'il s'agit de femmes entrepreneurs, de façon à ce qu'elles puissent elles-mêmes occuper des postes dirigeants. Nous voulons l'égalité entre les hommes et les femmes et aussi éliminer toutes formes de harcèlement sur le lieu de travail. Nous avons restructuré notre Fédération pour tenir compte de ces préceptes. Nous voulons bien sûr améliorer la formation de nos jeunes, assurer que leur formation soit adaptée aux besoins du marché du travail. Nous voulons qu'ils puissent prendre pied sur le marché du travail. La gestion des entreprises de façon responsable est aussi un engagement que nous prenons en faveur de notre cause sociale. Nous comptons bien sûr sur le soutien technique et financier de l'OIT dans ce domaine. Mesdames, Messieurs, je peux vous dire que l'environnement des entreprises est tout à fait encourageant au Népal. Nous avons la stabilité politique, cette réforme juridique et je voudrais lancer un appel à cette occasion à toute la communauté des entreprises du monde d'explorer la possibilité d'investir au Népal. Nous avons des potentialités énormes: dans le tourisme, l'agriculture, l'infrastructure, l'extraction minière, le domaine de la cimenterie, les TIC, la production hydro-énergétique, la production aussi et les secteurs tertiaires également. Nous sommes prêts à vous aider si vous souhaitez examiner les chances d'investissement dans notre pays et nous sommes très, très excités à l'idée de célébrer les 100 ans de l'OIT l'année prochaine et nous espérons que l'entreprise durable pour la promotion de l'emploi sera un des slogans de cette commémoration si particulière l'an prochain.

**M. Orda**  
*Travailleur (Belarus)*

Chers Délégués de la Conférence, Monsieur le Président, je souhaite saluer tous les participants de la 107<sup>ème</sup> session de la Conférence du Travail à Genève au nom des 4 millions de travailleurs qui sont membres de notre Confédération Syndicale de Belarus. Pendant les 115 années de notre existence, nous avons été toujours guidés par les principes qui sont ceux de l'égalité, de la justice, et ceci concerne chacun des membres de notre organisation. Je voudrais féliciter le Directeur général pour l'accent mis sur le thème «Femmes sur le lieu de travail, un nouvel élan pour l'égalité». En effet, nous pensons que c'est indispensable pour parvenir à la compétitivité sur le marché de l'emploi. Et pour nous le critère, ce n'est pas le sexe de la personne, mais son degré de professionnalisme. Pour les syndicats, il est particulièrement important que nous ne connaissions pas dans mon pays, le Belarus, de chômage aigu des femmes. En fait, la part des femmes actives, en situation d'emploi, est 82 pour cent et nous n'avons en fait que 35 pour cent de chômeuses.



---

Donc, nous aspirons à vraiment arriver à une parité hommes-femmes dans toutes les sphères du travail. Un exemple incontestable dans notre pays, c'est que le congé parental payé existe depuis deux ans et c'est tant la femme que l'homme qui peut en bénéficier jusqu'à l'âge de trois ans de l'enfant avec la garantie de l'emploi pendant cette absence. Par ailleurs, il est possible, si la personne le souhaite, de prolonger la durée du contrat jusqu'à ce que l'enfant atteigne 5 ans. Et nous avons aussi adopté une législation qui permet aux femmes en congé parental de continuer à se qualifier ou à se convertir, et ceci est couvert par la sécurité sociale. Et ceci a pu être réalisé grâce au travail des syndicats du Belarus. Nous partageons complètement la thèse du Directeur général qui veut que l'on ne saurait être satisfait des instruments existants en matière de promotion de la parité sur le marché du travail. Il faut absolument anticiper, comprendre quels seront les nouveaux modèles économiques qui auront inévitablement une incidence sur la situation de la femme. Et il faut réaliser le droit des femmes au travail en tenant compte de tous les enjeux présents et futurs concernant le marché du travail. Je voudrais souligner que la Fédération des Syndicats de Belarus a bien sûr l'intention de contribuer à l'examen et aux réflexions sur l'avenir du travail. Nous avons d'ailleurs déjà commencé. Nous avons aux côtés de l'OIT organisé le Forum International Syndicats et Futurs Marchés du Travail et 30 pays ont dépêché leurs représentants syndicaux chez nous. Nous avons donc examiné toutes sortes de questions: les formes traditionnelles d'emploi, aussi l'influence de la mondialisation etc., l'éthique. En avril 2018, nous avons tenu un autre Forum International Syndicats et les Emplois Verts, avec 38 pays qui ont participé. Il s'agit bien sûr donc d'assurer le travail décent pour tous. Chaque jour dans le monde, nous voyons qu'il y a de plus en plus de conflits armés et je voudrais être très franc: il faut absolument comprendre que ces conflits sont générés en raison de la lutte pour des ressources énergétiques et il nous faut donc vraiment tout faire pour réduire le risque de conflagration de ces conflits et donc cette lutte acharnée pour arriver aux ressources. Il est clair que l'informatisation de la société et la transition vers une économie verte nous permettra donc de déployer les possibles en matière d'emploi. Il faut bien sûr analyser avec des méthodes scientifiques, comprendre quelles sont les professions futures et lesquelles sont vouées à être désuètes. Donc il faudra rassembler des données qui vont nous donner un tableau très détaillé de l'avenir et qui nous servira de base dans nos politiques économiques nationales. Comprendre donc comment ciseler les stratégies d'instruction d'abord, ensuite de formation. Il s'agit aussi d'émettre des recommandations stratégiques et nous attendons donc que les institutions et organisations internationales nous livrent de telles recommandations afin que les personnes puissent s'adapter à ces situations nouvelles, notamment dans le contexte du travail atypique. Et nous sommes bien sûr prêts à contribuer à la réflexion de l'OIT dans le contexte des travaux de la Commission Mondiale. Merci beaucoup.

## **M. Callicurn**

*Gouvernement (Maurice)*

Monsieur le Président, permettez-moi de vous féliciter, ainsi que vos Vice-Présidents à l'occasion de leur élection. L'OIT se trouve à la croisée des chemins, à un moment particulier de son histoire, car nous sommes à un an moins un avant son centenaire. Et nous constatons que le monde du travail est en pleine mutation. Maurice salue l'initiative de l'OIT concernant l'avenir du travail. Maurice est prête à soutenir l'initiative de l'OIT en la matière. À la porte du centenaire suivant, nous

---

espérons que la Commission mondiale sur l’Avenir du Travail recherchera dans ses recommandations à tenir compte de la situation et de la prospérité des personnes dans tous les pays, quel que soit le niveau de développement. Le Directeur général, dans ses rapports et dans sa déclaration lundi, a souligné le besoin de promouvoir la justice sociale et le travail décent, de nouveaux instruments pour éliminer la violence sur le lieu de travail et le harcèlement, ainsi que les actions innovantes pour combler l’écart de parité hommes-femmes. Il a également lancé un appel aux mandants tripartites de l’OIT, afin qu’ils agissent ensemble à l’amélioration du monde du travail. Dans son discours, nous avons bien compris qu’il faut absolument nous engager collectivement en faveur de la réalisation du Programme pour le Développement Durable de 2030. Ma délégation attache beaucoup d’importance, Monsieur le Président, aux questions à notre ordre du jour. Nous nous réjouissons de pouvoir délibérer fructueusement et trouver de bonnes solutions de dialogue social et de tripartisme. Le dialogue social à Maurice a toujours été l’outil, la cheville ouvrière de notre politique. Et c’est un dialogue social qui commence au plus haut niveau avec le Premier Ministre qui préside au Conseil national économique et social, qui est un organe qui recherche le consensus sur les questions d’importance économiques et sociales nationales et bien sûr, nous le faisons avec nos partenaires sociaux. Et le gouvernement de Maurice a d’ailleurs pris la décision très courageuse d’établir un salaire minimum national à partir de janvier 2018 et je souhaite insister sur le fait que nous l’avons fait dans le contexte d’un dialogue social tripartite solide. Monsieur le Président, dans le sens des objectifs de développement durable et de l’application des normes de l’OIT, je voudrais réitérer l’engagement du gouvernement de Maurice à vouloir créer des emplois décents, avancer la cause des travailleurs, à examiner la législation du travail existante afin de consolider les droits fondamentaux des travailleurs. À ce titre, nous envisageons d’introduire un fonds de garantie des salaires pour protéger les travailleurs du secteur privé qui perdraient leur emploi sans indemnités et salaire après que leurs entreprises aient fermé leurs portes. Nous voulons aussi formuler une seconde génération de programmes de Pays pour le Travail décent. Nous voulons donc identifier les priorités nationales afin d’améliorer les conditions de travail tout en innovant et en améliorant la productivité. Maurice connaît aussi un vieillissement démographique, un déclin aussi de la population, étant donné les taux de fécondité qui chutent. Ceci est un défi qui est posé à l’avenir du travail dans notre petite économie. Nous devons donc essayer par les reconversions; en attirant de nouvelles technologies, nous devons donc parvenir à l’employabilité durable. Le changement climatique est un autre énorme défi qui est posé à notre pays, petit état insulaire. Changement climatique qui se constate partout au niveau régional. Nous autres, membres de l’OIT, nous devons donc être à la hauteur de ces défis. Une fois de plus, je réaffirme que Maurice est pleinement engagée à réaliser les idéaux de l’OIT. Nous sommes pleinement engagés à réaliser la mission fondatrice de l’OIT de justice sociale qui est si essentielle, universelle. Et je vous souhaite aussi une paix durable. Merci beaucoup.

**M. Enaam**

*Travailleur (Maroc)*

Au nom du Grand et Miséricordieux, Monsieur le Président du Conseil d’Administration, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, au nom des travailleurs, je dois rappeler que nous avons eu un rôle fondamental dans la défense des travailleurs. Et Monsieur le Président, je souhaite vous féliciter, ainsi que

---

les membres du Bureau, de votre élection et remercier l'organisation et les mandants pour l'excellente organisation, pour tous les efforts qui sont déployés afin de parvenir aux objectifs nobles que défendent les travailleurs. Le thème de cette année émane d'un diagnostic qui vient à point nommé. Les crises, lutter pour la liberté syndicale, contre la violence, contre la discrimination, favoriser le dialogue social et toutes autres variables qui permettront, sans aucun doute, de créer de nouvelles formes de travail, lesquelles pourront transformer des concepts qui sont considérés depuis longtemps comme des droits fondamentaux et relevant de la justice. Alors, Monsieur le Président, dans le cadre de ces discussions, je dois rappeler que les préoccupations qui sont aujourd'hui à l'œuvre sont celles du mouvement syndical marocain, et ce de longue date. Au sein de l'OIT, nous nous reconnaissons, nous avons entamé un dialogue social depuis de nombreuses années avec les employeurs et le gouvernement. Et nous souhaitons améliorer la protection sociale, les salaires et les relations, mais nous n'y parvenons pas, bien au contraire. Le gouvernement a remis la décision au Parlement sans nous consulter, a voulu également modifier le droit du travail au profit du Groupe Employeurs. Nous ne pouvons pas nier les gains démocratiques obtenus après la lutte du peuple marocain. Cependant, Mesdames et Messieurs, il y a des abus et des violations auxquels doivent faire face les travailleurs sur le lieu de travail. Le lieu de travail est devenu violent à bien des endroits et c'est pourquoi il est fondamental d'adopter une convention internationale, un instrument de droit international pour lutter contre cet état de fait. Il nous faut de véritables moyens pour protéger les femmes et pour leur permettre d'intégrer le marché du travail sur un pied d'égalité. La dernière partie du rapport du Directeur général sur les territoires palestiniens occupés n'aura pas d'effet, à moins que l'Etat d'Israël paye aux Palestiniens ce qu'il leur doit et que l'on lutte réellement contre les crimes perpétrés contre le peuple palestinien. Les syndicats marocains souhaiteraient refuser catégoriquement la décision du gouvernement américain de déplacer son ambassade en Israël. Cela est un processus qui va à l'encontre de la paix et de la stabilité au Moyen-Orient. Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, on ne peut pas parler de rôle visible du BIT à l'égard du développement si les besoins de base ne sont pas assurés, à savoir la stabilité et la sécurité. Dans mon pays, les attaques terroristes venant de la région du Sahel empêchent tout développement de la région et par conséquent, la responsabilité incombe à nous tous: nous devons lutter contre le trafic, contre toutes les formes de terrorisme qui s'étendent sur de vastes régions et restent incontrôlées. Enfin, j'aimerais renouveler nos remerciements au Directeur général de l'OIT, au personnel et aux experts, et je souhaite plein succès à cette session tout en attendant avec impatience la séance de l'an prochain, avec les festivités du centenaire. Nous voulons plus de libertés syndicales, plus d'équité, plus de justice. Merci.

## **M. Kipefa**

*Gouvernement (Papouasie Nouvelle-Guinée)*

Mesdames et Messieurs, d'emblée permettez-moi de reconnaître et de féliciter le Directeur général pour la direction qu'il imprime aux actions de l'OIT, sa détermination en matière de travail décent et productif par le biais de la coopération soutenue avec les Nations Unies et les autres regroupements mondiaux. Les questions soulevées lors de la déclaration d'inauguration du Directeur général dont l'objectif est de rendre l'OIT plus efficace et plus efficient, et donc par conséquent d'améliorer, d'accroître son influence, dans la promotion de la justice sociale dans un monde où nous en avons fort besoin, est fortement reconnu et soutenu. Cela vient à point

---

nommé alors que nous sommes à la veille de l'organisation du centenaire de l'organisation. Monsieur le Président, la Papouasie Nouvelle-Guinée répond à ces rapports et aux projets soumis à la conférence en axant son intervention sur différents domaines. D'abord, nous luttons contre les inégalités sur le lieu de travail. C'est un thème qui s'est vu attribuer une grande importance au plus haut niveau en Papouasie Nouvelle-Guinée. Nous soutenons l'initiative prise par l'OIT. Nous avons vraiment mis l'accent sur la question des femmes au travail et nous œuvrons en faveur de l'égalité. Nous sommes également d'accord avec la prémisse actuelle de l'OIT en matière d'égalité. Si nous reconnaissons que les résultats de l'OIT sont bons, le chemin est encore long jusqu'à ce que nous parvenions à notre objectif. Donc il nous reste encore beaucoup de choses à faire et le chemin est lent et inégal vers l'égalité. La Papouasie Nouvelle-Guinée reconnaît l'égalité d'opportunité, des notions qui sous-tendent le soutien que nous apportons aux efforts pour juguler toutes formes de discrimination, de harcèlement, de violence, de privation d'opportunités, d'inégalités sur le lieu de travail, ce qui menace notre existence même et celle des projets de développer notre nation. De plus, la Papouasie Nouvelle-Guinée voit d'un bon œil les efforts déployés par les Nations Unies et l'OIT en faveur de l'égalité des chances et de l'autonomisation des femmes. C'est l'un des principaux ODD et cela s'inscrit dans les objectifs de justice sociale. Deuxièmement, Monsieur le Président, alors qu'il existe de fortes tensions, l'appel pour améliorer la Couverture de Protection sociale doit être au-devant de la scène. Il y a beaucoup d'inégalités dont souffrent des pans entiers de la population qui sont vulnérables aux catastrophes et aux malheurs. Et en soutien de l'appel lancé par l'OIT pour une plus grande interaction entre les partenaires tripartites, nous souhaiterions étendre cet appel pour le rendre plus délibéré, plus orienté, afin que l'on lutte contre le chômage, l'exclusion, le handicap et la discrimination de genre. Troisièmement, Monsieur le Président, la Papouasie Nouvelle-Guinée accorde son plein soutien à la reconnaissance de l'OIT, qui est une agence qui lutte contre le changement dans le monde du travail. Dans ce domaine, les difficultés, les complexités, les tensions croissantes liées au mandat de l'OIT qui est un processus et un système unique de responsabilité collective de tripartisme et dialogue social sont de plus en plus pertinentes alors qu'il devient de plus en plus difficile de communiquer, d'écouter, d'évaluer les mérites de chacun et les solutions où nous pouvons tous sortir gagnants. Monsieur le Président, au niveau national, des efforts ont été déployés pour assurer que l'égalité soit obtenue sur le lieu de travail pour toutes les femmes et tous les hommes. Le pays a également mis en place une politique d'institutionnalisation avec sa politique GESI destinée aux travailleurs de la fonction publique et dont l'objectif est l'égalité de genre. C'est une priorité des agences gouvernementales et c'est une priorité pour nos instances que de lutter contre toute forme de discrimination, d'inégalité et de harcèlement contre les femmes sur le lieu de travail. Monsieur le Président, pour renforcer cette lutte en faveur de la justice sociale et du travail décent, la Papouasie Nouvelle-Guinée signera à nouveau le Programme Pays pour le Travail Décent dans sa troisième édition. Il le signera le 04 juin 2018 pour la période 2018-2020, ici-même à Genève, et nous souhaitons ainsi montrer combien nous voulons lutter contre les inégalités et parvenir au travail décent et à la justice sociale pour tous.

---

**M. Goodino**

*Gouvernement (Libye)*

Au nom de Dieu le Clément, le Miséricordieux, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, que la paix de Dieu vous accompagne. C'est pour moi un plaisir et un honneur de m'adresser à vous au nom du groupe arabe qui participe aux travaux de la 107<sup>ème</sup> session de la CIT. Je souhaite féliciter le Président et les membres du Bureau de la CIT pour la confiance qu'on leur a accordée. Je leur souhaite le plein succès dans la direction des travaux de cette conférence. C'est également pour moi un insigne honneur que d'exprimer ma plus profonde gratitude à l'endroit de M. Guy Ryder, Directeur général de l'OIT, en vue d'améliorer la situation des travailleurs et les conditions de travail des travailleurs du monde arabe. Ce sont des efforts également qui visent à garantir à tous les travailleurs du monde un travail décent et le groupe arabe accueille favorablement le sujet autour duquel s'articulent les travaux de la 107<sup>ème</sup> session de la CIT, à savoir la question des femmes et du travail. Le rapport qui nous a été soumis dresse un tableau des obstacles à franchir, mais également propose un certain nombre de solutions. Il est vrai que la communauté internationale a consenti des efforts en vue de garantir l'égalité des femmes, en vue d'améliorer la situation des femmes dans le monde. Néanmoins, ces efforts demeurent lents, timorés, ils sont asymétriques et c'est pourquoi nous devons aller de l'avant pour pouvoir faire en sorte de fêter le centenaire de la CIT l'année prochaine et d'ailleurs, la situation des femmes et l'égalité hommes-femmes est un des axes autour desquels le centenaire va se tenir. Nous nous réjouissons également de la Commission qui traite de la lutte contre la violence et de la lutte contre le harcèlement sur la base d'une consultation tripartite, car le droit des femmes au travail, c'est une condition sine qua non pour garantir la prospérité économique, politique et sociale de toutes les sociétés du monde. Nous savons que la situation des femmes est précaire dans le monde et le monde arabe a du mal à atteindre ses objectifs à cause notamment de l'émergence de nouvelles formes de travail, à cause également du fait que la femme travaille notamment dans le secteur informel. Le groupe arabe souscrit au contenu du rapport et c'est pourquoi nous réitérons notre engagement en faveur de ces objectifs, les objectifs nobles que sont ceux de l'OIT. Nous n'épargnons aucun effort pour relever ces défis qui nous occupent et qui occupent l'OIT pour lutter contre la pauvreté et la violence qui est exercée à l'endroit de la femme. Le groupe arabe, quant à lui, est engagé fermement pour atteindre les objectifs des ODD d'ici à 2030. Qui plus est, Mesdames et Messieurs, malgré nos engagements en vue de relever les défis et en vue d'atteindre les ODD, malgré nos efforts pour que la femme puisse accéder à des emplois décents dans le monde entier, nous ne pouvons faire fi de la situation des travailleuses et des travailleurs palestiniens. Ils se voient spoliés de leurs droits, privés de leurs droits, ils continuent de vivre sous le joug de l'occupation israélienne et c'est la raison pour laquelle nous vous exhortons tous à vous préoccuper de cette situation, à embrasser la cause palestinienne, qui est une cause juste et qui mérite toute notre attention. Il est impératif que ce peuple dans son ensemble recouvre des droits, les droits dont il a été privé. C'est pourquoi nous appelons les partenaires sociaux à nous aider à mettre au point des plans d'action, une feuille de route, pour que les travailleurs palestiniens puissent accéder à des emplois décents, pour qu'ils puissent recouvrer leurs droits et nous souhaiterions également avoir l'aide de l'OIT pour créer le Fonds palestinien de l'Emploi et de la Société sociale. Mesdames et Messieurs, enfin, nous remercions tous les délégués ici présents et nous remercions le Président. Merci.



---

**M. Joseph Pitchay**

*Travailleur (Malaisie)*

Monsieur le Président, Directeur général, chers Délégués. Au nom des travailleurs de Malaisie, je voudrais vous saluer toutes et tous. Nous en sommes à un moment de notre histoire où nous voyons un chamboulement du paysage politique, social, culturel et économique. Les peuples se soulèvent, de différentes manières. Le statu quo politique et économique a privé la population du monde, c'est-à-dire 99 pour cent, de beaucoup de moyens. Nous avons besoin d'examiner les causes. Les réponses ne sont pas très difficiles mais bien souvent on les balaye sous le tapis. Le système économique mondial a dégénéré de telle façon que les richesses et les iniquités de revenus ont été institutionnalisées. Les règles sont écrites pour favoriser 1 pour cent de la population mondiale, alors que 99 pour cent travaillent pour justement bénéficier à ce 1 pour cent. La crise financière mondiale aurait dû donner des leçons, quelques leçons à nous autres. Notamment, nous constatons que cet argent des contribuables a été utilisé pour renflouer les banques et malgré le fait que les pratiques spéculatives ont été la cause de la faillite de non seulement de l'industrie bancaire, mais de toute l'économie. Nous avons vu que des mécanismes ont été mis en place, comme l'Acte pour réformer Wall Street ou encore l'Acte de Protection des Consommateurs de 2010. Or, les banques font un lobbying féroce pour défaire toutes ces mesures de précaution qui visent à protéger, et empêcher surtout qu'un tel fiasco ne se répète. Donc il y a un déséquilibre de gouvernance mondiale aujourd'hui. La mondialisation a vraiment failli aux masses, et ceci a bien sûr résulté... Et c'est la perpétuation de pratiques d'emploi précaire, dissolution aussi de syndicats et des droits collectifs à la négociation. Nous voyons que les états-nations ont moins de pouvoirs que les grandes corporations multinationales. Les PDG sont mieux positionnés que les présidents et sont plus intéressés par les profits. Les institutions qui sont censées protéger les pays les plus démunis, telles que la Banque Mondiale, en fait se sont déviées de leurs objectifs. Le rapport de la Banque Mondiale, en fait, fait la promotion de la flexibilité dans le recrutement et le licenciement des travailleurs, au lieu d'apporter plus de protection. Les syndicats doivent jouer un rôle plus efficace et doivent aussi relancer l'activisme, le militantisme, le syndicalisme. Il nous faut lutter et unir nos forces contre ces injustices institutionnelles. L'OIT doit rechercher des moyens pour faire pression sur des institutions telles que la Banque Mondiale et le FMI pour assurer que nous puissions protéger les droits des travailleurs, les salaires ainsi que les droits. Les syndicats sont réprimés. Nous voyons qu'il y a besoin d'intégrer des accords commerciaux et qu'il faut avoir aussi des chapitres sur le travail. Il faut améliorer le niveau de vie des personnes. On ne saurait plus attendre. Il est temps d'agir maintenant. La mission de l'OIT est de promouvoir la justice sociale pour la paix universelle et durable. Ceci ne doit pas se faire aux dépens des travailleurs alors que les déséquilibres et l'iniquité est visible, puisque ceci touche 99 pour cent de la population mondiale. Il est tout à fait atterrant de voir qu'à la veille de ce centenaire de l'OIT, nous sommes encore en train de traiter de questions dont on traitait en 1919. Il nous faut revoir ce mécanisme existant de l'OIT qui veut que nous ayons une réunion annuelle alors que les travailleurs, eux, sont privés de la paix légitime dans leur quotidien. Nous espérons que tout ira mieux. Voyez qu'en Malaisie le pouvoir du peuple a prévalu: nous avons pu restaurer le pouvoir et le remettre dans les mains du peuple. C'est une force irrésistible. Il faut maintenant travailler pour que nous puissions aboutir. Merci beaucoup.

---

**M. Kudbiev**

*Gouvernement (Ouzbékistan)*

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames, Messieurs les Participants de la Conférence Internationale du Travail. Permettez-moi, pour commencer, de dire toute ma reconnaissance. En Ouzbékistan, l'emploi, les garanties sociales et les garanties de travail font partie des priorités principales en termes de développement durable. Ils se retrouvent dans notre plan stratégique d'action pour les cinq domaines prioritaires de développement dans la République d'Ouzbékistan, le plan stratégique couvrant la période de 2017 à 2021 suite à une initiative du Président Mirziyoyev. Cette stratégie permet de faire le lien entre la croissance des revenus réels de la population pour assurer le bien-être des citoyens et de leur famille en assurant l'emploi de la population, tout en créant des possibilités d'emplois pour que les citoyens puissent pleinement réaliser leur activité entrepreneuriale, améliorer la qualité de la main d'œuvre, étendre le système de formation professionnelle, le recyclage et l'amélioration des qualifications des personnes en recherche d'emploi. La mise en œuvre pratique de ces domaines a trouvé son expression dans des lois spécifiques et autres mesures prises récemment dans notre pays. Premièrement, un programme d'état pour l'emploi a été adopté, un programme pour 2018. Il prévoit la mobilisation de ressources matérielles et organisationnelles en vue de créer plus de 350 000 nouveaux postes. À cet égard, le Ministère de l'Emploi et des Relations du Travail a prévu que sur la base d'une analyse complète des conditions du marché du travail, des contingents soient prévus pour l'emploi de groupes vulnérables de la population. Il a également été prévu d'avoir une présentation active aux technologies de l'information. Autre domaine extrêmement important au niveau social, ce sont les mesures actives visant à stimuler la légalisation de l'emploi informel en organisant le travail de manière systématique concernant des citoyens temporairement sans emploi, avec une augmentation également du financement des mesures sur le marché du travail. À cet égard, nous entendons introduire un système à plusieurs étapes dans l'éducation, la formation, l'évaluation, la sélection, et le contrôle de l'emploi par des salariés ciblés. L'introduction de certains principes de partenariat public-privé dans les processus d'emploi de la population, notamment à l'étranger. Mesdames, Messieurs les participants, l'Ouzbékistan connaît l'importance des questions figurant à l'ordre du jour de la 107<sup>e</sup> session de la CIT. Nous appuyons les initiatives sur l'avenir du travail, l'égalité hommes-femmes et l'emploi juste. À cet égard, nous estimons qu'il est nécessaire de tenir compte des propositions spécifiques suivantes. Premièrement, fournir des conseils et une assistance pour la ratification de la convention afin de légitimer les intérêts des femmes et des jeunes. Deuxièmement, la mise en œuvre de mesures concernant l'emploi des jeunes et des femmes; la réglementation de l'emploi dans le secteur informel et la surveillance du travail forcé, du travail des enfants. Troisièmement, l'amélioration des activités de l'inspection du travail dans le domaine du contrôle par l'état de la conformité des garanties sociales et des garanties liées au travail, notamment dans l'élimination du travail forcé. Je vous remercie de votre attention.

**M. Shahla**

*Gouvernement (Mouvement de libération de la Palestine)*

Au nom de Dieu, le Clément, le Miséricordieux, Monsieur le Président de la conférence, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. D'emblée,



---

permettez-moi de vous transmettre les salutations de l'Etat de Palestine à l'occasion de la tenue de la 107<sup>e</sup> session de la CIT. C'est là une organisation dont le rôle a été précurseur et qui est à l'orée de son centenaire. C'est une organisation qui a consacré dans sa constitution un principe fondamental: il ne saurait y avoir de justice, de paix juste et durable s'il n'y a pas de justice sociale. Et c'est ce qui a fait que cette organisation a reçu le prix Nobel de la paix. En effet, l'OIT n'a eu de cesse de lutter pour qu'il n'y ait plus de disparités entre les classes sociales, pour qu'il y ait justice sociale et durable en faveur de tous les travailleurs du monde. Cette organisation se fait le porte-parole de ces plaintes qui sont portées à son attention et qui dénoncent les entités qui violent ces mêmes règles. Je viens de la Palestine pour vous dire quelques mots de l'injustice et de la souffrance que vivent les enfants de mon peuple, le peuple palestinien. En effet, cela coïncide avec les 70 ans de la Nakba palestinienne, cela coïncide avec les 50 ans de l'occupation, outre les dizaines d'années qui se sont écoulées depuis que le blocus étouffe notre peuple à Gaza. Aujourd'hui, nous vivons sous le joug d'une occupation inique et illégitime, dont le peuple palestinien paie un lourd tribut. Les civils palestiniens en paient le prix, surtout ceux qui osent manifester pacifiquement, uniquement pour dénoncer ces pratiques injustes pour qu'ils puissent recouvrer leur liberté et pour qu'ils puissent exercer leurs droits et leur souveraineté sur la terre de l'Etat de Palestine, dont la capitale est Jérusalem-Est. Israël n'a eu de cesse de nous spolier de nos lieux de culte, de nos droits; le clergé fait l'objet d'exactions et de violations. C'est une situation qui a vu une escalade après l'annonce illégitime, illégale de l'administration américaine qui a décidé de déclarer Jérusalem-Est comme étant la capitale de l'Etat d'Israël et qui a transféré l'ambassade américaine à Jérusalem-Est. La communauté internationale s'est inscrite en faux contre cette décision. Notre peuple palestinien a protesté. L'assemblée générale des Nations Unies a également dénoncé cette décision, outre la position qu'ont pris les sommets, un certain nombre de sommets - le sommet islamique d'Istanbul, le sommet arabe qui s'est tenu à Téhéran, l'Union Européenne, le sommet africain, le mouvement des non-alignés, ils ont tous dénoncés cette décision. Hélas, Israël continue d'assassiner le peuple palestinien, ses enfants, ses femmes, ses personnes âgées, les personnes handicapées. Israël continue de frapper les institutions palestiniennes et les entreprises palestiniennes. Nous ne pouvons pas circuler librement, il y a des check-points, des barrages partout. Monsieur le Président, je vous rappelle ce qui s'est passé le 14 mai de ce mois, il y a eu 116 martyrs qui sont tombés, 3 000 blessés dont beaucoup de femmes, d'enfants, de travailleurs, outre tous ceux qui continuent d'être gravement blessés. Par ailleurs, cela s'ajoute aux pratiques de la détention administrative. Cela s'ajoute aux restrictions qui sont imposées à la liberté de circulation sur les travailleurs palestiniens tout particulièrement; cela est mentionné dans le rapport du Directeur général, car toutes ces données ont été recueillies grâce à la mission de contact direct qui a pu, enfin, se rendre sur nos terres. Et là, je me dois de remercier et de saluer le Bureau régional, le bureau palestinien et le BIT pour l'aide précieuse que nous recevons. Le Directeur général s'est rendu en Palestine le mois dernier et il y a eu un certain nombre d'accords sur lesquels nous sommes tombés d'accord pour fournir une sécurité sociale, pour qu'il y ait travail décent. Et nous essayons par conséquent d'entendre les aspirations des employeurs, des travailleurs. Sachez que le chômage est exponentiel: il est de 45 pour cent à Gaza, de 30 pour cent en Cisjordanie. Permettez-moi à cet égard de remercier toutes les parties prenantes, tous les pays amis, frères qui nous aident, et cela nous aide aussi à bénéficier d'un certain nombre

---

de programmes dont celui qui est proposé par les pays arabes pour renforcer les capacités des travailleurs. Je vous remercie de votre attention.

**Mme Restrepo Gallego**

*Gouvernement (Colombie)*

Je vous remercie Monsieur le Président. Bonjour. Au nom du gouvernement de la Colombie, et en mon nom propre, permettez-moi de vous féliciter pour votre désignation à la présidence de la conférence; évidemment j'aimerais saluer, tout particulièrement, le bureau de la conférence. Je dirai, en outre, que la conférence de l'OIT, pour nos nations, pour les employeurs et travailleurs, est une occasion rêvée de réfléchir avec le monde entier sur les questions liées au travail et prendre des décisions sur les thématiques qui changent nos sociétés. J'aimerais pour commencer, ici même, vous dire à quel point je suis ravie de lire dans le rapport du Directeur général la conviction intime qu'a l'OIT en faveur de l'égalité hommes-femmes dans le domaine du travail. En tant que femme, Ministre du Travail en Colombie, en tant que mère, et en tant que professionnelle, j'aimerais revendiquer les droits des femmes et tout l'engagement que les gouvernements doivent prendre s'agissant des possibilités de travail qui s'offrent aux femmes pour leur garantir les possibilités qui doivent être les leurs: rechercher une égalité de salaires et une égalité des chances. Une égalité salariale, une égalité de chance, c'est un vrai engagement que nos nations doivent prendre. Les femmes sont prêtes. Nous avons progressé, nous avons pu construire dans nos parcours de vie des espaces et nous voulons être prises en considération. Nous savons que l'OIT, parmi les points qu'elle a inscrits à l'ordre du jour de la conférence parle de ces questions. En Colombie, nous avons fait de grands progrès avec une loi sur les quotas concernant les femmes; nous avons fait des progrès significatifs également dans bien d'autres thématiques concernent les femmes. Je pense qu'il y a encore du travail à faire, mais nous avançons pour nous rapprocher de cette égalité des chances, déterminante pour tous les pays. Je voulais vous dire qu'avec cette dynamique, ces politiques publiques, nous travaillons côte-à-côte avec les Nations Unies, avec l'OIT en Colombie et avec un programme, EQUIPARES, qui dans notre pays permet aux femmes de jouir de davantage de possibilités. Les entreprises s'engagent avec les femmes pour mener à bien cette initiative. Le ministère du travail a également beaucoup progressé dans ce domaine. S'agissant des conditions de travail, nous avons travaillé pour que l'équité soit de plus en plus grande sur le marché du travail. J'aimerais également insister sur un point important, la violence contre les femmes. Il est important de signaler l'engagement des gouvernements. Je pense surtout aux gouvernements qui font partie de l'OIT et qui s'engagent dans le domaine de la violence, de la violence sur le lieu de travail. C'est une discussion très importante à l'OIT. Ce débat est important, il est nécessaire pour les femmes du monde entier. J'aimerais encore vous relater des progrès qui ont été enregistrés en Colombie. Nous avons progressé dans le domaine de l'inspection du travail notamment. Nous avons pu, grâce à un programme lancé par le ministère du travail, mettre en place des engagements pour améliorer les conditions. Le dialogue social est une des priorités de notre gouvernement. Je salue les centrales ouvrières, les travailleurs, les employeurs qui nous ont permis de dégager des points de consensus. Nous mettre d'accord, utiliser les possibilités, trouver un consensus, ce n'est jamais facile, mais nous travaillons tous ensemble. Le processus de paix en Colombie nous offre la possibilité d'aller de l'avant sur les questions liées au travail. Nous y travaillons avec les employeurs et les travailleurs, et ça, afin d'avoir un programme qui améliorera les conditions,

---

surtout dans les zones rurales en Colombie où se présentent les plus grandes difficultés. Nous avons une forte informalité et j'aimerais aujourd'hui que la conférence entende notre engagement, l'engagement de notre gouvernement, de nos centrales syndicales et de nos employeurs pour qu'ensemble nous ayons un programme pour les zones rurales, le plein emploi, le travail décent et ceci fera avancer le programme de paix, du travail dans notre pays. Merci à tous au nom de la Colombie. Merci pour votre appui à la paix. Demain le Président de la République sera présent, demain matin, et nous espérons que vous serez tous présents. Je vous remercie.

**M. Kadri**

*Travailleur (République arabe syrienne)*

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, tout d'abord, permettez-moi de vous féliciter Monsieur le Président et au nom des travailleurs syriens, nous nous réjouissons donc de voir le prochain centenaire de l'OIT accomplir les objectifs et la mission de la déclaration de Philadelphie pour que nous parvenions à un monde de justice, d'égalité sociale et de paix sociale. Mesdames, Messieurs, cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail se tient à un moment donné de menace et de défis croissants qui pèsent sur le travail, les travailleurs, les nations et les peuples en général. Beaucoup de ces dangers sont le résultat d'efforts de nations et de forces qui veulent garder le contrôle sur nos pays. Il s'agit de perpétuation d'exploitation et d'abus de la dignité humaine et les conséquences sont graves. C'est le chômage, l'exclusion sociale, la famine, des situations de travail non-réglées et indécentes. Ces questions ont empêché l'établissement d'un ordre équitable et juste, international pour garantir la paix sociale et la sécurité internationale et sauvegarder l'indépendance, la souveraineté, la dignité, les droits et la liberté des états. Les ennemis de la Syrie ont adopté la méthode du terrorisme pour envahir notre pays. Des massacres ont été perpétrés et le mutisme international est tout à fait étonnant. Nous étions près de la victoire lorsque les pays occidentaux ont décidé d'intervenir manu militari à la mi-avril par une triple agression par les Etats-Unis d'Amérique, la France et la Grande-Bretagne. Usant de faux prétextes et s'en remettant donc aux soi-disant Casques Blancs, qui se masquent toujours derrière la cause humanitaire, ils ont fabriqué des mensonges, ce qui leur a servi pour lancer leur agression contre le gouvernement syrien. Tout ceci met à mal la légitimité des Nations Unies et c'est une agression en fait perpétrée par les Américains, la France, la Turquie au nord de la Syrie. Il y a des sanctions qui ont été imposées, des embargos, des actions unilatérales, une guerre médiatique qui vise à fausser les faits et qui trouble l'opinion publique. Quant à la réalité des faits en Syrie, c'est une guerre entre le peuple syrien et son gouvernement. [vgr INTERRUPTION 3:14]. Cette guerre d'agression a créé des conséquences graves pour les citoyens syriens. La classe travailleuse syrienne a toujours donc voulu améliorer ses conditions de travail. Nous avons des martyrs par milliers, nous avons des travailleurs blessés, invalides; des millions de travailleurs ont perdu leur emploi dans le secteur public et privé. Des millions de cadres ont quitté le pays. Il y a aussi la crainte d'être pendu ou tué par des groupes terroristes, ou encore décapité. Nous défendons, et c'est de la légitime défense, c'est un danger pour tous. Il y a ceux qui financent les terroristes et ceux qui les arment, qui devraient comprendre que ceci met en danger tout le monde. L'armée syrienne fait beaucoup pour lutter contre ce terrorisme. L'armée syrienne a pu réussir à restreindre le périmètre d'action de ces groupes terroristes. Mesdames, Messieurs, l'année dernière, nous avons vu cependant des évolutions positives dans le pays. Nous avons

---

pu restaurer la stabilité, la sécurité dans de grandes parties du territoire syrien qui étaient auparavant sous le contrôle d'organisations terroristes armées, soutenues, financées par des puissances réactionnaires colonialistes. Grâce à la grande sagesse et à la perspicacité de nos leaders militaires avec le Président Bachar el-Assad à sa tête, nous avons pu donc parvenir à une réconciliation nationale sans épanchement de sang. Avec l'éradication du terrorisme, l'état syrien a apporté les garanties juridiques à toutes les personnes qui ont quitté le pays de revenir et aussi encourage tous ceux qui ont rejoint les groupes terroristes de revenir. Nous sommes optimistes que nous allons pouvoir avec notre armée parvenir à maintenir la sécurité de notre pays, ainsi que son unité et sa souveraineté. [vgr INTERRUPTION 5:51].

**Mme Mukwaya**

*Gouvernement (Ouganda)*

Monsieur le Président, Messieurs les Vice-Présidents de la conférence, Monsieur le Directeur général, Mesdames, Messieurs les Partenaires sociaux; Mesdames, Messieurs les Ministres, Mesdames, Messieurs. Monsieur le Président, la CIT se tient toujours dans le cadre des dispositions de la constitution de cette organisation et toutes les conférences qui se sont tenues depuis la création de cette organisation en 1919 ont été différentes les unes des autres s'agissant des accents mis sur les sujets et sur les résultats enregistrés. Certaines conférences ont abouti à des résultats encore plus extraordinaires. La 26<sup>e</sup> conférence en 1944 par exemple. C'est une conférence toute particulière à cette occasion. La déclaration de Philadelphie a été adoptée. On y trouve les objectifs de l'Organisation Internationale du Travail. Cette déclaration prévoit que tous les êtres humains, quels que soient leur race, croyances ou sexe aient le droit de poursuivre leur bien-être matériel et leur développement spirituel dans les conditions et liberté, selon la dignité de la sécurité économique et dans l'égalité des chances. Mais la réalité sur le marché du travail est bien éloignée des objectifs qui ont été fixés. L'emploi au niveau mondial concerne environ 192 millions de personnes. Les travailleurs pauvres sont plus de 114 millions dans le monde. Il y a des écarts entre les hommes et les femmes et ils sont préoccupants. Les femmes ont 30 pour cent de chance de moins d'être dans la force de main d'œuvre et se retrouvent souvent tout en bas de l'échelle économique. Les femmes reçoivent environ 20 pour cent de moins que les hommes dans leur rémunération partout dans le monde, même lorsque le travail qu'elles font est le même, qu'il est de valeur égale. De plus, les femmes sont plus souvent sujettes à la violence et au harcèlement au travail. La violence à l'égard des femmes est un phénomène qui est reconnu, mais peu osent s'élever contre ce phénomène, souvent à cause des stéréotypes et la réalité très dure qui doit être acceptée. C'est une réalité de la vie. L'OIT est en train de construire un nouveau pilier en mettant dans son programme un point en vue d'une norme concernant la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. L'Ouganda a l'honneur d'être porte-parole pour l'Afrique dans la commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. C'est un honneur pour nous et il vient reconnaître les grandes avancées accomplies par notre gouvernement pour faire en sorte que l'égalité hommes-femmes soit une condition sine qua non du développement national. Il nous tarde de représenter l'Afrique à ce niveau-là en vue des délibérations fructueuses dans cette commission pour mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. J'ajoute encore qu'une norme internationale du travail, c'est important, mais ça ne suffit pas pour mettre un terme à la violence au travail. L'établissement d'institutions bien financées qui fonctionnent contre la violence devrait suivre cette étape

---

normative. En outre, nous devons permettre aux femmes de prendre leur destinée en main - création d'emploi, éducation, développement d'entreprises. J'ajoute en outre que les emplois n'arrivent pas de nulle part. Il faut préparer, planifier. Les gouvernements devraient intégrer la création d'emplois dans toutes leurs mesures et politiques. En parallèle, des déséquilibres dans la propriété de terrain, de territoire notamment, devraient être pris en compte. Ce sont les hommes qui détiennent les terres et forcément cela a un biais favorable aux hommes. Et pourtant, c'est un point crucial si on veut améliorer la subsistance des femmes par le biais du développement d'entreprises. Il est également d'autres points très importants pour le secteur privé, mais la majorité des femmes ne peuvent pas avoir accès à des appels d'offre par exemple. Les gouvernements devraient tenir compte des femmes qui ont des entreprises en mettant en place des mesures. Finalement, nous nous félicitons de l'initiative de l'OIT concernant les femmes au travail et l'initiative du centenaire qui a pour but de mieux comprendre et de concrétiser le travail décent pour les femmes au 21<sup>e</sup> siècle. Je vous remercie de votre attention.

**Mme Nonde**

*Gouvernement (Zambie)*

Monsieur le Président de l'Assemblée Générale, Monsieur Samir S. Murad, Monsieur le Directeur général de l'Organisation Internationale du Travail, Monsieur Guy Ryder, Mesdames et Messieurs les Délégués, Mesdames et Messieurs. Au nom du peuple zambien, permettez-moi de m'associer à la communauté internationale pour remercier le Président de l'Assemblée Générale, ainsi que le Directeur général de l'Organisation Internationale du Travail pour leur allocution devant la conférence. Je tiens également à rendre hommage aux représentants des employeurs, travailleurs et gouvernements qui ont abordé les thématiques qui nécessitent nos efforts conjoints et qui nécessitent que l'on poursuive nos efforts pour maintenir ce que nous avons obtenu au cours des dernières années dans l'esprit du tripartisme. Je rappelle donc l'appel du Directeur général aux délégués: il leur a demandé de faire preuve d'esprit de tripartisme, d'engagement et de consensus, ce qui, sans aucun doute, sont les conditions pour le succès de la conférence et pour le succès de l'OIT. Monsieur le Président, le gouvernement de la République de la Zambie tient à souligner l'importance que le dialogue social continue à jouer dans nos efforts en faveur du développement. Je tiens à rappeler que le dialogue social donne une voix au peuple et lui permet de participer aux enjeux de la société et du lieu de travail. Le gouvernement zambien et ses partenaires sociaux abordent cet enjeu très sérieusement et continuent à chérir le dialogue social. Nous devons pour cela bénéficier de l'appui de l'OIT et continuer à bénéficier des partenariats en faveur de la coopération. Monsieur le Président, la violence et le harcèlement dans le lieu de travail nécessitent que l'on prenne des actions, que l'on prenne des mesures pour garantir que les lieux de travail soient totalement exempts de violence et de harcèlement. C'est une évolution positive. Mon gouvernement est tout à fait prêt à suivre cet appel et faire en sorte que le lieu de travail soit exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination, conformément à ce que prévoit la législation et conformément à ce que prévoit notre constitution. Nous avons donc une législation tout à fait claire qui condamne toutes les formes de violence. La législation principale en la matière, c'est la loi de 2010 qui condamne la violence basée sur le sexe et qui prévoit également la protection des victimes de violence fondée sur le sexe, la création d'un comité de lutte contre la violence et la constitution d'un fonds de lutte contre la violence fondée sur le sexe. J'ai bien conscience que, actuellement, l'on est



---

en train de réunir le consensus sur un certain nombre de questions, notamment les concepts et les définitions. Monsieur le Président, permettez-moi de saluer le rapport du Directeur général portant sur l'avenir du travail dans lequel il dit qu'il est essentiel de mettre l'accent sur le rôle des femmes dans le cadre de l'initiative pour le travail. Cela fait partie du programme de l'avenir du travail et qui nécessite de nous tous que nous prenions des mesures novatrices. Je vous remercie.

**M. Matuku Memas**

*Gouvernement (République démocratique du Congo)*

Monsieur le Président, c'est pour moi un honneur de prendre la parole en ce jour, au nom du gouvernement de mon pays, la République démocratique du Congo et de la délégation tripartite qui m'accompagne pour m'adresser à votre auguste assemblée à l'occasion de la 107<sup>e</sup> session de la CIT dont le thème principal et d'actualité reste, construire l'avenir avec le travail décent. Je profite de cette tribune pour transmettre les chaleureuses salutations du peuple congolais et de son Président à tous les délégués présents dans cette salle. Monsieur le Président, au nom du gouvernement de la RDC, et en mon nom personnel, je voudrais exprimer ma gratitude à notre organisation qui se bat chaque année pour la promotion de la justice dans le monde du travail et adresser mes vives félicitations à vous-même pour votre brillante élection au Bureau de la conférence, ainsi qu'aux autres membres du Bureau, sans oublier Monsieur Guy Ryder, Directeur général du BIT et Secrétaire général de la conférence pour son excellent rapport intitulé «Exécution du programme de l'OIT 2016/2017», ainsi que «L'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». Les questions examinées dans les rapports 1a et 1b, du Directeur général ont retenu toute mon attention compte tenu de l'influence qu'elles exercent sur le monde du travail. En 2016/2017, le ministère du Travail, Emploi et Prévoyance sociale de la RDC a, dans le cadre de la coopération technique, bénéficié de l'appui technique et financier de notre organisation pour l'élaboration de la politique nationale de protection sociale, la promotion de la recommandation 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, ainsi que la formation sur les normes internationales du travail. La Caisse nationale de Sécurité sociale a bénéficié de l'appui technique et financier du BIT pour la réalisation d'études actuarielles devant accompagner la mise en œuvre de la loi numéro 16/009 du 15 juillet 2016 qui entre en vigueur dans deux mois et demi. En ce qui concerne l'initiative sur les femmes au travail, la constitution du 18 février 2006, telle que modifiée à ce jour, consacre en son article 14 la parité hommes-femmes et demande aux pouvoirs publics de veiller à l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme et d'assurer la protection et la promotion de ses droits. Monsieur le Président, à cet effet, une loi particulière de mise en œuvre de cette disposition a été adoptée et promulguée et publiée au journal officiel. En rapport avec les questions inscrites à l'ordre du jour, je voudrais partager quelques informations avec cette auguste assemblée. Les normes internationales du travail ont beaucoup contribué à l'amélioration de notre législation nationale. À ce sujet, le gouvernement de mon pays se réjouit de l'élaboration des 16 mesures d'application de la loi numéro 16/009 du 15 juillet 2016, fixant les règles relatives au régime général de la sécurité sociale, et à mon retour, je convoquerai la 35<sup>e</sup> session du Conseil national du Travail pour la poursuite de leur adoption. Par ailleurs, je viens d'organiser du 18 au 23 mai 2018, la 34<sup>e</sup> session ordinaire du Conseil national du Travail pendant laquelle 5 mesures d'application de l'ordonnance numéro 71-055 du 26 mars 1971 portant organisation de la formation professionnelle ont été adoptées et seront signées et publiées au

---

journal officiel. Ces mesures ont pour avantage de structurer l'information sur les certifications existantes sur la base de principes univoques et de critères standard, tant du point de vue de l'intérêt des bénéficiaires apprenants et candidats aux certifications que de celui de concepteur de certification, les acteurs du monde économique et social, et dans une certaine mesure, les partenaires étrangers. En plus des trois mesures d'application de la loi, les règles relatives au régime général de la sécurité sociale ont été adoptées. Monsieur le Président, la RDC souscrit à l'adoption des instruments sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Malgré la prise en compte de la violence et du harcèlement dans le Code pénal congolais et le Code du Travail, plusieurs cas sont relevés et les difficultés persistent pour y remédier. Les nouveaux instruments contribueront à l'amélioration de la législation en la matière et, dans mon pays, le dialogue social et le tripartisme constituent le modèle de gouvernance le plus favorable à la justice sociale, à des relations professionnelles équitables et harmonieuses, ainsi qu'au travail décent. En dehors du Conseil national du Travail, et de la Commission paritaire Gouvernement/Syndicats, les commissions mixtes (entreprises/délégué syndical), le gouvernement envisage [vgr INTERRUPTION 6:13] du plan national de développement stratégique de la République démocratique du Congo et une base d'objectifs de développement durable 2016-2022. Je vous remercie.

**M. Cherry**

*Employeur (Liban)*

Monsieur le Président, Monsieur le Président de la conférence, Messieurs les membres du Bureau, Excellence, Mesdames et Messieurs. Nous sommes au seuil d'un centenaire, le premier centenaire de cette organisation d'avant-garde, qui a toujours résisté depuis sa création et qui a vécu avec des guerres et qui a fait face à des transformations très importantes, et parfois sur le plan mondial. Cette organisation a su accompagner tous ces changements, s'y adapter et a contribué à surmonter de grands problèmes et difficultés et ceci continue jusqu'à ce jour. Ceci est une preuve claire et ferme de l'importance de cette organisation et de l'importance que cette organisation joue toujours. Un rôle qui a allégé les conflits [sur le plan] économique, social et ceci a réussi à réduire parfois les menaces de guerres, de conflits sur le plan national, économique ou même sur le plan international. Les crises économiques vécues par la plupart des économies, qu'il s'agisse d'économies riches ou pauvres, notamment après cette mondialisation qui est devenue incontrôlable et qui a fait abattre les barrières entre riches et pauvres, forts et faibles. Et ceci a atteint aussi même les pays riches. Ceci est visible dans les problèmes économiques de ces grands pays et la crise de 2008, et nous n'avons pu surmonter cette crise que par l'intervention directe des gouvernements, ce qui est contraire à la conception même de la mondialisation et contraire au concept d'intervention de l'état. Donc cette intervention était très importante et donc les barrières, les barrières commerciales sont revenues, ce qui est contraire à la libre concurrence. Je ne suis pas là en train d'atteindre ou de toucher à une nouvelle approche, mais je voudrais parler d'une question qui s'appelle le Global Deal qui circule dans les couloirs de cette organisation, cette tentative qui vise à porter atteinte au tripartisme qui est la base même de cette organisation. Le rôle de l'état, le rôle du gouvernement est très important. C'est un rôle d'arbitrage qui permet d'adapter les politiques économiques et sociales et de développement et d'investissement. Et les dernières expériences ont prouvé que l'intervention de l'état est importante pour les crises économiques et pour les crises sociales. Donc, le dialogue social est une



---

nécessité et ceci permet de surmonter les conflits et les divisions. Les grands changements très rapides sur les marchés du travail, les grandes différences entre les pays riches en matière de technologie a approfondi le fossé entre ces pays et ceci a donc atteint l'investissement et le chômage. Ces pays donc, les pays pauvres et les pays ont de gros problèmes en matière de chômage, notamment le chômage des jeunes, la marginalisation de grandes catégories et également les problèmes d'immigration. Donc l'approche et les programmes de l'organisation seront incomplets s'ils ne prennent pas en ligne de compte les mécanismes des programmes de dialogue, de justice sociale, dans le cadre d'une vision de développement. Et ceci, il faut recourir à des experts de l'intérieur de ces pays qui sont proches sur l'ordre économique et sur le plan académique de leur pays. Maintenant, en parlant l'arabe, ma langue maternelle, je voudrais demander à votre conférence d'adopter cette langue comme une langue officielle, comme les pays arabes sont très importants sur le plan économique, financier, démographique et même géographique. L'organisation arabe du travail, avec ses activités, ses programmes ressemble à l'OIT et ceci est une raison supplémentaire pour répondre à notre demande. Les guerres que vivent notre [vgr INTERRUPTION 5:58].

**M. Ibrahimi**

*Gouvernement (Afghanistan)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, c'est un grand honneur de pouvoir m'adresser à vous aujourd'hui et vous expliquer notre point de vue concernant le programme de cette conférence. Pour commencer, permettez-moi de féliciter le Bureau concernant la publication du rapport de mise en œuvre du programme, en vue de la 107<sup>e</sup> session de la CIT. J'ai eu l'occasion de parcourir ce document extrêmement utile et je m'associe aux principes directeurs et orientations stratégiques exposés dans le rapport. Nous sommes tout particulièrement encouragés par l'accent qui est mis dans ce rapport sur la spécificité du contexte, l'efficacité, la reddition de compte, la pérennité, l'inclusivité et l'aspect orienté sur les résultats de nos partenariats et interventions dans le monde du travail. J'aimerais, avec votre permission, vous parler de certaines de nos réussites dans ce domaine. Tout d'abord, les droits des travailleurs. Chers collègues, cette année, nous avons pu présenter au cabinet national et faire passer huit grands règlements liés au travail. Ces réglementations vont transformer la manière dont nous gérons le marché du travail, ainsi que nos relations avec les partenaires sociaux, travailleurs et employeurs. Ces nouvelles règles visent également à assurer une plus grande stabilité de l'emploi et une sécurité pour les femmes salariées, améliorer le contexte juridique et la protection sociale et les conditions de travail pour tous les travailleurs. De plus, un travail de révision de la législation du travail avance rapidement. Deuxièmement, le domaine de la protection sociale. Mon ministère a, parmi ses mandats, mis en place une loi concernant l'enfance qui porte sur la vie de nos enfants et envisage certains mécanismes de protection parmi les plus fermes au monde. Nous espérons que le Parlement l'adoptera rapidement. Des cadres juridiques et de politique guideront nos travaux concernant la protection sociale des enfants, notamment la prévention des mariages d'enfants, la traite des êtres humains, la prévention des abus des enfants, la protection du travail des enfants, la protection des enfants en situation de risque et les punitions et centres de réhabilitation. Concernant les emplois, nous nous sommes lancés dans une démarche nationale qui concerne tout le gouvernement avec nos partenaires pour améliorer les résultats en termes d'emploi et créer les conditions permettant de faire face aux défis importants du chômage. Notre programme national

---

doit être guidé par certain principe. Ce principe se voit directement dans notre plan, notre cadre de développement et de paix nationale sur cinq ans. Ensuite dans le domaine du développement du capital humain, la participation des femmes au travail comme l'a dit Guy Ryder dans sa déclaration est un déclencheur important de croissance économique. Malheureusement, le taux de participation des femmes en Afghanistan est extrêmement bas, seulement 29 pour cent. Le gouvernement a lancé le tout premier programme national d'habilitation économique des femmes, un programme à long terme très complet, qui a pour but de transformer complètement le statut économique et social des femmes. Les six composantes de ce programme visent toute l'habilitation économique des femmes, parmi lesquelles la participation active au marché du travail. Le programme rassemble au moins 12 ministères sectoriels, nos partenaires du développement et prévoit une plateforme nationale d'actions coordonnées concernant le rôle des femmes dans l'économie. Ce programme apporte déjà des résultats dans des secteurs importants - éducation, santé, développement rural, agriculture - et contribue à éliminer des contraintes qui empêchent les femmes de participer au marché. Récemment, une loi nationale a été promulguée pour interdire le harcèlement et l'abus des femmes sur le lieu de travail. Il comprend la création d'un contexte de travail propice pour les femmes. J'aimerais enfin rappeler notre engagement en faveur d'une mise en œuvre effective du programme de promotion du travail décent et enfin d'améliorer notre performance concernant l'application des conventions et recommandations de l'OIT, tout particulièrement celles que nous avons ratifiées. Pour terminer, j'aimerais vous transmettre les salutations les plus sincères de mon gouvernement et de mon peuple. Je vous remercie.

**Mme Pochinok**

*Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires*

Monsieur le Président, merci de me donner la possibilité d'intervenir et de vous présenter quelques observations. Aujourd'hui, dans le monde du travail, on est face à des défis tels que le chômage, l'instabilité des emplois, la santé, la sécurité, la discrimination, l'inégalité de salaire. Les conditions de travail ne sont pas respectées par les employeurs. Il y a les problèmes des migrants, des bas salaires; tout cela dit que dans l'économie d'aujourd'hui, dans l'heure des technologies de l'information, eh bien, il est malheureusement difficile de respecter les conditions de travail. Oui, les choses ont sans doute changé quant à la forme, mais pour ce qui est du fond, rien n'a changé et c'est précisément pour cela qu'il est important de respecter le dialogue social qui est un mécanisme réel, qui permet de surmonter les difficultés dans le domaine du travail et qui permet également de lutter contre les injustices sociales et de surmonter les difficultés induites par la mondialisation. Il est important, plus que jamais, d'adhérer aux principes du tripartisme, et c'est important notamment à l'heure où nos économies traversent des crises. Il faut respecter le dialogue social, parler des rôles des institutions qui existent. En Fédération de Russie, eh bien, nous avons des associations qui nous représentent. Je suis membre de la Chambre des Députés et je m'occupe de relations entre différentes parties prenantes de la société, notamment les vétérans et nous adhérons aux principes du tripartisme Plus. C'est un principe actif qui permet de régler les problèmes sociaux. Nous sommes convaincus que c'est précisément cela qui permettra de garantir l'équilibre entre tous les intérêts et il est important de respecter les droits des travailleurs, de respecter le tripartisme et de souligner l'importance des normes de l'OIT en matière de travail décent. Et il faut donner à toutes les parties prenantes, à tous, tous les acteurs la possibilité de

---

créer des entreprises. Il est important également de donner les moyens à tous de sortir de l'économie informelle pour entrer dans l'économie formelle et notre pays, la Fédération de Russie, est un pays qui est ouvert aux entrepreneurs, qui a créé un système et des mécanismes qui permettent un dialogue entre les autorités, les entreprises et la société civile à l'heure de l'économie numérique. Encore un exemple d'innovation, c'est le mouvement international olympique. Nous avons créé un concours international pour les personnes invalides, handicapées, afin qu'elles participent elles aussi au mouvement olympique, afin de les intégrer à tous les domaines de la société. Nous avons organisé des événements dans 85 régions de la Fédération de Russie. Aujourd'hui, nous sommes convaincus que, précisément, ces Jeux Olympiques pour handicapés permettront de faciliter la recherche d'emploi pour les invalides. J'ai été formée à l'université et les universités nous soutiennent dans ce mouvement. Nous pensons que ce projet est l'un des plus importants en Russie et nous sommes prêts à présenter notre expérience. Le 7 mai 2017, le Président de Russie a signé un décret sur les objectifs et stratégies nationaux de développement de la Fédération de Russie. Il a fixé des missions très ambitieuses, telles que la réduction de la fracture numérique. Il s'est également engagé en faveur de l'allongement de l'espérance de vie et il s'est engagé pour que les conditions soient réunies pour que s'expriment les talents parmi la jeunesse. Alors, il y a de nombreuses réalisations qui ont été faites, on a pu mettre en place des mesures pour encourager l'espérance de vie pour qu'il y ait une croissance régulière, non seulement des salaires mais également des retraites au-dessus de l'inflation. On a réduit largement le niveau de pauvreté dans le pays et l'on a introduit rapidement les technologies numériques dans l'économie. Toutes ces initiatives permettent d'utiliser les nombreux mécanismes de la communauté internationale, d'aller dans le sens d'un développement rapide dont vont bénéficier les futures générations qui auront des conditions optimales de développement. Je vous remercie.

## **M. Jennings**

*UNI Global Union*

Chers amis, je m'exprime au nom d'Uni Global Union, nous réunissons des syndicats de 150 nations représentant les innovants, les qualifiés dans les services et dans le sport. Je me tourne vers la délégation péruvienne et je suis très heureux de voir après les efforts combinés des syndicats et des syndicalistes dans le football que le capitaine du Pérou, Paolo Guerrero, pourra désormais jouer la coupe du monde en Russie, merci. Nous nous félicitons des discussions en vue d'une convention pour mettre un terme à la violence au travail. Dans ce monde il y a trop de fractures qui provoquent de la violence politique, économique et de la violence d'entreprise. C'est une injustice économique brutale, une cannibalisation de la richesse avec des rachats d'actions, des dividendes en actions, des rémunérations des dirigeants qui montent en flèche alors que les salaires stagnent. Nous devons penser aux femmes, à l'égalité de rémunération, nous voulons des bénéfices économiques pour le plus grand nombre. La violence politique de la fermeture des espaces démocratiques: des syndicalistes, des dirigeants syndicalistes sont victimisés. Anéantir la liberté syndicale, c'est ce que nous voyons. La fermeture de la négociation collective: les employeurs, les gouvernements veulent essayer de battre en brèche le droit de grève. Les populistes se repaissent de ces fractures, ceux qui détestent, les xénophobes, ceux qui veulent démanteler les syndicats. Ceci génère des réflexes politiques violents. Cette vision à court terme met en danger la paix. L'horloge de la fin du monde est à minuit moins deux. Sans justice pas de paix. Sans paix pas de justice. Plus de la

---

moitié des travailleurs dans le monde ont un emploi vulnérable. Il fut un temps où avoir un emploi, un salaire, permettait de vivre une vie décente. Aujourd'hui nous voyons qu'il y a une pandémie de pauvreté à la veille du centenaire de cette organisation. Nous avons la chance, une occasion de faire ce qu'il faut. Je suis fier d'être un membre de la commission de l'OIT concernant l'avenir du travail. C'est une question de l'avenir de la justice sociale. La révolution numérique ajoutera des billions à notre richesse. Un monde plus riche, mais pour qui ? Cette richesse doit être investie dans une croissance inclusive. Un nouveau modèle de croissance qui se fonde sur l'investissement dans les êtres humains où personne n'est laissé de côté. Toutes les entreprises, les membres de l'OIE, la Silicon Valley, le Bangladesh et ses fabriques de vêtements, tous doivent passer le test de diligence. Peut-être faut-il arrêter l'ubérisation. Donner des droits à tous les travailleurs, leur donner accès aux compétences au long de la vie. Donner une voix aux travailleurs. Une société où toute une communauté est au travail avec une protection sociale pour tous. Zéro pauvreté, zéro émission, tolérance zéro pour ceux qui démantèlent les droits et les syndicats. Un monde où les syndicalistes peuvent faire leur travail sans crainte, les négociateurs syndicaux peuvent assurer un contrat social. Sur chaque lieu de travail pour un salaire qui permet de vivre et qui permet à chacun d'apprendre. Le dialogue social alimenté par des idées comme celle du pacte mondial permet d'envisager une ère de respect, de dignité au travail. Cette conférence, comme le monde, cette année doit se lever pour les droits, les droits syndicaux, la négociation collective et la négociation collective sectorielle et le dialogue social. Monsieur le Président, je dois dire qu'il est inhabituel que je dise des choses comme celles-ci, mais je suis très déçu par l'OIE qui s'oppose au pacte mondial. Vous ne vous levez pas pour les droits syndicaux. Vous vous enfouissez votre tête dans le sable et votre postérieur est en l'air. Sauf tout le respect que j'ai pour les autruches, ça n'est pas quelque chose de beau à voir. Je demande de l'OIE d'y repenser. Il faut que nous comprenions que les accords-cadres internationaux que nous négocions sont l'avenir des relations du travail et il ne faudrait pas en avoir peur. Notre congrès se tiendra dans deux semaines à Liverpool, la ville où l'on n'est jamais seul «You'll never walk alone». Notre thème sera: rendons-le possible. Nous avons besoin d'une OIT qui soit là pour les gens, pour la justice sociale, pour des entreprises responsables. À vous aussi de le rendre possible et ce, dans l'esprit de la déclaration de Philadelphie au moment où l'OIT entame son deuxième siècle d'existence. Une organisation née de la guerre et de la cruauté de la révolution industrielle. Nous devons nous lever pour une OIT plus forte qui soit le fondement du progrès social et de la paix. Je vous remercie et je souhaite bonne chance au Pérou.

**Mme Witbooi**

*Fédération internationale des travailleurs domestiques*

Bonjour, merci de me donner la possibilité d'intervenir. Merci à tous. Je m'appelle Myrtle Witbooi et je suis la Secrétaire générale du syndicat des travailleurs domestiques en Afrique du Sud. Je suis également Présidente de la Fédération internationale des travailleurs domestiques qui comprend les travailleurs migrants, les travailleurs urbains et ruraux. On a beaucoup, beaucoup parlé au cours des deux derniers jours de la violence au travail. Mais, voyons ce qu'il en est des droits des travailleurs domestiques. Ils font l'objet de maltraitements quotidiens derrière les portes closes des maisons de leurs employeurs. Beaucoup de travailleurs domestiques sont isolés, loin de leur famille et ils doivent travailler pour payer l'éducation de leurs

---

enfants. Cependant cela ne signifie pas que les travailleurs domestiques devraient être maltraités par leurs employeurs. Par conséquent la Fédération internationale des travailleurs domestiques, aux côtés d'autres organisations, devrait mener une campagne déterminée pour mettre un terme à la violence sexiste à l'égard de tous les travailleurs dans le monde. Notre présence ici a pour but de veiller à ce que les voix des travailleurs domestiques soient entendues pour que les souffrances des travailleurs domestiques soient connues. Et nous pensons que cela va toucher vos consciences, vous ne pouvez pas refuser de voter en faveur d'une convention assortie de fortes recommandations. Cela montrera aux travailleurs domestiques qu'ils sont reconnus en tant que travailleurs qui contribuent à l'économie du pays. C'est pourquoi nous avons besoin d'une convention forte accompagnée d'une recommandation. Nous n'avons pas besoin d'une recommandation édulcorée. Nous voulons une recommandation forte pour lutter contre les sévices dont sont victimes les travailleurs sur le lieu de travail, y compris ceux qui travaillent dans les maisons des particuliers en tant que domestiques. L'année 2011 a été une année historique pour les travailleurs domestiques, alors faisons en sorte que 2018 soit le début de la liberté pour les travailleurs domestiques. Qu'ils soient libres de toutes maltraitances. Je vous remercie.

### **Mme Prenger**

*Jeunesse Ouvrière Chrétienne Internationale*

Je vous remercie Monsieur le Président. Mesdames et Messieurs, merci beaucoup de me donner la parole. J'interviens au nom de la Jeunesse Ouvrière Chrétienne Internationale. Merci également à tous les acteurs qui ont participé au processus décrit dans le rapport du Directeur et qui œuvre en faveur de conditions de travail dignes dans le monde entier, merci beaucoup. Cependant d'après notre expérience quotidienne, on constate que les jeunes travailleurs n'ont pas l'impression que leurs conditions de vie et de travail s'améliorent. Nous voyons le travail se flexibiliser, se précariser et le chômage s'aggraver. J'aimerais vous faire entendre deux voix de jeunes travailleurs qui reflètent les situations de milliers d'autres. «Chaque jour je me rends dans une agence pour l'emploi pour trouver un emploi stable. Je travaille maintenant au bénéfice de contrats journaliers, mais parfois je n'ai même pas un contrat journalier parce ce que je ne travaille que pour trois heures. Parfois on me dit juste une heure à l'avance que je dois aller travailler. J'aimerais travailler quelque part où j'aurais des droits tels que les droits aux congés et aux loisirs.» C'est un jeune de vingt-quatre ans de Belgique qui nous dit cela. «Je m'appelle Mario, j'ai dix-neuf ans. Je travaille pour une entreprise qui fait des interviews à domicile en République dominicaine. C'est un emploi semi-formel. J'ai un contrat et des horaires fixes mais je n'ai pas de sécurité sociale. Ça fait un mois que je travaille, un mois et demi, et je n'ai pas encore reçu mon premier salaire. Et je ne sais pas en fait qui est mon patron pour lui réclamer mon salaire. Il y a des gens qui nous disent où aller pour les interviews, mais il y a toujours des gens différents et ils changent régulièrement.» Donc les jeunes dans le monde sont face à l'emploi formel et précaire. Actuellement de nouvelles formes d'emploi émergent qui aggravent encore la précarité. La conséquence c'est l'insécurité totale dans la vie. De même, nous voyons d'énormes inégalités basées sur le genre, la nationalité, l'ethnie ou le contexte social. Il n'y a pas de protection sociale comme c'est dit dans le rapport. À peu près 55 pour cent des personnes dans le monde sont sans protection, notamment les jeunes. Le manque de protection sociale, même là où la protection



---

sociale était forte, eh bien elle s’effrite en raison de la précarisation du travail. Alors, on entend partout dire qu’il n’y a pas suffisamment d’argent pour garantir des salaires justes et qu’il n’y a pas suffisamment d’argent pour garantir une protection du travail suffisante. Il n’y a pas suffisamment d’argent pour employer les jeunes et la protection sociale pour tous. Donc étant donné que nous entendons cela, nous nous demandons où est l’argent en fait. Le monde a besoin d’une distribution équitable des richesses et du respect des droits de l’homme. Les jeunes ont besoin de sécurité de l’emploi. Aucun jeune ne devrait être remplacé par une machine. Notre fondateur a toujours défendu la dignité humaine. Les jeunes travailleurs ne sont pas des esclaves, ni des animaux, ni des machines mais des personnes et des enfants de Dieu. C’est à la lumière de ce message que la Jeunesse Ouvrière Chrétienne Internationale agit aujourd’hui. Alors il y a un décalage important entre nos souhaits et la réalité. Et nous continuons à nous poser beaucoup de questions. Certaines questions je les ai posées ici. Elles doivent être également discutées par les gouvernements, les syndicats, les employeurs, les ONG, à l’OIT. Nous leur demandons également par rapport aux ODD. Etant donné que nous vivons connectés à l’heure de la mondialisation, pourquoi ne pas avoir un impôt minimum mondial sur les actifs qui contribuerait à la protection sociale pour tous ? Pourquoi est-ce qu’il n’y a pas d’impôt pour les entreprises numériques dans les pays où elles fonctionnent ? Comment faire en sorte que tous les droits du travail soient renforcés dans les pays ? Comment garantir la mise en œuvre des conventions ratifiées de l’OIT dans chaque pays, même au niveau communautaire. Avec vous nous agissons pour garantir la justice, l’égalité et la vie digne pour tous les travailleurs. Merci de votre attention.

**M. Alonso**

*Commission Internationale Catholique pour les Migrations*

Bonjour Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués. Tout d’abord je tiens à vous remercier de l’occasion qui m’est donnée. La Commission Internationale Catholique pour les Migrations, l’ICMC, a l’honneur de faire cette déclaration à la 107ème session de la CIT en réponse au rapport du Directeur général. L’ICMC est une organisation à but non lucratif enregistrée, qui apporte des services humanitaires et d’autres services aux personnes déracinées et qui fait des activités de plaidoyer. Elle coordonne un réseau de conférences d’évêques catholiques dans le monde et a des programmes dans cinquante pays. Elle est là également pour protéger les réfugiés, les demandeurs d’asile, les déplacés internes victimes de la traite, des migrants quelles que soient leur foi, race et ethnicité ou nationalité. En outre, l’ICMC contribue au développement durable pour les réfugiés et les migrants grâce à des formations professionnelles et des programmes d’aide à la subsistance. Elle joue un rôle de plaidoyer pour ce qui est des droits des réfugiés et migrants, et cela est de plus en plus reconnu par les états et les organisations internationales telles que l’OIT, l’OIM et le HCR. Par exemple, l’ICMC coordonne la contribution mondiale de la société civile de 200 organisations, un processus intergouvernemental important que l’on appelle Forum Mondial sur la Migration et le Développement, GFMD. Des questions d’actualité sont examinées à la CIT cette année. Nous sommes particulièrement attentifs aux sujets suivants: la coopération en faveur du développement durable, violence et harcèlement au travail et violence sexiste. L’ICMC estime qu’une coopération efficace et positive avec l’OIT pour accompagner les ODD doit se fonder sur la confiance et la collaboration du niveau local à international. Nous aimerions vous citer un exemple de collaboration efficace

---

qui est un projet mondial intitulé «L'avenir du travail, le travail après *Laudato Si*». Il y a plusieurs parties prenantes qui se sont réunies qui viennent de mouvements internationaux, de communautés locales, qui viennent d'organisations également de traditions religieuses différentes. Ce projet s'inscrit dans le cadre d'une collaboration quinquennale au niveau mondial liée aux ODD et aux programmes d'action pour le travail décent et qui contribue également au centenaire de l'OIT. En Malaisie, au Pakistan et en Jordanie, l'ICMC aide des réfugiés et des familles qui ont été victimes de violences sexuelles ou sexistes. Depuis 2010, l'ICMC travaille avec des communautés de réfugiés du Myanmar pour prévenir ou lutter contre la violence sexuelle ou sexiste notamment en améliorant l'accès aux services d'urgence, au logement, soins médicaux et psycho-sociaux. En outre, l'ICMC finance des organisations communautaires, y compris deux centres d'accueil pour les femmes Rohingya afin de mettre en place plusieurs activités de sensibilisation à la violence sexiste et sexuelle. Dans ce contexte, l'ICMC estime qu'il est important de rappeler les aspects suivants: tout d'abord nous sommes gravement préoccupés du fait que les femmes, bien que leur dignité soit la même que celle des hommes, soient régulièrement confrontées à des politiques injustes, discriminatoires et n'aient pas accès aux mécanismes de plainte. Nous espérons que les efforts de la CIT permettront d'approuver la convention de l'OIT, accompagnée d'une recommandation insistant sur la dimension de genre qui est la première étape pour changer le discours sur les femmes et les hommes dans le monde. Nous sommes convaincus que les femmes, les travailleuses, doivent être au centre des politiques de développement durable et que la violence ou le harcèlement dont elles sont victimes doit faire l'objet de mesures énergiques. Nous pensons pour ce qui est des chaînes de valeur, la responsabilité des entreprises et des organisations de sociétés civiles chargées du plaidoyer doit faire l'objet de discussions. Les entreprises ont la responsabilité d'éliminer la violence et le harcèlement de leurs chaînes de valeur. Le gouvernement doit veiller à ce qu'il vote des programmes de lutte contre la violence contre les femmes et les hommes. Alors unissons nos forces et travaillons en faveur d'un futur, d'un avenir que nous appelons de nos vœux, merci.

### **Mme Sibanda**

*StreetNet International*

Bonjour à tous. Au nom de StreetNet International, j'aimerais dire ceci: merci de me donner la possibilité au nom de StreetNet de m'exprimer au nom des travailleurs dans l'économie informelle, où qu'ils soient dans le monde. StreetNet International est une fédération de fédérations. Elle comprend 52 organisations de vendeurs ambulants, des colporteurs, des travailleurs de l'économie informelle et ce, dans 47 pays sur les continents africain, américain, asiatique et européen. En tout, StreetNet représente plus de 550 000 membres. Je m'appelle Lorraine Sibanda, je viens du Zimbabwe. Je suis la Présidente de StreetNet International. StreetNet représente une des catégories les plus vulnérables de travailleurs qui participent à l'économie informelle pour y trouver un moyen de subsistance, de survie dans un monde où la formalité, la précarité croissante du travail se constate au jour le jour. Les possibilités d'emploi baissent également de manière continue. Notre organisation est le résultat d'un souhait. Nous voulions une voie collective pour mettre en lumière les difficultés que nous rencontrons tous les jours: des expulsions quotidiennes, des cas de harcèlement par la police et les autorités locales. Il n'y a pas de couverture juridique, il n'y a pas de filet de sécurité, de sûreté. Pas non plus de conditions de



---

travail décentes. Pas non plus de volonté politique de la part du gouvernement pour nous reconnaître comme des travailleurs. Travailler dans l'économie informelle ça n'est pas un choix, c'est le résultat d'un besoin, le besoin de survivre. Ce n'est pas un crime. Les travailleurs de l'économie informelle ne sont pas des criminels. Les travailleurs de l'économie informelle sont la majorité des travailleurs dans le Sud. Ils sont hautement vulnérables à la violence et au harcèlement vu leur statut d'emploi, le fait qu'il n'y a pas de réglementations et qu'ils ne jouissent pas de protection. Il convient également de noter que l'économie informelle est dominée par les femmes. Il y a également des personnes handicapées et des personnes venant d'autres groupes marginalisés. StreetNet estime qu'une convention assortie d'une recommandation qui reconnaîtrait et lutterait contre toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail serait une réussite historique pour cette organisation et pour cette conférence internationale du travail. Par conséquent, il est nécessaire que cet instrument contienne des dispositions qui protégeront tous les travailleurs, formels et informels, et assurer une discrimination zéro. Le moment est venu pour les instances tripartites de l'OIT de montrer au monde l'engagement contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et ce, sans exclure l'économie informelle et en faisant en sorte que personne ne soit laissé de côté. StreetNet s'engage également à jouer son rôle pour mettre un terme aux cas de violence et de harcèlement répétés contre les travailleurs sur leur lieu de travail et c'est quelque chose de possible si nous allions nos forces et travaillons de manière coopérative les uns avec les autres. S'agissant de l'adaptation des structures tripartites pour qu'elles deviennent plus inclusives, depuis que StreetNet a reçu son accréditation pour assister à la CIT, c'était en 2004, nous avons déployé de nombreux efforts pour obtenir une reconnaissance pour que les droits des travailleurs de l'économie informelle soient directement représentés par leur négociateurs élus démocratiquement dans les négociations collectives avec les homologues appropriés dans les négociations qui ont en main le pouvoir et qui régissent leurs conditions de travail. Il ne s'agit pas d'employeurs, ce sont des autorités, des collectivités locales. Cependant notre expérience l'a montré, les représentants en place des travailleurs employés de manière traditionnelle ne sont pas prêts à relever ce défi, à mettre en place de nouvelles enceintes de négociation qui soient plus représentatives des travailleurs dans l'économie informelle et de nouvelles formes de travail, et encore moins des travailleurs à leur propre compte. Le monde du travail évolue rapidement. L'OIT doit également s'adapter au changement; le moment est venu pour que les travailleurs de l'économie informelle soient assis à la table et j'aimerais nous rappeler cette image de la chaise brisée. Ce symbole est un symbole de fragilité, de force, de précarité, de stabilité, de brutalité et de dignité. C'est une invitation qui nous est faite à dénoncer ce qui est inacceptable, à défendre les droits des personnes et des communautés. Je vous remercie.

**M. Abdelmoumni**

*Union Africaine de la Mutualité*

Messieurs le Président du conseil d'administration et le Directeur général du Bureau International du Travail, honorable assistance, Mesdames et Messieurs. C'est avec un grand honneur et une légitime fierté que je suis une nouvelle fois à cette tribune pour mettre en exergue les défis à relever par le système mutualiste en Afrique et la place qu'il doit occuper dans le nouveau modèle de développement économique auquel aspire l'Afrique. Notre souhait est d'autant plus grand de voir cette session apporter un nouveau jalon dans l'évolution du secteur de la mutualité qui joue un rôle

---

fondamental pour asseoir la paix sociale, condition sine qua none pour que l'entreprise puisse produire et se développer contribuant ainsi à l'amélioration du produit national brut, PNB et à la création d'emplois, vecteur incontournable pour combattre la pauvreté, l'exclusion et la précarité. Il est incontestable que les mutuelles s'imposent en tant que support de la solidarité et de l'entraide entre leurs membres et contribuent comme pilier de l'économie sociale et solidaire, à l'amélioration du taux de couverture du citoyen tout en facilitant l'accès aux prestations qu'ils fournissent et en améliorant les indicateurs sociaux des pays. En Afrique, l'exclusion dans la protection sociale est particulièrement préoccupante au regard de l'ampleur de la pauvreté. Les crises économiques qui se sont succédé ont entraîné le désengagement de l'Etat et ont eu pour conséquence une réduction des dépenses publiques. Le secteur santé a été l'un des plus touchés par cette situation. La gratuité des soins pour tous n'est plus assurée. Il faut faire appel à la contribution des utilisateurs des services de la santé. Comblent les lacunes de la couverture demeure en effet un enjeu majeur du fait que le taux de couverture effectif est faible, même dans les pays dotés d'une couverture légale. Selon l'Organisation Internationale du Travail, l'OIT, 82 pour cent de la population africaine vit sans aucune protection sociale. Une telle situation peut constituer un obstacle significatif à l'éradication de la pauvreté et la réduction des inégalités. Mesdames et Messieurs, il va sans dire que la volonté de la consolidation de la dynamique mutualiste a incité les ONG dans ce domaine en Afrique à créer une union qui est en l'occurrence l'Union Africaine de la Mutualité, l'UAM, dont le siège est basé dans la capitale du Royaume du Maroc, Rabah, depuis 2013. Cette organisation qui anime le travail de mise en réseau du mouvement mutualiste africain constitue une interface entre les mutuelles africaines et les autres acteurs du secteur dans d'autres continents pour la représentation et la défense des intérêts communs de ses membres. Elle constitue en même temps en Afrique un instrument de coordination et d'assistance technique en matière de mutualité et dans les domaines y afférents. L'UAM compte plusieurs mutuelles et fédérations appartenant à 20 pays membres dont 12 signataires des statuts de cette union. Membre fondateur de l'UAM, le Maroc est grâce aux initiatives avant-gardistes de Sa Majesté le Roi Mohammed VI, que Dieu l'assiste, considéré comme leader de la mutualité en Afrique à la faveur de son système de protection sociale, qui a été rehaussé par le lancement en 2005 d'une assurance maladie obligatoire l'AMO qui comporte deux régimes: le régime obligatoire qui est destiné aux fonctionnaires ou aux salariés, aux retraités, aux étudiants ainsi qu'aux libéraux; et le régime d'assistance médicale pour les démunis et les personnes à revenus faibles, le RAMED. Ces deux régimes ont permis d'atteindre un taux de couverture de 65 pour cent de la population marocaine. Mesdames et Messieurs, décidément, les mutuelles sont au cœur de l'action et de la prévoyance sociale et constituent un acteur principal dans le domaine de l'économie sociale et solidaire. Toutefois, les mutations successives et profondes que connaît l'environnement de la mutualité engendrent de nouveaux défis que les mutuelles ont à surmonter pour la pérennisation de leurs actions. Cela étant, et eu égard au fait que les mutuelles gèrent les cotisations et participations de leurs membres, l'application des règles de la bonne gouvernance s'impose dans l'organisation et la gestion de ces services. C'est ainsi que l'UAM, lors des journées d'études sur la gouvernance mutualiste en Afrique organisées les 1<sup>er</sup> et 2 décembre 2017 à Rabah, Maroc, a procédé à l'adoption de la charte de la gouvernance des mutuelles africaines membres de l'UMA, ainsi que la Déclaration de Rabah sur la gouvernance mutualiste. Mesdames et Messieurs, l'extension de la couverture médicale est une priorité pour toutes les nations du monde, comme en

---

témoignent l'adoption des objectifs de développement durable ODD pour 2030 par les Nations Unies et la promotion de socles nationaux de protection sociale par l'Organisation Internationale du Travail, l'OIT. Mues par la volonté de réconcilier les principes d'équité et de justice sociale avec le développement économique et de progresser les niveaux de couverture sociale, l'UAM que le Maroc préside et l'Organisation Des Entités Mutuelles des Amériques (l'ODEMA), ont pris l'initiative de créer l'Union Mondiale de la Mutualité (l'UMM), dont la cérémonie de lancement aura lieu le 5 juin 2018 dans ces mêmes locaux des Nations Unies, à Genève. Ces deux organes représentatifs de la mutualité en Afrique et dans les Amériques ont travaillé de concert depuis 2010 pour développer et unifier le monde mutualiste. Cette structure mutualiste mondiale contribuera à promouvoir l'économie sociale et solidaire et à assurer une bonne organisation des mutuelles et devra couvrir un large éventail de secteurs d'activités tels que l'agriculture, la pêche, le tourisme, l'éducation, le micro-crédit, l'assurance, l'artisanat, outre le secteur de la santé. En somme, il est important d'insister sur le fait que la composante mutualiste est indispensable pour la réussite de tout projet social régional visant la réduction des disparités spatiales et le désenclavement des zones difficiles d'accès, ce qui est de nature à bâtir une meilleure interconnectivité et solidarité entre les régions, pilier fondamental de l'intégrité territoriale des pays. Merci.

## **M. Sigliano**

### *Organisation Des Entités Mutualisées des Amériques (ODEMA)*

Merci Monsieur le Président. Mesdames, Messieurs, une fois de plus ODEMA, en représentation du mutualisme américain, a l'occasion de s'adresser à cette conférence afin de dire à quel point nous nous identifions avec les objectifs figurant dans le programme de l'OIT. Et nous aimerions également dire à quel point nous adhérons aux objectifs de l'organisation et féliciter le Directeur général pour son rapport. Notre organisation, dans le droit fil des principes de l'ONU s'agissant des ODD, fait un travail en continu dans le cadre de ses compétences sur l'économie sociale et solidaire. Des priorités variées comme la réduction de la pauvreté, l'égalité hommes-femmes, le changement climatique, le travail décent. Nous avons d'ailleurs, à cette fin, mis en place une stratégie d'action collective en créant des commissions du travail - ODEMA Femmes, Adultes âgés, Peuples autochtones, Réseau de jeunes - toutes ces commissions fonctionnent au niveau de notre continent. S'agissant de la déclaration de l'OIT de 2008 concernant la justice sociale pour une mondialisation équitable: depuis lors, ODEMA avec sa particularité liée à la solidarité s'est ralliée aux quatre objectifs figurant dans la déclaration. Nous souhaitons également permettre un niveau de vie décent pour tous les peuples de la terre. C'est également la raison d'être du mutualisme. À cet égard, nous voulons que cette justice sociale puisse se déployer dans toute sa dimension en intensifiant tous les efforts pour la promotion du travail décent et également de la législation du travail et ce, dans les communautés américaines. Par ailleurs, nous pouvons dire que le système de mutualisation est directement lié à la justice sociale, si l'on pense aux nombreux services offerts à des millions de familles. C'est essentiel pour leur permettre de vivre une vie digne. Cette affirmation est directement liée au sens de la solidarité et au respect des concepts et principes du système de mutualisation qui mettent en leur cœur l'être humain. La participation de notre organisation à la 107ème session de la conférence a été précédée par un événement inédit et très important au niveau international. Le 5 mai a eu lieu une assemblée générale constituante de l'Union

---

Mondiale de la Mutualité. Cette association dans ses statuts prévoit d'intégrer le mutualisme des cinq continents. Il convient de signaler que cette réussite a été rendue possible par une alliance en place depuis 10 ans, alliance entre l'Union Africaine de la Mutualité et l'Organisation Des Entités Mutualisées des Amériques, des entités qui ont mis en équation leurs programmes avec l'aide de l'ONU. Enfin, notre organisation rappelle au nom du mutualisme américain son intention ferme de continuer d'accompagner, de promouvoir les concepts et objectifs de cette organisation, merci.

**Mme Hagemann**  
*Kolping International*

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les délégués, j'aimerais vous remercier de nous donner la possibilité de nous exprimer au nom de notre association et pour prendre position concernant le rapport du Directeur général. La majorité des personnes dans le monde travaille dans des conditions informelles et dont les conditions de travail sont très précaires. Les débats de l'OIT concernant l'importance de l'économie informelle en 2001 et en 2002 ont contribué à attirer l'attention du monde sur ce phénomène. C'est donc un bon signe que dans le rapport de cette année, les entrepreneurs du monde formel et informel soient tous nommés s'agissant de représenter le potentiel d'emploi et les politiques d'emploi qui leur correspondent. Un travail décent, la réduction de la pauvreté doivent aller de pair dans le travail de l'organisation. Les initiatives de l'OIT pour réduire la pauvreté, sur les emplois verts et sur les femmes dans le monde du travail en sont le témoin. L'OIT est en bonne voie et le public commence à le comprendre. Il est juste, il est important que l'OIT retrouve le chemin vers les tables de négociation avec le monde politique et les entreprises. Il faut continuer sur cette voie. Les négociations concernant les droits des travailleurs domestiques ont été une vraie percée pour la reconnaissance des travailleurs informels dans les négociations. C'est une fenêtre qui s'est ouverte sur de nouvelles possibilités d'implication de parties prenantes qui ne trouvaient pas leur place dans le tripartisme classique. Tous les travailleurs et tous les travailleurs indépendants ne sont pas représentés par les partenaires sociaux d'aujourd'hui. Nous saluons les réussites de l'OIT des deux dernières années dans de nombreux pays membres, ainsi que le renforcement des instruments de dialogue social, le soutien aux gouvernements pour qu'ils introduisent des mécanismes de règlement des différends, de promotion de l'inspection du travail. Pour la mise en avant des instruments de l'OIT, comme la recommandation 202 ou la recommandation 2004, il est important d'impliquer les parties prenantes. C'est nécessaire, mais il manque une approche critique de ce problème. Dans certains états membres, le dialogue social est en recul et ce serait une entrave à la compétitivité économique. Si l'on ajoute à ça le phénomène du «shrinking space» pour les organisations de la société civile, eh bien c'est tout à fait préoccupant. En tant que gardien du tripartisme, l'OIT doit être à la table des négociations des Nations Unies, le G20, l'OMC, les organisations de Bretton Woods et faire en sorte que ces espaces soient de vrais espaces de participation de codétermination. Dans le rapport du Directeur général, on parle également des efforts de l'OIT pour participer à un dialogue avec d'autres acteurs. C'est quelque chose que nous saluons, surtout si nous pensons à la conférence de 2016 OIT CARITAS et Pontifical Council "Justitia et Pax" concernant le développement durable et l'avenir du travail. C'était un signal encourageant. La déclaration d'engagement, s'agissant du plan d'action adopté le 5 mai 2016, nous a

---

donné la possibilité de combiner de manière cohérente l'ODD 8, travail décent du programme de 2030, avec l'objectif visant à surmonter la crise sociale écologique et économique dont parle le Pape François. Afin de relever les défis de l'économie mondialisée du monde du travail, il est nécessaire de développer le dialogue social. Si l'on regarde ce que fait la FAO avec sa commission de la sécurité alimentaire, peut-être que c'est une voie que nous pouvons suivre. Les acteurs du dialogue social tripartite doivent être conscients des bénéfices de l'implication de la société civile. La légitimation et l'application des résultats du dialogue en seraient grandement simplifiées. Aucun des trois partenaires n'atteindra les objectifs de l'ODD, des ODD, ou les objectifs du travail décent sans le reste de la société civile ou contre la société civile. Nous vous offrons notre coopération, notre force commune. Il faut également parler des défis comme la violence sur le lieu de travail. Nous saluons le processus normatif en cours. Kolping International est directement lié avec d'autres organisations catholiques et nous sommes tout à fait disposés à rester un partenaire de dialogue. Je vous remercie.

**M. Anró**

*Confédération Syndicale des Travailleurs et Travailleuses  
des Universités des Amériques (CONTUA)*

Bonjour à tous et à toutes. Merci Monsieur le Président. J'interviens au nom de la CONTUA, organisation syndicale qui regroupe 23 fédérations dans 18 pays d'Amérique latine. Plus de 500 000 travailleurs, non-enseignants, travailleurs techniques, personnel administratif, etc. Nous représentons également la Fédération Argentine des Travailleurs des Universités Nationales, FATUN, qui regroupe 56 syndicats à l'échelle de tout le pays. Monsieur le Président, le monde connaît des crises, une crise mondiale qui frappe en particulier ceux qui sont les plus défavorisés, les travailleurs qui n'ont pas d'emploi, qui n'arrivent pas en trouver. On voit une recrudescence de l'individualisme, l'on voit que le capital sauvage cherche à s'imposer et à imposer davantage de profits sans s'engager en faveur d'un développement juste. Le chômage s'aggrave, les inégalités entre ceux qui ont, les nantis et ceux qui n'ont rien, se creuse. Il y a une des poches de pauvreté dans le monde de plus en plus préoccupantes. On parle dans notre conférence de la violence et du harcèlement au travail. Nous à la CONTUA, nous approuvons sans réserve les programmes en faveur de l'égalité. Nous sommes favorables aux instruments qui pourraient protéger les travailleurs et les travailleuses contre toutes les formes de harcèlement au travail. Nous appuyons les initiatives qui favorisent l'égalité, l'équité salariale, la non-discrimination et les mesures qui permettent une plus grande participation des femmes et des jeunes sur le marché du travail. Cette génération de dirigeants, notre génération, a la possibilité historique d'assurer l'avenir des générations qui vont nous succéder. Mais pour cela il faut que l'on procède à une refonte des systèmes de production et de consommation; que l'on répare l'écosystème qui souffre du changement climatique; que l'on mette en place une économie plus juste pour que les personnes vivent dans des conditions de dignité. Nous allons organiser la conférence du centenaire et il est important de tenir compte des enjeux, des enjeux notamment dans les universités. Nous participerons activement aux activités prévues par l'Internationale des services publics. Nous souhaitons que, pour la discussion, nous ayons conscience des enjeux et j'espère que les gouvernements et les employeurs auront conscience de la gravité de la situation mondiale et s'abstiendront de venir avec des idées frivoles en prétendant préciser le



---

programme de travail sur l'impact de la technologie, de l'informatique et les nouvelles formes d'organisation du travail. Il est important que l'on ait une éducation publique gratuite de qualité, des formations professionnelles, une distribution des profits. Monsieur le Président, en Amérique latine, la situation qui existe actuellement n'est pas bonne. On a toute une vague de gouvernements qui prétendent démanteler les politiques protectionnistes. On sent une pression des politiques, on voit une augmentation de la pauvreté, la diminution de la capacité d'achat des salariés, une mauvaise distribution des richesses. Il y a des exemples nombreux en Amérique latine. Je peux citer le gel des budgets pour l'éducation, les services publics au Brésil, les infractions aux droits de l'homme; dans d'autres pays, la mise en place d'une contre-réforme du travail, la répression de quelques institutions éducatives, comme ça a été le cas pour l'université interculturelle de Chiapas, Michoacán, Querétaro et les écoles normales rurales. Et nous sommes solidaires des travailleurs de l'éducation des Amériques. Monsieur le Président, au cours des prochains jours nous allons aborder la conférence régionale d'éducation supérieure d'Amérique latine et des Caraïbes organisée par l'Unesco dans le cadre universitaire de la réforme universitaire de Cordoba de 1918. Et les travailleurs réunis dans la CONTUA rappelleront leur attachement à l'éducation supérieure qui est un bien public, un droit humain fondamental qui doit être garanti par les états, qui doit être accessible au secteur populaire. En 2019 nous irons au sommet de l'Unesco pour porter la voix des travailleurs et des travailleuses, des personnels non-enseignants, des syndicats de l'éducation. Et nous voyons qu'il est important de rendre hommage aux étudiants qui ont mené la réforme en 1918, qui ont lancé un appel à la liberté. Aujourd'hui leur appel est toujours d'actualité en faveur des droits et de la liberté et que l'on pourrait résumer comme suit: «les douleurs qui restent sont les libertés qui nous manquent». Je vous remercie.

### **Mme Iglesias Escobar**

#### *Les femmes et l'emploi dans le secteur informel*

Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs Représentants des travailleurs et employeurs. Je m'appelle Marta Elena Iglesias, je suis Colombienne et cela fait 20 ans que je représente les recycleurs dans mon pays. Je suis ici pour porter la voix des millions de travailleurs du secteur informel dans le monde, qui représentent pratiquement 70 pour cent des emplois dans les pays en développement. Ce sont ces travailleurs qui sont le plus en butte à la violence et au harcèlement sur leur lieu de travail. Par conséquent il est essentiel que cette conférence tienne compte de notre point de vue dans l'élaboration de la convention et de la recommandation. Je représente le secteur des recycleurs, soit plus de 20 millions de personnes dans le monde. Nous parcourons les rues où nous travaillons dans les déchetteries pour en retirer le verre, le papier, le carton, les plastiques, les métaux et autres objets mis au rebus par la société et qui pour nous, nous permettent de vivre. Au plan historique nous avons toujours été discriminés par la société. Très souvent lorsque nous parcourons les rues, les passants nous évitent parce qu'ils nous associent à la délinquance, à la pauvreté ou aux déchets que nous traitons. Nous sommes abandonnés et parfois même persécutés par les autorités de nos villes, alors que notre travail est d'intérêt public, environnemental, économique et social. Dans plusieurs pays du monde nos frères et nos sœurs travaillent dans des déchetteries. Ils sont sous la coupe de mafias qui leur imposent des conditions de travail, parfois ils exigent des faveurs sexuelles en échange d'une

---

autorisation de travail. Notre situation est encore pire si nous sommes des migrants et que dire de notre situation quand nous sommes des femmes. Nous souffrons de violence et de harcèlement dans les rues et dans les déchetteries qui sont nos lieux de travail. Et cette violence est causée par de nombreux responsables. Mais, malgré l'exclusion, nous savons qu'en tant que travailleurs de l'économie informelle nous faisons partie de la solution au problème de nos sociétés actuelles. Pour nous défendre, nous nous sommes organisés dans l'ensemble du monde. En Amérique latine nous avons créé le réseau d'Amérique latine et des Caraïbes des recyclages qui regroupe une soixantaine de pays. Dans mon pays nous avons créé l'Association nationale des recycleurs de Colombie qui s'est trouvée confrontée à des situations honteuses, comme ce qui s'est produit en 92 à Barranquilla, ville de Colombie. Là, onze recycleurs ont été sauvagement assassinés avec la complicité du personnel de la faculté de médecine de l'université libre de Barranquilla, qui vendent leurs organes et leurs cadavres à des fins universitaires. L'état colombien a été condamné mais les auteurs intellectuels de ce crime n'ont jamais été traduits en justice. Cette situation a fait en sorte qu'une association s'est créée qui non seulement lutte pour son droit à la vie, mais doit également lutter pour son droit au travail. Car nous sommes victimes de politiques néolibérales qui attaquent systématiquement nos façons de travailler, notre communauté. Néanmoins, ces politiques ont voulu criminaliser notre travail. Par exemple, on essaye de nous empêcher, de nous interdire de circuler librement ou de récupérer les déchets dans l'espace public. L'état, à travers de la police, est devenu responsable de la violence sur nos lieux de travail. Aujourd'hui après 30 ans de lutte en Colombie, nous avons obtenu plus de sept jugements de la cour constitutionnelle en faveur de la défense de notre travail. Nous sommes reconnus dans chaque municipalité comme prestataires de service de recyclage. Ce qui serait idéal, c'est que nous puissions bénéficier d'une rémunération pour ce service. Ces succès que nous avons obtenus devraient s'appliquer à tous les recycleurs du monde. Car là où nous sommes, eh bien nous offrons un service d'intérêt public. Malgré ces succès, quelques autorités locales en Colombie, comme dans le cas de Rio Negro, nous mettent en concurrence dans des conditions d'inégalité avec des entreprises privées qui elles, souhaitent remporter le marché que nous avons en nous expulsant des rues, en nous retirant le travail de recyclage, en nous évinçant de nos boutiques et des endroits où nous travaillons. Nous rappelons que les déchets sont pour les recycleurs comme la terre de l'agriculteur ou comme l'eau pour les pêcheurs. Nous pensons que cette recommandation et cette convention représentent un mécanisme qui pourrait atténuer la violence et le harcèlement. Il est important que l'on puisse faire respecter les droits que nous a reconnus la Cour constitutionnelle. Nous prions les autorités nationales d'intégrer les recycleurs dans leur système formel de gestion des déchets. N'oubliez pas que le recyclage sans recycleurs cela ne vaut rien. Je vous remercie.

## **M. Hemsani**

*Union Latino-Américaine des Travailleurs des Organismes de Contrôle (ULATOC)*

Monsieur le Président, Camarades. Nous nous exprimons au nom de l'ULATOC et des travailleurs qui veulent que toute la société avance pour avoir une bonne protection de nos affiliés. Notre mission est de lutter contre la corruption, lutter pour l'équité fiscale et la justice, des axes d'action syndicale essentiels pour permettre un modèle de développement durable, un modèle juste et inclusif par le biais de la défense du travail décent pour le travailleur, acteur central si nous souhaitons améliorer la qualité des institutions et la gouvernance. Nos affiliés sont une sorte



---

d'alerte précoce qui peuvent optimiser la gestion publique, éviter des difficultés pour l'état et pourtant, ils sont souvent victimes de harcèlement simplement parce qu'ils font leur travail de défense du bien commun. L'ULATOC avec le réseau des travailleurs ICJ, en alliance avec l'ISP, condamne la corruption sous toutes ses formes; elle sape la confiance en les gouvernements, affaiblit les politiques publiques, touche le développement économique et social, nuit au travail décent des travailleurs, détériore les institutions démocratiques et contribue au grand mal de cette époque, l'inégalité. Nos travailleurs sont des dénonciateurs qualifiés qu'il faut distinguer des simples informateurs, vu qu'ils le font dans le cadre d'une fonction spécifique. Ils ont une relation de travail et en vertu de cela, ont accès à des informations privilégiées liées à la gestion des politiques publiques. Ils se trouvent donc dans une position sans égale et qui leur permet de donner l'alerte et prévenir tout problème par le biais d'une gestion efficace et transparente. Ces travailleurs sont l'objet d'un harcèlement particulier que nous appelons «violence objective au travail» et c'est une demande à laquelle l'OIT doit être attentive. Cette classe de violence n'est pas directement liée au sexe, à la position syndicale ou politique, mais plutôt à la fonction spécifique. C'est pour cela que nous disons que c'est une violence objective. Et le facteur déterminant est la lutte contre la corruption, l'inefficacité et le manque de transparence et l'injustice fiscale. Comme le montre le rapport de l'ISP, «Echec et mat pour la corruption», cette violence ne se limite pas à une région ou à une culture. Nous l'avons vue en plus ou moins grande mesure dans le monde entier. On estime qu'environ 7 pour cent de la main-d'œuvre mondiale est concernée. Les travailleurs sont les premiers concernés par la conséquence de cette violence mais également les citoyens qui reçoivent des services publics déficients, des prestations de mauvaise qualité et c'est toute la gouvernance qui est affaiblie. Nous demandons, et cela depuis 2009, que ce point soit pris en compte et nous sommes en train de faire une étude à ce sujet. Nous avons présenté des projets de loi nationaux pour inclure cette protection et pourtant la corruption, comme l'évasion fiscale, sont des actions globales qui nécessitent des mesures de protection globales elles aussi. Une norme de protection comme celle qu'émettrait cette organisation. L'ULATOC, l'ISP et le réseau des travailleurs ICJ ont formé une alliance à cette fin. L'OIT peut et doit jouer un rôle important: faire comprendre que les états, les syndicats et les employeurs devront travailler ensemble, défendre les travailleurs informateurs pour ne pas nuire au dialogue social tripartite, pour mettre en place une initiative qui soit une référence et qui permette de défendre les droits des travailleurs et les syndicats. S'il n'y a pas de protection pour les travailleurs, nous voyons l'effet que cela a sur tous les autres travailleurs. À l'heure actuelle il n'existe pas de norme à l'OIT qui englobe la protection d'un aspect central, qui permet l'efficacité, la transparence de la gouvernance. Il est donc opportun et indispensable qu'une norme soit adoptée afin de permettre cette bonne gouvernance en protégeant le travail décent de ces travailleurs mais aussi de toute la société. Si l'on veut réellement lutter contre la corruption et l'injustice, il faut protéger avec davantage de détermination et d'empressement ceux qui s'y opposent. Nous allons bientôt fêter le centenaire de l'OIT. Ce sera l'an prochain. Cette organisation a une occasion inédite de fixer un nouveau chemin des normes adaptées pour que les travailleurs du monde entier puissent collaborer dans le cadre de leurs fonctions à l'intérêt public en ayant confiance en un monde meilleur. Nous aimerions dire toute notre solidarité aux travailleurs et aux syndicats du BIT. Je vous remercie.

---

**Vendredi 1<sup>er</sup> juin 2018, matin**

**Mme Ritzberger-Moser**

*Gouvernement (Autriche)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je suis heureuse de constater que l'OIT, en voie vers son centenaire, accorde une priorité à la parité hommes-femmes. Les analyses du rapport présent correspondent aussi à la situation de l'Autriche. En effet les cinq approches qui sont préconisées dans le cadre de l'initiative du centenaire sont pertinentes également pour l'Autriche. En effet, en Autriche également, nous avons encore des stéréotypes de genre. Il est très difficile pour beaucoup de femmes de combiner la vie professionnelle et la vie familiale. Nous n'avons pas toujours les systèmes de garde adéquats et des écoles à temps plein. Beaucoup de femmes travaillent à temps partiel même si beaucoup de femmes travaillent, mais ce travail à temps partiel évidemment a des conséquences négatives, non seulement pour les salaires mais pour les retraites. Le marché du travail est très réglementé et les femmes travaillent surtout dans le secteur social, le commerce de détail ou dans le secteur des soins. Et le dialogue social ici a une importance toute particulière. Les partenaires sociaux doivent veiller à trouver des conventions collectives adéquates aussi pour ces secteurs économiques qui sont considérés comme typiquement féminins. Pour diminuer l'écart de salaire, nous utilisons en Autriche des rapports réalisés dans les grandes entreprises pour avoir davantage de transparence sur cet état de fait. Mais ces entreprises sont des entreprises qui comptent plus de 150 salariés. Beaucoup d'entreprises sont plus petites et ne sont donc pas soumises à cette obligation. En Autriche, donc, le secteur des soins est particulièrement important. Il est souvent assuré par des femmes venant des pays riverains et dans ce domaine nous avons besoin de faire encore beaucoup d'efforts pour davantage de justice. C'est effectivement les femmes qui assurent les tâches dans le domaine des soins et de l'accompagnement. Les hommes y sont beaucoup moins présents et c'est pour cela que l'Autriche, entre autres, a lancé l'initiative congé parental qui permet aussi aux hommes de prendre du temps libre et donc de permettre aux femmes d'être plus indépendantes et plus autonomes. Par ailleurs, nous essayons par de nouvelles réglementations aussi de lutter contre l'écart de salaire entre hommes et femmes. En ce qui concerne la participation des femmes au processus décisionnel, je voudrais dire qu'en Autriche, depuis le début de l'année, nous avons une loi qui prévoit qu'au moins 30 pour cent des sièges dans un conseil d'administration doivent être occupés par des femmes. En ce qui concerne la violence contre les femmes, il y a encore beaucoup à faire. Nous avons une législation pertinente qui a, entre autres, intégré la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe pour la lutte contre la violence domestique. Et l'Autriche se réjouit de voir que l'OIT lance une initiative normative concernant la lutte contre la violence dans le monde du travail. Les conventions évoquées au chapitre quatre et qui ont été adoptées par l'OIT sont déjà très pertinentes, mais il reste encore beaucoup à faire notamment dans le domaine de la flexibilité du temps du travail, dans le domaine de la réalisation de meilleures statistiques pour lutter contre l'écart salarial et pour donner aux femmes davantage de responsabilités. Je pense que la violence domestique est évidemment un problème très important, mais l'OIT devrait mettre l'accent surtout sur la violence sur le lieu du travail. En Autriche, il s'agit donc de prendre des mesures adéquates notamment dans le domaine des soins que j'ai déjà cité. Ce qui serait souhaitable, c'est d'avoir un modèle universel de soins. En attendant, il faut veiller surtout à ce

---

que soit réalisé un travail décent dans ce secteur. Même si le chemin est encore ardu, il faut lutter sans cesse pour la parité hommes-femmes. Merci.

**M. Acevedo**

*Employeur (Argentine)*

J'aimerais commencer cette intervention en saluant au nom des employeurs argentins le Directeur général de l'OIT et le Président de la 107ème conférence. Je me félicite de l'existence de ce forum de dialogue et de débat qui nous permet d'avancer d'un pas ferme dans les tâches que le monde du travail et ses dynamiques nous proposent. Nous sommes ici pour surmonter les difficultés auxquelles nos sociétés font face. Ceci face à des changements perturbateurs dans le cadre des nouveaux formats techniques et socio-économiques. Dans ce contexte, le dialogue social est l'outil-clé pour aborder ces changements et travailler à la résolution de problèmes structurels comme le chômage, le travail informel, les améliorations de la productivité et le niveau de croissance. Sans dialogue, nous sommes orphelins de l'élément fondamental qui permet de trouver des solutions pour relever ces défis. Cette année, en plus du débat récurrent sur le dialogue social, la conférence a décidé de mettre à son ordre du jour une question extrêmement importante, à savoir la question du genre dans le monde du travail, ainsi que les progrès réalisés par les mandants dans l'élaboration d'un instrument soutenant l'équité. Atteindre l'égalité entre femmes et hommes est prioritaire pour le secteur des employeurs. Les employeurs sont engagés vigoureusement par des initiatives multiples qui soulignent l'égalité des chances au travail. Les progrès dans ce domaine montrent par exemple qu'il y a une réduction de l'écart entre les salaires et une augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail. Il y a encore énormément de choses à faire pour arriver à un travail véritablement équitable, un débat qui devra prendre en compte la compétitivité de chaque pays et les possibilités de développement des PME. Du point de vue de l'union industrielle argentine, nous sommes en faveur du dialogue tripartite; en particulier nous pensons qu'il est essentiel de définir une législation moderne conforme aux changements technologiques, aux nécessités de création d'emplois et à la transition vers le travail formel. Les entreprises et leurs associations s'adaptent aux nouvelles formes de production et nous sommes aussi en train d'accompagner les changements en matière de structure productive. Monter dans le train de l'économie numérique et participer à la quatrième révolution industrielle, ce n'est pas un choix. C'est la seule voie pour répondre aux défis futurs du travail. Il faut créer de nouvelles entreprises, de nouvelles activités productives pour cela. Et ce programme de travail est une grande possibilité pour l'Argentine. Notre pays a l'honneur de présider cette année le G20 et l'union industrielle argentine est à la tête d'une des réunions de cette manifestation mondiale, le Business 20 avec Daniel Funes de Rioja comme président de ce forum d'entrepreneurs. Et Daniel Funes de Rioja promeut activement la vision de l'OIT au niveau mondial. Nous travaillons dans des domaines liés aux activités de l'OIT, le changement technologique et l'innovation. En outre, nous continuons de progresser dans des domaines qui incluent une législation du travail moderne selon les réalités nouvelles de l'industrie 4.0. Il faut aussi passer à la formalisation, à la transition vers le travail formel et des emplois avec des impôts justes et raisonnables, en particulier pour les PME et les économies régionales. Nous devons souligner trois aspects stratégiques: l'éducation, l'innovation et l'amélioration permanente de la productivité. La voie du développement nous oblige à redoubler d'efforts et à mettre

---

en commun nos volontés. Les employeurs argentins sont prêts à relever ce défi. L'avenir est un capital partagé qui nécessite la contribution de tous. Merci.

**M. Humaidan**

*Gouvernement (Bahreïn)*

[STARTS at 1:36] ... extrêmement important dans le monde du travail. C'est un aspect clé auquel tous les pays doivent accorder leur attention. Monsieur Guy Ryder a souligné que nous avons encore beaucoup de travail à faire pour réaliser l'égalité des chances, mais moi je suis optimiste. En effet, j'ai noté que la plupart des pays de ce monde s'attèlent à la tâche pour réaliser la parité hommes-femmes. En effet, ces gouvernements et ces pays ont ratifié, y compris mon pays le Bahreïn, un grand nombre de conventions internationales qui ont trait aux femmes et notamment à la convention concernant l'élimination de la discrimination contre les femmes. Tous ces pays s'efforcent de réaliser leurs obligations conformément à ces conventions. Le royaume du Bahreïn a réalisé de grands progrès en ce qui concerne la parité hommes-femmes et la participation des femmes sur le marché du travail. Tous ces efforts sont soutenus par le Roi Ben Al Khalifa, Roi du Bahreïn. En effet, le Roi en 2001 a instauré le Conseil supérieur des femmes. C'est un conseil présidé par la Princesse Sabika Al Khalifa du Bahreïn. Ce conseil supérieur supervise la mise en œuvre de tous les plans nationaux qui visent à promouvoir la femme et garantissant ce faisant, que les femmes puissent réaliser leur plein potentiel. Les femmes représentent 39 pour cent des travailleurs au Bahreïn et plus de 50 pour cent des salariés du secteur public à savoir, l'éducation, le domaine des soins où elles représentent même 80 pour cent. Conformément aux statistiques nationales, nous constatons une progression du salaire des femmes au cours de la dernière décennie. Ceci est dû grâce à un certain nombre d'accords et de programmes de formation que nous avons mis en œuvre. Ces programmes ont également permis d'intégrer davantage de femmes sur le marché du travail dans de nouveaux domaines sans aucune discrimination concernant les salaires. Les femmes au Bahreïn reçoivent aussi un certain nombre d'aides qui doivent leur permettre de trouver un accès plus facile au monde de travail. 39 pour cent des femmes dirigent des affaires enregistrées au registre du commerce au Bahreïn. Nous allons continuer nos efforts pour garantir que les femmes puissent bénéficier encore davantage de la protection sociale. J'en appelle à cette organisation afin qu'elle renforce encore des programmes qui impliquent les partenaires sociaux et afin que tous les moyens soient utilisés pour permettre l'intégration des femmes. Je voudrais renvoyer aussi au rapport du Directeur général concernant les territoires arabes occupés. Il est dit ici qu'il y a une détérioration claire des conditions du marché du travail, y compris l'égalité et la sécurité de l'emploi. Ceci est dû notamment aux colonies qui sont établies par Israël. Et je voudrais dire que le Bahreïn appuie le peuple palestinien dans la réalisation de ses droits. Merci.

**M. Olsson**

*Travailleur (Norvège)*

Chers délégués, Mesdames et Messieurs. Afin que le monde puisse progresser, les personnes doivent avoir la possibilité de travailler. Pour renforcer le bien-être des individus nous avons besoin de conditions de travail décentes et d'un salaire qui permette de vivre. Nous sommes tous d'accord sur ces sujets, mais les positions sont parfois moins évidentes lorsqu'on parle des femmes. On entend très souvent l'argument suivant: les femmes devraient avoir la possibilité de travailler si elles le

---

souhaitent. Personne ne dirait cela d'un homme. Les femmes sont toujours considérées comme étant des travailleurs de seconde classe. En effet, elles sont souvent moins payées, même dans des emplois bien payés. Elles sont souvent surreprésentées dans l'économie informelle, surreprésentées dans le travail à temps partiel, mais sous-représentées dans des emplois décisionnels. J'approuve donc particulièrement le rapport du Directeur général qui préconise la parité entre hommes et les femmes. Dans ce processus l'agenda 2030 et les ODD sont essentiels. Pour réaliser l'objectif numéro huit, à savoir une croissance économique inclusive et durable, nous avons besoin de travail pour tous, y compris toutes les femmes. Un salaire égal et un travail égal doit devenir une réalité une fois pour toutes. Nous avons besoin de travail décent, un travail où tous les travailleurs se sentent en sécurité. Ceci m'amène à évoquer les aspects essentiels de la violence et du harcèlement. La lutte contre la violence à l'égard des femmes est à l'origine des mouvements féministes depuis le début. La campagne #MeToo a un impact exceptionnel. En effet, les femmes de par le monde ont finalement réalisé, cela suffit. Nous avons sur la table une proposition et nous devons saisir cette occasion pour la réaliser. Pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, nous avons besoin d'une convention forte appuyée par une recommandation. Ceci est important en tant que tel. Mais c'est également un pas crucial pour permettre aux femmes de prendre leur pleine participation dans le monde du travail. Et ceci leur donnera la possibilité d'être autonomes de façon économique. Représentant les syndicats de Norvège aujourd'hui, je voudrais également évoquer la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Dans l'annexe du rapport général du Directeur général, on peut lire que l'occupation par Israël contribue au taux de chômage le plus élevé dans cette région de par le monde. Les personnes les plus concernées sont les femmes à Gaza. Le chômage parmi les femmes atteint 69 pour cent. Les travaux de recherche récents montrent également que le blocage prolongé et l'absence de possibilités économiques est à la base de la violence de genre à Gaza. Nous devons faire tous les efforts possibles pour mettre fin à cette occupation qui dure depuis désormais plus de 50 ans. L'égalité de genre est au cœur de cette conférence. Les droits des femmes sont des droits humains et il n'y a aucune raison qui permettrait de justifier que les femmes soient laissées pour compte et il faut, dès lors, entreprendre de nouvelles mesures au niveau de l'OIT également pour lutter contre cet état de fait. Je vous remercie.

## **M. Daoason**

*Gouvernement (Islande)*

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-Président, Mesdames, Messieurs. Au nom du gouvernement de l'Islande, je suis particulièrement heureux de m'adresser à la 107<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail. Tout d'abord, j'aimerais remercier le Directeur général et son personnel du travail préparatoire excellent, accompli pour faciliter les travaux de la conférence. Mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail est l'une des principales tâches de la conférence de cette année. Comme nous l'avons appris dans l'histoire, l'hiver dernier en particulier, dans les médias sociaux grâce au mouvement #MeToo, la prévalence du harcèlement sexuel est très grande dans les sociétés, en particulier au travail. La violence contre les femmes et les jeunes filles se fonde sur la discrimination en fonction du sexe, les normes sociales et les stéréotypes de genre. Vu les effets terribles de la violence sur les femmes, nous devons réagir pour les survivants en leur fournissant des services. Toutefois la meilleure façon de mettre un



---

terme à la violence contre les femmes et les jeunes filles est de la prévenir d'emblée en luttant contre les causes structurelles de cette violence. La prévention doit commencer très tôt dans la vie en formant les jeunes garçons et les jeunes filles et en soutenant des relations respectueuses et d'égalité entre hommes et femmes. Malgré des programmes internationaux visant à mettre un terme au travail des enfants et à l'esclavage moderne, il y a encore des millions d'enfants dans le monde qui travaillent. Nous voyons des hommes, des femmes et des enfants qui sont les victimes de l'esclavage moderne et nous les voyons chaque jour. Une chose est certaine, nous ne devons pas mettre un terme à notre lutte contre la violence contre les humains. Nous devons continuer de travailler par exemple, avec les projets qui ont lieu ici au sein de cette organisation. Le marché du travail nordique est bien organisé, avec des organisations fortes de travailleurs et d'employeurs qui négocient des conditions sous forme de conventions collectives. Je salue le dialogue tripartite entre le gouvernement et les partenaires sociaux qui a lieu ici à cette conférence sur cette question importante. Ensemble nous devons envoyer un message clair au mode du travail, à savoir la tolérance zéro pour la violence. Nous sommes aussi inquiets de l'égalité entre hommes et femmes au lieu de travail. Après des années de lutte pour que les femmes et les hommes aient un salaire égal pour un travail de valeur égale, le gouvernement d'Islande et les partenaires sociaux, ensemble, ont adopté une norme en matière d'égalité salariale. Selon cette norme, depuis janvier 2018 les entreprises qui emploient plus de 25 personnes sur une base annuelle devront obtenir une certification d'égalité salariale. Et cette loi sera pleinement mise en œuvre d'ici à 2021. Nous espérons que ce nouveau système permettra d'éliminer l'écart salarial entre les hommes et les femmes et sera un exemple de bonnes pratiques dans ce domaine. J'aimerais aussi vous indiquer que d'autres pays nordiques envisagent d'utiliser cette norme pour éliminer cet écart salarial dans leur pays. L'avenir du travail est un des sujets les plus abordés, les plus discutés ces jours-ci. Il y a beaucoup de questions à cet égard. Par exemple, quelle sera l'incidence de l'intelligence artificielle et de l'automatisation sur le travail ? Il y a aussi des modèles évolutifs en matière de travail et de structures de travail, par exemple le recours à des contrats temporaires de plus en plus répandus, ainsi que la multiplication des travailleurs freelance indépendants. Les gouvernements nordiques en collaboration étroite avec les partenaires sociaux nordiques dès 2017 ont lancé un projet qui se concentre sur les défis futurs du marché du travail. Il vise à analyser la façon dont le travail se présentera dans les pays nordiques en 2030. Des chercheurs vont étudier comment les transformations des marchés du travail et de la production influenceront l'avenir du travail. Dans le cadre de ce projet, il y a eu plusieurs conférences, une à Helsinki en 2016, une autre à Oslo et maintenant en mai à Stockholm. La conférence finale sur l'avenir du travail aura lieu à Reykjavik en avril 2019 avec pour titre «façonner un avenir qui fonctionne pour tous». Ceci coïncidera avec l'anniversaire de l'OIT. Les résultats intermédiaires permettront d'alimenter les débats nordiques sur la contribution au programme sur l'avenir du travail qui doit être adopté lors de l'anniversaire du centenaire de l'OIT en 2019. Nous espérons que ce projet permettra d'accompagner nos délibérations sur les directions futures pour l'OIT. Merci de votre attention.

---

**M. Owona**

*Gouvernement (Cameroun)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs. Permettez-moi de féliciter très chaleureusement, au nom de mon pays le Cameroun, le Président de la conférence ainsi que les membres de son bureau pour leur brillante élection et pour la façon dont sont conduits les travaux placés en cette veille de centenaire de l'OIT sous le signe de l'initiative sur les femmes au travail. Nos félicitations vont aussi au Directeur général, Guy Ryder, pour son rapport de très haute facture sur les réalisations de notre organisation et nous lui assurons ici tout le soutien du Cameroun pour toutes les améliorations en perspective. Les femmes du Cameroun et d'ailleurs sont victimes de discrimination fondée sur le genre ne leur permettant pas de s'assumer pleinement. Cependant, dans mon pays, un cadre légal de protection de leurs droits a été mis sur pied et concerne la ratification des huit conventions fondamentales de l'OIT et celle sur la maternité. Les résultats de la mise en œuvre de ces normes sont palpables: l'égal accès au travail, le libre choix de la profession, l'élimination de la discrimination à l'embauche fondée sur le genre, l'égalité de rémunération, le libre exercice du droit syndical, la protection de la maternité, l'adoption d'une politique nationale du genre et la création d'un ministère de la promotion de la femme et de la famille. Ce ministère veille en particulier à ce que la politique du respect du genre soit reflétée dans le budget de tous les ministères. Dans la pratique, une femme dirige l'une des confédérations syndicales des travailleurs du Cameroun, onze femmes sont membres du gouvernement, plus de 30 pour cent de femmes sont membres du Parlement, Assemblée nationale et Sénat compris. Elles sont même à l'une et à l'autre chambre vice-présidentes. Elles occupent déjà des hautes fonctions préfectorales. Dans l'exécutif des 360 communes de mon pays, on retrouve au moins une femme et c'est ainsi que l'on dénombre des femmes maires et maires-adjointes dans chaque commune camerounaise. Le gouvernement a intégré les représentantes des associations féminines au sein des commissions de dialogue social et des commissions des droits humains et des libertés où elles expriment librement, haut et fort, les points de vue des femmes. Il y a enfin une égalité parfaite dans la délégation gouvernementale que je conduis en ce moment aux travaux de la session en cours. Toutefois, malgré ces avancées significatives impulsées pour l'essentiel par une politique volontariste clairement exprimée par le Président de la République Paul Biya, beaucoup reste à faire, notamment la création des emplois de qualité, la promotion des associations féminines responsables, l'amélioration du cadre juridique, la protection de la maternité et le soutien de la lutte contre toutes les violences faites aux femmes. Pour y parvenir, l'OIT et ses mandants devraient œuvrer pour que les femmes soient davantage maîtresses de leur temps, pour que leur travail soit reconnu à sa juste valeur et enfin renforcer les moyens d'expression et de représentation de ces dernières, tout en mettant fin à la violence et au harcèlement. Nous pensons que toute violence doit être très sévèrement réprimée et bien sanctionnée. Mesdames et Messieurs, la mise en œuvre du Programme Pays pour le Travail Décent se poursuit au Cameroun et le gouvernement est fortement impliqué. En relation avec les partenaires sociaux, nous sommes en train de mettre en place une législation mieux adaptée et plus libérale pour la vie des syndicats au Cameroun. Je ne doute pas, Mesdames et Messieurs, que les différentes interventions et contributions au débat nous aideront et nous permettront d'améliorer les actions de l'OIT et par ricochet, d'améliorer le quotidien de nos chères populations. Je vous remercie de votre bienveillante attention.



---

**M. Ernerot**

*Travailleur (Suède)*

Monsieur le Président, au nom des travailleurs suédois j'aimerais souligner ce qui suit. L'an prochain, l'OIT va célébrer 100 ans de lutte pour la paix et le travail décent. Les difficultés pour les 100 prochaines années s'annoncent multiples. Populisme, programmes politiques hostiles, emplois précaires et productions extrêmement fragmentées. La technologie est peut-être nouvelle, mais les luttes pour le travail décent et les droits fondamentaux sont les mêmes. L'objectif fondamental de l'OIT depuis sa création a été de lutter pour la paix et de combattre tous les types de désordre. La voie du succès passe par le travail décent, l'équité, la démocratie, l'égalité entre hommes et femmes, la liberté, la sécurité. Pour cette raison, une OIT forte et plus pertinente est essentielle en 2018, plus que depuis très longtemps. Le rapport du Directeur général met en avant le rôle essentiel que l'OIT doit jouer pour lutter contre un monde du travail inéquitable pour les femmes. L'OIT doit être à la tête de la lutte pour l'égalité. Le mouvement mondial #MeToo a montré que des millions de femmes sont harcelées dans leur vie quotidienne. Cette discrimination est évidente partout et cela montre que le harcèlement est très répandu au travail pour les femmes. Il est temps d'arrêter de parler, il faut agir et c'est pourquoi nous, travailleurs de Suède, nous demandons aux gouvernements et aux employeurs de soutenir une nouvelle convention contre le harcèlement et la violence faite aux femmes et aux hommes. Le dialogue social est une pierre angulaire de l'OIT, nous saluons la discussion récurrente sur le dialogue social. L'OIT récemment a montré que des pays comme la Suède avec des partenaires sociaux puissants et le respect des droits des travailleurs, y compris le droit de grève, sont mieux préparés et sont plus résistants en cas de difficulté financière et sociale et indique qu'ils sont très bien notés en matière de productivité et d'égalité. Il y a deux ans à l'assemblée générale des Nations Unies, le Premier Ministre suédois a lancé le concept d'un accord mondial, le Global Deal. Avec plus de 90 syndicats affiliés, cette initiative est sur le point d'arriver à son but. Cet accord mondial signifie ratifier les conventions fondamentales de l'OIT y compris le droit de se syndiquer, de négocier le droit de grève, ainsi qu'une reconnaissance du dialogue social. Pour les employeurs et les entreprises, ceci signifie qu'il faut respecter ces droits dans la pratique, qu'il faut assumer les responsabilités sociales et être prêt à négocier des accords au niveau local, régional ou mondial. Pour les syndicats cela signifie coopérer et assumer la responsabilité sociale dans la négociation, mais aussi contribuer au développement des entreprises. Les travailleurs suédois avec la CSI aimeraient encourager l'OIT et les employeurs non seulement à poursuivre, mais aussi à renforcer leurs efforts pour adopter cet accord mondial dans les discussions ici à la conférence et dans l'examen du programme de développement 2030. Au nom des travailleurs de la Suède, je voudrais exprimer notre solidarité avec les travailleurs de Palestine. Le rapport du Directeur général montre que le travail décent n'est pas une réalité en Palestine, ce qui est alarmant. Nous pensons qu'il faut lutter contre cette spirale de sous-développement. Avec le mouvement syndical mondial, nous condamnons la violence qui a été exercée par Israël la semaine dernière. L'Organisation Internationale du Travail a été créée pour protéger et développer la paix, ce que ne fait pas le gouvernement d'Israël. Il faut mettre un terme à l'occupation et le harcèlement quotidien des civils doit cesser. Les travailleurs de Palestine ne doivent plus être privés du droit au travail décent et à un avenir meilleur. Nous saluons la reconnaissance du gouvernement suédois de la Palestine en tant qu'Etat et nous

---

pensons que cela permettra d'arriver à une solution à deux états. Nous voulons réaffirmer notre soutien pour trouver une solution durable qui conduira à ce que Israël et la Palestine vivent côte à côte dans la paix et la sécurité. Aujourd'hui tout ce que nous voyons c'est une occupation inéquitable. [vgr INTERRUPTION 5:15]

**Mme Mugo**  
*Employeur (Kenya)*

Monsieur le Président, Vice-Présidents, je me félicite du rapport très informatif du Directeur général. Il est important d'évaluer le progrès sur la mise en œuvre des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail. La création d'emplois est un facteur essentiel pour le développement de l'Afrique. L'OIT doit appuyer le développement de politiques de l'emploi et des stratégies et devrait consacrer des ressources à leur mise en œuvre. Bien que l'OIT ait demandé l'amélioration du bien-être des travailleurs en Afrique, l'OIT n'a pas suffisamment soutenu un environnement favorable aux entreprises et des conditions qui soutiennent la création d'emplois de qualité et la transition de travail informel en emplois décentes. Des initiatives pour soutenir le développement d'entreprise et la durabilité devraient être un élément essentiel du programme pour le travail décent de l'OIT. Les employeurs doivent donc davantage soutenir la promotion d'entreprises et la création d'emplois décentes. Sur la protection sociale, je suis d'accord avec le Directeur général dans son rapport, à savoir que malgré les efforts qui ont été faits pour améliorer les prestations sociales, il reste encore beaucoup à faire; il n'y a pas de solution unique aux difficultés en matière de protection sociale. Toutefois l'OIT peut aider les mandants tripartites à mettre en place des cadres de protection sociale fondés sur de bonnes pratiques. Les mandants de l'OIT doivent travailler de façon collaborative pour trouver des solutions concrètes en vue de renforcer les prestations sociales. Quoi qu'il en soit, ceci doit être fait sans accroître le coût de fonctionnement des entreprises et sans imposer des charges réglementaires très lourdes sur les entreprises comme certains gouvernements le proposent. Dans le monde en développement, le dialogue social et le tripartisme sont importants pour un bon fonctionnement du secteur de l'emploi et du travail. Il doit y avoir une corrélation étroite entre l'état du dialogue social et le tripartisme et l'état de paix et d'harmonie sociale. Renforcer le dialogue social formel et informel et les institutions dans ce domaine devrait être une priorité. À cet égard, le rôle des partenaires sociaux et leur droit de représenter leurs membres devraient être reconnus et respectés. Certains gouvernements ont fait des efforts pour exclure les partenaires sociaux des institutions tripartites comme les conseils de sécurité sociale où ils jouent un rôle essentiel pour améliorer les conditions de travail. Ces efforts vont à l'encontre des objectifs voulus. L'appui de l'OIT est nécessaire pour sensibiliser et protéger la liberté syndicale pour les employeurs et les travailleurs dans leurs organisations. Le Directeur général dans son rapport indique que peu de femmes sont parvenues au sommet des entreprises, de la hiérarchie des entreprises. En outre, les femmes continuent d'avoir des emplois faiblement payés et continuent d'être victimes de violence et de harcèlement au travail. Nous pensons que pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail en pleine évolution, il faut réduire l'écart entre les aspirations des femmes et la réalité, leur réalité, sur le marché du travail. Il est intéressant de relever que la majorité des hommes et des femmes dans le monde souhaitent que les femmes travaillent dans des emplois rémunérés. Il

---

faut donc donner aux femmes les compétences et les capacités appropriées pour leur permettre d'avoir accès à de meilleurs emplois. Nombre de fédérations d'employeurs en Afrique mettent en œuvre des programmes, comme le programme destiné à l'avenir des femmes, qui visent à renforcer les capacités des femmes à occuper des emplois dirigeants dans les entreprises et ailleurs dans la société. Pour cela, il faut un recrutement équitable, des politiques de rémunération équitables, des modes de travail souples et des soutiens pour les jeunes femmes. L'OIT doit soutenir ces initiatives dans les pays en développement pour renforcer l'employabilité des femmes et réduire les inégalités dans ce domaine. Les employeurs estiment que c'est une responsabilité partagée, que les gouvernements ont un rôle à jouer. Une approche purement juridique qui augmente les charges réglementaires et impose la responsabilité aux entreprises doit être évitée. Les gouvernements et les pouvoirs publics doivent concevoir des encouragements et un ensemble de politiques qui soutiennent les efforts des employeurs. Les initiatives prises par les employeurs risquent d'échouer si les gouvernements ne jouent pas aussi un rôle efficace pour assurer aux femmes l'accès à l'emploi. Merci Monsieur le Président.

**Mme Mathys**

*Gouvernement (Bénin)*

Monsieur le Président de la conférence, Monsieur le Président du conseil d'administration, Monsieur le Directeur général du Bureau International du Travail, Mesdames et Messieurs les Ministres et Chefs de délégation, Mesdames et Messieurs. Le rapport du Directeur général du BIT intitulé «Initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité» rappelle aux états membres de façon opportune la nécessité de prendre des initiatives pour limiter les contraintes de la femme au travail dans le monde. Ce rapport révèle sans détours les contraintes majeures auxquelles les femmes sont soumises dans le milieu du travail. Au nombre de celles-ci nous pouvons citer: la longue durée du temps de travail, l'inégalité des traitements dans la profession, la question de la faible représentativité des femmes en termes de répartition des quotas pour le partage de responsabilité et de pouvoir dans le milieu du travail, voire politique, le harcèlement sexuel constaté dans les entreprises et dans les services publics, etc. Monsieur le Président, la délégation du Bénin reste d'avis et soutient que les contraintes auxquelles les femmes sont confrontées sont réelles. Des initiatives ont été prises par les états et les institutions internationales en termes de politiques et stratégies dans le domaine de l'emploi, de la formation professionnelle, de la représentativité et de la participation des femmes aux élections législatives, communales, voire présidentielles. Mon pays, le Bénin, pays des femmes amazones de l'ex-Dahomey, qui ont démontré leur bravoure dans la période du 17<sup>ème</sup> au 19<sup>ème</sup> siècle, est bien conscient que lorsque les opportunités et les moyens sont offerts aux femmes, elles déploient leur plein potentiel et sont capables de réaliser de grandes prouesses. Aussi, le gouvernement du Bénin, avec quelquefois le concours des partenaires techniques et financiers, a-t-il mis en place des programmes en faveur de la femme et son autonomisation. C'est ainsi que dans le programme d'action du gouvernement pour la période 2016-2021 intitulé le «Bénin révélé», le programme dénommé «Programme d'autonomisation économique de la femme et de la promotion du genre» (PAEF-PG) doté de ressources subséquentes et de mécanismes de suivi des bénéficiaires, commence à faire le bonheur de milliers de femmes. En outre, d'autres programmes ont été mis en place avec des objectifs multiples et opérationnels qui impactent positivement la femme et

---

sa vie dans plusieurs domaines. Monsieur le Président, s'agissant de la problématique du harcèlement de la femme dans le milieu du travail, le Bénin a adopté la loi numéro 2006-19 du 5 septembre 2006 qui vise à sanctionner les auteurs du harcèlement sexuel et à protéger les victimes. Monsieur le Président, la création d'une nouvelle économie de soins à la personne fondée sur le travail décent, qui est l'une des recommandations contenues dans le rapport du Directeur général, peut contribuer de manière significative à la dynamique de l'égalité du genre. Faire en sorte que les femmes gèrent mieux leur temps est une mesure pertinente et louable mais au-delà, il importe que les législations nationales tiennent compte de la diversité des situations de la femme en milieu professionnel et du niveau de développement de chaque pays. Monsieur le Président, à notre sens reconnaître le travail des femmes à sa juste valeur quel que soit son niveau d'intervention demeure salutaire. Il est donc impératif que des mesures normatives hardies sont prises pour combattre ce phénomène rampant et d'autres faits, attitudes, pesanteurs sociologiques, culturelles et psychologiques. Monsieur le Président, il est important que les problématiques socio-économiques récurrentes, telles que l'emploi des jeunes en lien avec la question des diplômés sans emploi dont l'effectif est en pleine croissance, la formation professionnelle, le développement de l'économie informelle à forte valeur ajoutée dans nos pays, les pires formes de travail des enfants, la protection sociale, le dialogue social et la négociation collective ne soient pas occultées en termes de partage de ressources à leur affecter par la communauté internationale. Monsieur le Président, nous apprécions hautement les réalisations et initiatives de notre organisation commune l'OIT. Il est vivement recommandé que le changement de paradigme de l'OIT pour le prochain centenaire, intègre les réalités contemporaines du monde du travail. Enfin je voudrais remercier le Directeur général du BIT et ses collaborateurs pour l'immense travail abattu et pour leur assistance technique et financière en faveur des états membres y compris mon pays, la république du Bénin. Que vive l'Organisation Internationale du Travail ! Que vive la paix sociale dans le monde ! Que vive le Bénin ! Je vous remercie.

**M. Choubey**  
*Employeur (Inde)*

Monsieur le Président, chers délégués, chers conseillers, mes amis de l'Inde, Mesdames et Messieurs, c'est pour moi un très grand plaisir de pouvoir m'adresser au cours de cette séance plénière de l'OIT. Je suis heureux de pouvoir vous parler ici au nom d'1,3 milliards de personnes, le pays de Mahatma Gandhi. Je voudrais remercier le Directeur général pour ses remarques préliminaires et pour son rapport concernant les femmes dans le monde du travail et l'initiative pour l'égalité hommes-femmes qui doit marquer notre dialogue social et le tripartisme. L'Inde est sur la voie du développement économique, le Produit Intérieur Brut représente actuellement 2,5 trillions de dollars et devrait atteindre 6 trillions de dollars d'ici 2030. Nous avons un taux de croissance de 7,7 pour cent de croissance au cours de l'année 2018-2019. C'est le taux de croissance le plus rapide du monde. Et nous essayons de réaliser cette croissance conformément aux revendications de l'OIT, à savoir des emplois verts, la protection sociale, lutte contre le changement climatique, qualifications, parité hommes-femmes et développement des petites et moyennes entreprises. Nous essayons d'intégrer ces dimensions dans notre croissance économique en tenant compte des conventions de l'OIT. Le chômage a dépassé dans notre pays 200 millions de personnes en 2017 et devrait atteindre 212 millions de personnes en 2019.

---

60 millions d'emplois ont été perdus depuis la crise économique de 2008. Le chômage a été stabilisé, mais reste extrêmement élevé. Les PPTD 2018-2019 de l'Inde mettent l'accent sur des emplois de meilleure qualité, sur la protection sociale et sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. L'Inde s'engage à réaliser ces objectifs. Les emplois verts supposent une qualification différente et les pays en voie de développement, y compris l'Inde, pourraient faire beaucoup mieux si le protectionnisme était aboli, notamment du côté des pays développés. Il faut permettre aux travailleurs de migrer, et ce faisant, ils contribueront aussi à développer les économies des pays auxquels ils ont émigré. Skill India est un programme que nous avons lancé en 2015 et qui s'adresse à 400 millions de personnes d'ici 2022. La formation continue a été lancée dans 2 400 écoles et permet à de très nombreux étudiants de bénéficier de ces programmes. Les employeurs se sont engagés dans ce programme. L'égalité des genres est un aspect essentiel et un droit humain, et il faut lutter contre la violence et le harcèlement qui pèsent sur le monde du travail. L'Inde considère qu'il s'agit ici d'une offense criminelle. L'Inde avec l'OIT s'engage à lutter contre toutes ces violences et à œuvrer pour un meilleur développement. Je vous remercie de votre attention et vous souhaite beaucoup de succès dans vos pays.

**M. Pyi Thit Nyunt Wai**  
*Travailleur (Myanmar)*

Me référant à la 332<sup>e</sup> session du conseil d'administration et au rapport de cette instance du mois de mars 2018, je voudrais dire que nous sommes fiers de pouvoir dire que nous n'avons plus à signaler de travail forcé dans notre pays, et nous devons dire que nous nous basons sur l'expertise internationale. Il existe encore quelques formes de travail forcé, mais nous sommes très proches de l'éradication. Notre nouveau code du travail nous sert de base pour ces initiatives. En 2015, après avoir mis en œuvre la convention de l'OIT, nous avons réalisé le dialogue tripartite, nous avons instauré des groupes de travail technique pour la protection sociale et pour les PTT. Myanmar vise une approche tripartite, et nous avons aussi, grâce à ce processus tripartite, réalisé un salaire minimum. Nous réalisons les PTT; le ministre du travail et les employeurs et notre organisation syndicale ont contribué à réaliser cela en un laps de temps très court, à savoir cinq années. Au travers de ce processus tripartite, nous avons aussi réformé notre code du travail. C'est donc un mouvement démocratique, mais nous n'irons pas de l'avant si les législateurs continuent à se référer à une législation obsolète qui n'a pas marché au cours des trente dernières années. Si cette législation continue d'être appliquée, tous nos efforts ne pourront pas aboutir. La justice ne considère pas encore les nouvelles formes de travail. Par exemple, des travailleurs qui travaillaient sur une plateforme offshore ont eu recours à la Cour Suprême pour violation de leurs conditions de travail, et on leur a rétorqué que leurs plaintes n'étaient pas recevables car à l'époque où la loi a été promulguée, à savoir en 1951, cette forme de travail n'existait pas. Donc les travailleurs qui sont des citoyens ne sont pas protégés par la loi elle-même, et c'est ce manque de responsabilité des autorités qui mine la paix économique et sociale. Chez nous, la Cour d'arbitrage est l'instance la plus élevée. Or, lorsque la Cour d'arbitrage force une entreprise à réemployer un travailleur licencié, l'entreprise a la possibilité d'échapper à cette sentence en payant 1 000\$. La liberté syndicale, le dialogue social ne sont souvent pas compris par les acteurs du monde du travail, ainsi que par les législateurs. Les travailleurs du Myanmar demandent à l'OIT d'ouvrir un bureau dans



---

leur pays afin de conforter l'attention accordée au dialogue social. Le droit à la liberté syndicale et à la grève correspond à la loi, mais n'est pas toujours respecté. Il y a quelques jours, notre ministre de l'éducation a dénié pouvoir présenter les griefs dans le cadre de discussions politiques ou de séminaires dans les universités. Ceci mine la situation dans notre pays, et nous nous demandons si notre pays n'est pas en train de retourner à une époque noire. Il faut tenir compte des nouvelles conditions de travail, des nouveaux emplois sur le marché du travail qui ne sont pas encore intégrés par les nouvelles lois. Par exemple, nous avons récemment une action de protestation de 100 conducteurs qui travaillaient pour une compagnie qui n'était pas soumise au code du travail. Nous regrettons également que les PPTD n'aient pas encore été signés dans leur intégrité entre le Myanmar et l'OIT. Nous pensons qu'il faut aussi créer un mécanisme d'arbitrage concernant le marché du travail; l'OIT pourrait ici apporter une aide précieuse. Nous sommes un pays dans une transition démocratique. Il nous faut un mécanisme de dialogue social, et pour ce faire, nous avons besoin de l'expertise de l'OIT afin que tous les partenaires sociaux et acteurs sur le marché comprennent les enjeux. Merci.

### **M. Alhalwachi**

*Travailleur (Bahreïn)*

Je voudrais d'emblée vous féliciter pour votre élection, Monsieur le Président. Chers délégués de la conférence, je voudrais féliciter cette organisation qui représente le parlement du travail de par le monde et qui fêtera son centième anniversaire l'année prochaine en 2019. Comme Monsieur Guy Ryder, le Directeur général, l'a dit, nous allons faire de cet événement un événement historique. Il s'agit d'une organisation qui a toujours été un forum pour le dialogue social entre les partenaires sociaux. Cette organisation a à son actif de nombreuses réalisations et a relevé de nombreux défis, organisation qui assure la promotion du tripartisme, qui est vraiment le grand acquis de cette organisation. Selon le point 5 de l'agenda, nous parlons de l'adoption d'un instrument de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Notre fédération appuie l'adoption d'un instrument obligatoire, à savoir une convention appuyée par une recommandation pour garantir la protection des hommes et des femmes contre toute forme de violence et de harcèlement. Au niveau national, nous voudrions dire que l'accord tripartite entre les partenaires sociaux et le gouvernement au Bahreïn existe depuis quatre ans, depuis le 10 mars 2014. Cet accord a été réalisé sous les auspices de l'OIT et constitue un modèle pour la coopération des partenaires sociaux. Malheureusement, nous constatons aujourd'hui qu'il existe des lacunes dans la mise en œuvre de cet accord dans le travail du comité tripartite qui a été instauré. Les travailleurs d'aujourd'hui ne se sentent plus protégés et l'organisation est appelée à jouer le rôle qu'elle jouait de par le passé, notamment par le biais de comités d'experts. Le 10 mars 2014 fut adoptée une résolution renforçant le travail de cette organisation en mettant en œuvre le rôle de cet accord pour garantir la protection des travailleurs qui ont été licenciés depuis plusieurs années, et garantissant aussi la sécurité sociale, la protection des travailleurs, notamment contre le licenciement. Il est important de dire que le MOU entre les trois partenaires concernant la mise en œuvre du PPT au Bahreïn, ce mémorandum, n'a pas été mis en œuvre bien qu'il ait été signé dès 2010. Ce MOU en appelle aux partenaires à réaliser les conditions de travail décentes sur la base de la dignité et de la justice sociale. L'organisation aujourd'hui définit une vision pour l'avenir. Or, il nous faut constater que les programmes de travail décent qui ont été adoptés au

---

Bahreïn peinent à être mis en œuvre. J'en appelle à l'OIT à jouer un rôle plus important dans la mise en œuvre de ce MOU. La signature d'un tel mémorandum n'est pas une fin en soi; il faut veiller à sa mise en œuvre. En conclusion, je voudrais aussi féliciter le Directeur général pour ce qu'il a dit dans son rapport concernant les territoires occupés. Il a renvoyé à la grande tragédie vécue par les travailleurs dans cette région du monde: chômage, exclusion du marché du travail; et nous en appelons à cette conférence de trouver une solution à cette grande tragédie. Le Directeur général a dit devant les travailleurs que nous devons passer des paroles à l'acte et les travailleurs du Bahreïn rejettent les décisions qui font de Jérusalem la capitale d'Israël. Le peuple palestinien a un droit à exprimer son identité et à préserver Jérusalem comme sa capitale. Dieu vous bénisse. Merci.

**Mme Sanjaa**

*Gouvernement (Mongolie)*

Monsieur le Président, chers délégués, Mesdames et Messieurs, c'est pour moi un grand honneur d'avoir la possibilité de me prononcer au nom du gouvernement de la Mongolie à l'occasion de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail. Cette année est marquée par le 50<sup>e</sup> anniversaire du moment où la Mongolie est devenue membre de l'OIT. Au cours des 50 dernières années, la Mongolie a ratifié 20 conventions, y compris les huit conventions fondamentales concernant la liberté syndicale, les négociations collectives et l'élimination du travail forcé. En Mongolie, nous avons renforcé les mécanismes tripartites, la protection sociale ainsi que la lutte contre le chômage. En 2016, le parlement de Mongolie a adopté la vision 2030 en faveur du développement durable qui fixe des objectifs nationaux concernant le développement durable, y compris l'éradication de la pauvreté, l'égalité hommes-femmes, le travail décent et la croissance inclusive. En réalisant ces objectifs, nous avons défini la vision 2030 pour le développement durable. Le gouvernement de la Mongolie a appuyé toutes les initiatives qui ont été lancées sous la direction du Directeur général. Aujourd'hui, notre monde du travail doit faire face à de nombreux défis, y compris des changements technologiques, le changement climatique, l'inégalité hommes-femmes, participation réduite sur le marché du travail et changements démographiques. Dans ce contexte, le gouvernement de Mongolie entreprend des initiatives visant à réaliser l'emploi décent, mettant en œuvre les politiques recommandées par cette organisation. Nous faisons partie d'une région qui est encore peu développée économiquement et nous nous efforçons néanmoins de faire participer davantage les personnes handicapées et les femmes sur notre marché du travail. Dans ce contexte, le mémorandum concernant la mise en œuvre du second programme pour le travail décent a été signé le 6 décembre 2017 entre le Ministre du travail et de la protection sociale de Mongolie, la confédération syndicale de Mongolie et le gouvernement. L'objectif de ce mémorandum est de créer des conditions de travail décentes et de permettre la mise en œuvre des conventions de l'OIT. Nous considérons l'importance toute première de l'égalité entre hommes et femmes; nous avons décidé de mettre en œuvre la loi concernant la parité en 2011. Le gouvernement de Mongolie a ce faisant reconnu l'importance de la parité, de la lutte contre la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et la nécessité d'une égalité des salaires. Dans ce contexte, le projet actuel de notre nouvelle loi sur le travail inclut aussi des dispositions spécifiques concernant la liberté syndicale, la non-discrimination, ainsi que l'abolition du travail des enfants, la lutte contre le harcèlement. Dans le cadre de la réforme du code du travail, nous prévoyons



---

également la ratification de la convention 81 et 129. Je voudrais exprimer ici le soutien de la Mongolie au travail réalisé par l'OIT, notamment concernant la lutte contre la violence et le harcèlement sous forme d'une recommandation. Je vous remercie de votre attention.

**M. Kollie**

*Gouvernement (Liberia)*

Monsieur le Directeur général, chers délégués, je voudrais tout d'abord vous transmettre les meilleurs vœux de Son Excellence Monsieur George Mannah Weah, du gouvernement et du peuple de la République du Liberia. Je voudrais vous remercier de nous avoir invités dans le cadre de la 107<sup>e</sup> session de l'OIT. Nous vous remercions également Monsieur le Directeur général de l'accueil très chaleureux qui nous a été réservé. L'histoire du Liberia est l'histoire d'un pays qui est marqué par une crise civile qui a duré 14 ans. En tant que peuple, nous sommes déterminés à réaliser un meilleur avenir, à essayer de récolter les dividendes de la paix, mais nous restons un état fragile. Dans ce contexte, le Liberia a lancé un programme de reconstruction de façon subséquente à l'inauguration d'un nouveau gouvernement au mois de janvier 2018. Dans le cadre de ce programme de reconstruction, nous comptons également mettre en œuvre le programme de travail décent de 2015, ainsi que des meilleures pratiques de travail, des normes et procédures y afférents. Nous réalisons que nous vivons dans un monde qui dépend très largement du monde des affaires et de l'industrie qui assurent le progrès de nos nations. En tant que Ministre du travail, nous avons pris toute une série d'initiatives pour essayer de relever les nombreux défis auxquels est confronté le secteur du travail au Liberia. Certaines de nos initiatives de base sont les suivantes: garantir aux travailleurs la protection sociale, assurer leur participation dans les institutions et dans les processus du dialogue social, créer un cadre réglementaire qui permet de réaliser le travail décent au Liberia, mettre en œuvre nos obligations en tant que pays membre de l'OIT, réduire les obstacles à la compétitivité de notre monde des affaires, promouvoir le développement économique et la croissance. Afin de réaliser la mise en œuvre de nos initiatives, je veillerai au cours de mes fonctions à renforcer le comité tripartite national, cette instance qui conseille le Ministre du travail concernant les affaires afférentes au marché du travail. Le gouvernement, les employeurs et les travailleurs sont les participants à ce comité tripartite national. Il est dans notre intention également de convoquer une conférence nationale du travail pour revoir le code du travail et pour lancer un programme de réformes au Liberia. Dans ce contexte post-conflit, une culture de dialogue social, de paix et de stabilité sociale est indispensable. Pour ce faire, nous voulons conforter la gouvernance dans le secteur du travail. Pour ce faire, le gouvernement, les travailleurs et les employeurs doivent reconnaître que le dialogue social est un mécanisme qui permet de résoudre des problèmes économiques et sociaux, qui permet de faire progresser le contexte social et la paix industrielle, et en un mot, qui permet le progrès économique. Nous pensons que, dans ce contexte, nous avons besoin également de l'assistance de l'OIT. En conclusion, nous voudrions souligner que nos efforts sont de donner à notre peuple davantage de liberté, de prospérité et donc de bien-être. Pour ce faire, nous assurons à cette assemblée que nous allons réaliser deux objectifs, deux intentions. Premièrement, nous allons continuer à inclure tous les acteurs du marché du travail – nous essayons de promouvoir ce faisant les problèmes qui sont les nôtres. Deuxièmement, nous nous

---

engageons à mettre en œuvre les conventions, les accords, les protocoles de l'OIT. Nous voudrions vous remercier encore une fois pour votre invitation.

**Mme Kadri**

*Gouvernement (République arabe syrienne)*

Monsieur le Président, Ministres, Chefs de délégation, la République arabe syrienne tenait à participer de façon constructive et efficace aux réunions de cette conférence pour traiter les questions à l'ordre du jour. Elle s'est toujours engagée à défendre la constitution et les conventions de l'OIT. Elle a toujours cherché à assurer la dignité humaine et la justice sociale. Mon pays a rencontré beaucoup de difficultés. Depuis sept ans, il y a une guerre féroce et injuste contre mon pays, financée par des pays étrangers et qui a mobilisé les groupes terroristes les plus dangereux. Il y a eu aussi des mesures unilatérales contre le peuple syrien, contre le droit international. Les organisations terroristes ont mis en œuvre des plans pour saper la production et les services qui avaient été construits par le peuple syrien pendant des décennies. Nous voulons retrouver notre stabilité et notre sécurité, et assurer des conditions de travail et de vie décentes à nos citoyens pour leur permettre de revenir dans l'emploi. Nous avons lancé la reconstruction économique, nous avons relancé des projets de développement pour la Syrie dans la période d'après-guerre dans un cadre global, et nous avons consacré une grande partie de nos efforts au renforcement des systèmes sociaux, y compris le programme de travail décent; nous avons réactivé les possibilités d'emploi dans le cadre de ce projet. Alors que nous parlons ici, le Golan est toujours occupé, et les travailleurs du Golan occupé souffrent toujours de politiques discriminatoires qui les empêchent de créer des entreprises et de bâtir des projets économiques; ils n'ont pas de possibilité de travail décent, alors que c'est un droit fondamental. Le titre du rapport du Directeur général concernant la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés sous le titre «Meilleure intégration du Golan syrien» n'était pas un choix très heureux. Il aurait été préférable de mentionner clairement qu'il y avait des mesures arbitraires prises par des entités d'occupation. Il aurait fallu parler de la souffrance des travailleurs syriens dans le Golan occupé. Nous aurions aussi aimé voir une mention des pratiques des autorités israéliennes en Palestine qui vont à l'encontre des conventions internationales et du droit international, ainsi que de toutes les résolutions adoptées. Il faut qu'Israël mette un terme à son occupation et à ses crimes plutôt que de parler de l'intégration du Golan occupé. Nous revoyons nos normes en matière de travail décent et nous renforçons les préceptes de la Constitution qui garantissent l'égalité des chances entre citoyens, et ceci en harmonie avec les engagements vis-à-vis de l'OIT. Nous avons un comité de dialogue tripartite qui a consacré le dialogue social tripartite dans la pratique et dans la législation. Nous travaillons à l'emploi pour les femmes et nous garantissons les éléments de sécurité. Nous avons aussi élaboré un grand nombre de pratiques pour assurer un marché du travail plus fluide et nous sommes en train de réorganiser le marché du travail en nous concentrant sur les besoins de reconstruction du secteur industriel. Nous mettons l'accent sur la formation, sur le renforcement des PME, et nous voulons permettre aux personnes handicapées d'intégrer le marché du travail. Nous soutenons l'initiative sur l'avenir du travail qui doit ouvrir les portes vers un monde nouveau. Par ailleurs, l'initiative sur les femmes au travail, la défense de l'égalité qui figure à l'ordre du jour, est soutenue par la Syrie. Nous appuyons le rapport du Directeur général et nous demandons davantage d'égalité. Nous voulons que l'on continue de lutter pour avoir de meilleures normes dans ce domaine. Malgré

---

nos difficultés, nous faisons des efforts pour atteindre les ODD, notamment l'ODD 8. Pour conclure, nous vous souhaitons plein succès pour cette conférence, et nous souhaitons que l'OIT revienne en Syrie après une absence pratiquement complète depuis quelques années, et nous souhaitons une fois encore plein succès à cette conférence. Nous sommes heureux d'annoncer que pendant cette session, nous allons signer un protocole d'accord avec l'OIT pour mettre en œuvre un plan visant à combattre les pires formes de travail des enfants, et nous souhaitons que l'OIT revienne en Syrie. Nous souhaitons encore plein succès à cette conférence. Nous remercions tout le personnel de l'OIT du travail de préparation accompli. Merci.

**M. Puga**

*Travailleur (Panama)*

Merci, Monsieur le Président. La délégation des travailleurs du Panama reconnaît la grande pertinence des concepts exprimés dans le rapport du Directeur général à propos de l'initiative relative aux femmes au travail, un élan en faveur de l'égalité. De même, nous nous félicitons de la vision de l'OIT sur l'importance du dialogue social et du tripartisme présentée dans le rapport n° 6 de cette 107<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail. Il est certain que l'on ne peut pas atteindre la justice sociale dans nos pays sans équité dans le monde du travail et dans la société où la participation des femmes sur le marché du travail est de 30 pour cent moindre que la participation des hommes. Ces écarts d'inégalité perdurent au Panama, et ceci contre les femmes et certains groupes spécifiques comme les jeunes. Beaucoup de travailleurs ne peuvent toujours pas exercer leurs libertés syndicales, négocier collectivement et jouir d'autres droits du travail. L'inégalité entre les sexes persiste et il y a beaucoup de discrimination et de déni de droit pour les femmes. Les femmes restent moins bien payées pour un travail de même valeur, alors que les femmes ont des responsabilités ménagères et pour la reproduction. Il faut lutter contre cette tendance qui existe dans beaucoup d'entreprises et organisations publiques et privées. C'est pourquoi il faut des campagnes de sensibilisation pour lutter contre ces valeurs négatives. En même temps, il faut une inspection du travail plus énergique, qui respecte les principes et les droits fondamentaux au travail. Nous ne pouvons pas admettre qu'au Panama, un travailleur sur cinq du secteur privé et 70 pour cent des travailleuses du service domestique ne cotisent pas à une assurance santé et à la sécurité sociale. Ces personnes risquent de ne pas jouir d'une pension de retraite à l'avenir. Au Panama, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective ne sont qu'une illusion pour plus de 80 pour cent des travailleurs salariés, surtout dans des secteurs clés comme la banque, le secteur public, le commerce, où il y a des violations des droits fondamentaux. L'Etat et le secteur privé ont une dette sociale vis-à-vis des travailleuses et des travailleurs. L'Etat doit instaurer le dialogue social comme un mécanisme permettant d'atteindre la réalisation d'aspirations légitimes. Il faut aller au-delà des déclarations de bonnes intentions et il faut de véritables résultats. On a adopté par consensus tripartite, il y a deux ans, une initiative pour reconnaître les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective aux travailleurs du secteur public. Pourtant, il n'existe toujours pas de normes adoptées, et il n'existe pas non plus de ressources. Les travailleurs du Panama espèrent de l'Etat un engagement réel et effectif pour la réalisation du huitième objectif du développement durable des Nations Unies, qui vise à une croissance économique soutenue, inclusive et durable, et qui vise aussi le plein emploi et un emploi productif, ainsi que le travail décent pour tous. Le Panama a connu une croissance économique marquée depuis dix ans.

---

Néanmoins, c'est le deuxième pays qui a la pire répartition de revenus en Amérique latine. Par ailleurs, la pauvreté dans les campagnes touche la moitié des foyers, surtout dans les zones où habitent les autochtones. Il faut revoir cette mauvaise répartition de la richesse dans la société du Panama et il faut une plus grande justice sociale qui aille au-delà des déclarations purement formelles. Monsieur le Président, les travailleurs du Panama répètent qu'ils veulent lutter et dialoguer pour construire un avenir plus prospère pour toutes et tous. Un avenir dans lequel le travail décent est une réalité dans une société plus juste et égalitaire. Au début du centenaire de l'OIT, nous tenons à répéter cela. On doit renouveler l'engagement pour la justice sociale dans le monde. Merci.

**M. Al-Saadi**

*Employeur (Irak)*

Excellence, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Représentants des organisations des employeurs et des travailleurs, Mesdames et Messieurs. Je voudrais d'abord vous féliciter, Monsieur le Président, de la perspective du centenaire de l'OIT. Je voudrais également féliciter tous mes collègues qui nous permettent de discuter le rapport du Directeur général et les différentes initiatives de l'OIT. C'est une tâche extrêmement sérieuse que nous devons réaliser si nous voulons relever les défis dans le monde du travail, au vu des changements qui affectent notre monde et qui ont des conséquences sur la productivité et la prospérité. Nous voudrions remercier l'OIT pour le soutien que cette organisation nous a accordé dans la définition de nos politiques. Ainsi, nous avons pu améliorer les services que nous pouvons proposer aux partenaires sociaux. Concernant la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés, nous voudrions condamner la décision prise par le gouvernement des Etats-Unis de transférer son ambassade à Jérusalem, au vu de la réaction que ceci peut provoquer chez les Chrétiens et les Musulmans. Ceci a un impact sur toute la région et nous souhaiterions que la communauté internationale accorde davantage de soutien aux employeurs arabes qui ont à faire face à des situations exceptionnelles vu le contexte. Mesdames et messieurs, au cours des 25 dernières années, notre région a été impactée par de nombreux conflits, en commençant par la guerre irano-irakienne il y a une vingtaine d'années et jusqu'en 2003, et ensuite les attaques et crises qui ont été déclenchées par l'Etat islamique. Toutes ces crises ont détruit nos infrastructures et ont laissé beaucoup de femmes et d'enfants seuls. C'est un défi que nous devons relever, notamment au vu de la destruction que toutes ces crises ont entraînée, à savoir notamment un très fort taux de chômage dans le monde arabe, à savoir le double du taux du chômage international. Nos marchés du travail sont extrêmement instables, au vu de la réduction des prix du pétrole et au vu de l'insécurité. Nos gouvernements ont eu à faire face à de nombreux obstacles pour résoudre ces problèmes et pour essayer d'aider ces régions qui, par le passé, étaient contrôlées par l'Etat islamique. Dans ces zones, l'économie informelle s'est accrue de façon très importante, notamment auprès des jeunes qui constituent 20 pour cent de la force de travail en Irak. Le marché du travail en Irak ne peut pas fournir des emplois adéquats, notamment aux femmes. Il est donc très important de mettre l'accent sur le secteur privé afin que celui-ci puisse y développer son potentiel. Ceci devrait être fait en coopération et en coordination avec les travailleurs afin de respecter les intérêts des employeurs et des travailleurs, et afin de prendre en compte les différentes initiatives promulguées par l'OIT. En Irak, nous travaillons en partenariat avec le Ministère du travail et nous

---

aidons ce ministère à mettre en œuvre la politique du travail national – une politique que nous actualisons régulièrement. Le gouvernement d’Irak a également ratifié la convention 87 portant sur la liberté syndicale et a défini des stratégies pour promouvoir le secteur privé. Mais nous avons besoin de mesures plus concrètes et plus globales, un plan de développement global, afin que nous puissions réaliser réellement le travail décent en Irak. C’est un besoin national et une condition sine qua non si nous voulons réaliser les ODD. Il nous faut une meilleure gouvernance du marché du travail. Pour ce faire, il nous faut aussi améliorer le système de formation, de qualifications, afin d’augmenter la productivité du secteur privé. Nous avons besoin également d’une politique nationale qui tienne compte du secteur privé, de ses besoins, et qui permette de lutter aussi contre l’économie informelle qui a tendance à croître. Mesdames et messieurs, le plan de développement national qui a été défini pour la période 2018-2022 a été défini en coopération avec le secteur privé et nous espérons que le secteur privé pourra vraiment apporter sa contribution pour le développement et la diversification de notre économie, afin d’attirer davantage d’investissements, car ces investissements sont indispensables au vu des politiques d’austérité auxquelles nous avons dû faire face par le passé. Le gouvernement irakien a essayé d’attirer le maximum d’investissements et a également organisé toute une série de conférences internationales pour attirer les investisseurs en Irak. Une de ces conférences a été la conférence qui a été organisée en 2017 au Koweït, et qui était destinée à recevoir un soutien des différents pays pour cette période de reconstruction après la période de l’Etat islamique. Et ceci est absolument indispensable afin que la situation dans notre pays puisse s’améliorer. Nous souhaitons donc une coopération renforcée avec l’OIT ... [vgr INTERRUPTION 7:20] Merci.

## **M. Kasaila**

*Gouvernement (Malawi)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je voudrais transmettre les meilleurs vœux de Son Excellence le Président de la République du Malawi, Prof. Arthur Peter Mutharika, et du peuple du Malawi à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail. Monsieur le Président, je voudrais vous féliciter, ainsi que votre bureau, pour votre élection. Je voudrais également féliciter le Directeur général pour ses rapports bien documentés et très enrichissants. Ma délégation approuve ces rapports. En effet, ces rapports nous aident à faire face à la réalité à laquelle sont soumises beaucoup de femmes dans le monde du travail. Elles sont marginalisées et l’initiative du Directeur général, à savoir les femmes dans le monde du travail, ainsi que l’initiative du centenaire de l’OIT sont des contributions clés dans notre politique pour lutter contre l’inégalité entre hommes et femmes. Ma délégation approuve ces rapports. Monsieur le Président, lutter contre l’inégalité des hommes et des femmes est au centre de la politique du Malawi. Nous reconnaissons que l’égalité entre hommes et femmes est un droit humain de base si nous voulons réaliser la justice sociale. Il nous faut promouvoir cela, et c’est ce que nous faisons dans notre politique qui inclut la constitution de la République, la politique du jour national de 2016, la loi sur l’égalité de genre de 2013 et la vision de 2020. L’objectif est de garantir que le Malawi devienne une société plus juste, plus équitable, notamment en ce qui concerne les filles et les femmes. L’égalité entre hommes et femmes et la loi qui soutient cette égalité intègrent l’intégration au niveau de la justice, la responsabilisation, la dignité et la possibilité pour les hommes et les femmes de jouer leurs fonctions dans la société. La loi interdit également la violence et le harcèlement.



---

Parmi d'autres instruments, le Malawi a également développé la politique pour la jeunesse, la loi portant sur l'emploi national. Monsieur le Président, malgré tous ces efforts consentis, l'inégalité de genre continue à prendre différentes formes, notamment au niveau de la santé, de l'éducation et du travail. Pour cette raison aussi, le Malawi continue à compter parmi les mauvais élèves de l'index sur l'inégalité de genre des Nations Unies. Réaliser la participation des femmes sur le marché du travail est un des aspects critiques qui concerne mon pays, et le chômage des femmes est plus important que le chômage des hommes. Il nous faut aussi formaliser le secteur informel pour garantir une création d'emplois décents et la réalisation de la sécurité sociale. En ce qui concerne les différences de salaires, il faut noter que le travail domestique continue à ne pas être évalué de façon correcte; le travail domestique est souvent considéré comme étant insignifiant. Le gouvernement du Malawi a récemment lancé la campagne 50/50 qui vise à accélérer la représentation des femmes dans les processus décisionnels et ceci dans tous les secteurs de l'économie. L'égalité des hommes et des femmes doit inclure aussi l'éducation, la santé, et il faut soutenir ces mesures par des budgets adéquats. Nous visons à garantir une meilleure représentation des femmes dans les processus décisionnels; pour ce faire, nous voulons aussi assurer un meilleur accès des jeunes filles à des programmes de formation qui ont été définis dans le cadre d'un programme phare dans notre pays. Nous souhaitons assurer aussi leur accès à la santé reproductive, à l'école et dans les activités productives de l'économie. Nous incluons aussi dans ces démarches le changement climatique. Ce faisant, nous assurons un partenariat avec tous les acteurs en présence. En conclusion, Monsieur le Président, je voudrais remercier encore une fois le Directeur général pour les rapports et pour l'accompagnement que l'OIT accorde aux pays membres en essayant de réaliser l'égalité entre hommes et femmes. Je vous remercie de votre attention.

**M. Mailhos**

*Employeur (Uruguay)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, les thèmes abordés au sein de cette Conférence Internationale du Travail, de par leur importance et leur actualité, nous conduisent à faire quelques réflexions depuis le prisme du secteur employeur d'Uruguay. La première de ces réflexions concerne le rapport du Directeur général sur les femmes et l'emploi et sur l'initiative de l'OIT favorable à l'égalité. En Uruguay, comme d'ailleurs dans d'autres pays, la situation de la femme dans le monde du travail présente des différences avec la teneur générale du rapport du Directeur général. Voyons, par exemple, la question de l'écart salarial. En Uruguay, la législation interdit tout type de discrimination fondée sur le sexe, ce qui inclut naturellement les questions salariales. Si nous analysons d'un point de vue statistique les salaires que touchent les hommes et les femmes dans notre pays, en comptant le nombre d'heures de travail, nous voyons que cet écart salarial est très inférieur à celui qui est indiqué dans le rapport, et nous découvrons d'ailleurs qu'il y a certains secteurs d'activité où les salaires moyens sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes. L'analyse de certaines statistiques réalisées par le Ministère du travail montre que cette différence ne concerne que 6,1 pour cent. Il existe un autre indicateur qui est directement lié au monde du travail, qui est l'éducation universitaire. La formation universitaire et la formation professionnelle recouvrent des questions décisives lorsqu'il s'agit d'améliorer le caractère d'employabilité des travailleurs. Sachez qu'en Uruguay, près de 70 pour cent des étudiants sont des

---

femmes. Nous savons qu'il reste encore beaucoup à faire en termes de droits et de dignité de la femme, mais je pense que mon pays va sur la bonne voie. Nous souhaiterions alerter l'OIT sur les questions suivantes: d'abord, les actions globales menées par l'OIT devraient être conçues en restant suffisamment souples pour faire face en priorité à certaines situations, et notamment les situations inacceptables dans lesquelles se trouvent les femmes lorsque le traitement accordé aux femmes est différent dans les sociétés, ou les pays, où la femme occupe un rôle de plus en plus important. De plus, il est nécessaire d'améliorer d'un point de vue quantitatif et qualitatif les données disponibles. Il est important de mieux connaître la réalité pour pouvoir concevoir les politiques les plus adaptées. Monsieur le Président, la deuxième réflexion que nous vous soumettons concerne la question du dialogue social et du tripartisme. Nous avons analysé le rapport du Directeur général. Nous savons qu'il y a eu une commission spécifique qui se penche sur cette question, et nous savons très bien quels sont les avantages du tripartisme et ce que cela signifie comme outil de construction de paix sociale. Nous savons également combien il est difficile de parvenir à des accords véritablement tripartites, et ce que cela signifie lorsqu'il s'agit de prendre des décisions dans les organes tripartites auxquels nous participons. Mais sachez que les observations tripartites ne sont pas une fin en soi en Uruguay. C'est pourquoi les négociations doivent toujours être menées avec les organisations les plus représentatives des intérêts en jeu dans les secteurs, avec donc les organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs. Il faut faire preuve de bonne foi en termes de procédures et de résultats. C'est pourquoi nous devons rappeler qu'il existe certaines observations tripartites de l'OIT en Uruguay en raison de la violation de conventions fondamentales du travail, et je pense notamment à la convention 98. Il est regrettable que notre pays, au terme de neuf ans, n'ait toujours pas trouvé une solution et n'ait pas pu répondre de façon acceptable au rappel de l'OIT, en dépit des nombreuses tentatives. Nous devons rappeler que nous avons des obligations et que tout retard est inacceptable. Nous espérons donc de l'OIT qu'elle accorde son soutien à l'Uruguay pour que ce pays puisse récupérer le prestige dont il a joui jadis dans cette organisation. Monsieur le Président, pour terminer, nous demandons au gouvernement, aux travailleurs et employeurs et à l'OIT elle-même de conserver l'esprit de tripartisme dans ses actions, dans ses politiques, dans ses discours, mais surtout dans la pratique. Je vous remercie.

## **Vendredi 1<sup>er</sup> juin 2018, après-midi**

### **M. Guima**

*Gouvernement (Lybie)*

Au nom de Dieu le Clément, le Miséricordieux, Monsieur Samir Murad, Président de la conférence, Monsieur Guy Ryder, Directeur général de l'OIT, Excellence, Ministres et Ambassadeurs, Chefs des délégations, Mesdames et Messieurs, j'ai le plaisir de féliciter Monsieur le Président ainsi que le vice-président à l'occasion de leur élection à cette conférence et nous leur souhaitons le plein succès. Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, nous voulons remercier le Directeur général pour son rapport concernant l'initiative sur les femmes au travail et donc vers plus d'égalité et bien sûr, nous nous sommes posé beaucoup d'interrogations - pourquoi le monde n'est-il pas juste, le monde du travail, envers la femme et le rapport a précisé que le taux de participation de la femme dans le monde du travail



---

est de 30 pour cent et bien sûr la rémunération mensuelle est de 20 pour cent inférieure à celle de l'homme. Et bien sûr ce sont des taux qui indiquent que la femme est toujours l'objet de discrimination dans le monde du travail. Le rapport conclut que par rapport à des millions de femmes dans le monde en développement, notamment dans les pays dans les zones rurales à faible revenu, les investissements en matière d'infrastructures, de routes, de communication ainsi que les activités à faire entrer dans le monde de l'emploi réglementé, nécessitent encore beaucoup d'efforts afin d'assurer un travail décent pour la femme. Nous avons adopté un certain nombre de législations dans mon pays à cet effet, notamment afin d'améliorer la participation de la femme dans le monde du travail et afin de respecter sa spécificité notamment en période de maternité. Nous avons également avec le gouvernement de l'entente nationale, adopté la résolution 210 en 2016 afin d'autonomiser la femme dans les entreprises et également nous avons mis au point des politiques et programmes afin d'autonomiser la femme et de respecter ses droits politiques, économiques et sociaux et lever les obstacles qui l'empêchent de jouer ce rôle efficace. Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, la délégation de la Lybie appuie ce qui figure dans le rapport du Directeur général et nous recommandons au BIT de mettre dans ses programmes des ateliers, ainsi que des séminaires afin de réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes et de fournir l'aide aux pays qui la demandent dont la Lybie. Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, lors de la 103<sup>e</sup> session de la conférence, le rapport du Directeur général avait pour titre «Une migration juste» et bien sûr, nous accordons une importance au travail formel et informel et nous sommes un pays de transit pour de grands nombres de travailleurs migrants, et bien sûr les tragédies en Méditerranée. Vous n'êtes pas sans ignorer les tragédies en Méditerranée à cause du flux de dizaines de milliers de migrants illégaux qui veulent traverser la Lybie pour arriver en Europe, car nous sommes un des pays de transit du sud de la Méditerranée et bien sûr, nous avons fourni une aide à un grand nombre de migrants. Nous avons fourni le logement, la nourriture et la couverture sanitaire. Cependant nous n'avons pas assez d'effectifs pour couvrir ce flux illimité et bien sûr, nous exhortons les autres pays à renforcer le contrôle aux frontières et à essayer d'aider ces migrants. Bien sûr, nous constatons les raisons qui poussent ces migrants à quitter leur pays comme le chômage, les conflits et la pauvreté. Et bien sûr, d'autres pays ont besoin de cette main d'œuvre. Par conséquent, la communauté internationale devrait renforcer les efforts régionaux et internationaux pour mettre fin, pour examiner ce phénomène et ses raisons profondes afin d'investir dans des programmes d'aide pour mettre fin à cette tragédie, à la pauvreté et aux conflits dont sont victimes un grand nombre de personnes qui deviennent des migrants avec l'aide de l'OIT en matière de développement durable. Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, au cours de cette session et pour la deuxième année consécutive, la Lybie se trouve sur la liste des cas individuels de la commission d'application des normes et nous avons fourni des explications lors de la dernière session, par conséquent nous sommes surpris de voir notre nom figurer sur cette liste. Bien sûr, nous traversons une période difficile de transition et également nous attendons toujours l'aide de l'OIT plutôt qu'une révision de compte, et bien sûr nous nous joignons aux pays qui souhaitent une réforme des méthodes au sein de la commission d'application des normes afin d'assurer la transparence et la structure tripartite de cette organisation. Madame la Présidente, nous voulons parler de la situation des travailleurs en Palestine arabe occupée qui sont privés de leur liberté syndicale et bien sûr leurs droits civils sont violés.

---

**M. Al-Sudani**  
*Gouvernement (Irak)*

Au nom de Dieu le Clément, le Miséricordieux, Excellence, Mesdames, Messieurs, Monsieur le Président de la conférence, je voudrais féliciter la présidence ainsi que le vice-président pour votre élection à cette conférence importante qui se tient dans une période complexe, qui comprend un grand nombre de violations et de provocations dont sont victimes les peuples. Le crime perpétré par les forces de l'occupation sioniste contre les civils palestiniens constitue un génocide qui aura des conséquences négatives sur les secteurs du travail ainsi que sur les activités économiques, alors que le monde se prépare à l'initiative, la 100<sup>e</sup> initiative qui va être lancée en 2019 par l'OIT lors de sa 108<sup>e</sup> session. Et bien sûr, le Directeur général a souligné l'importance d'appuyer le marché du travail et les initiatives vertes ainsi que les initiatives numériques pour appuyer les politiques de l'emploi, réformer le marché du travail, afin qu'il tienne compte de la formation et de l'enseignement ainsi que de l'amélioration des compétences. Monsieur le Président, dans ce cadre, le plan de développement en Irak 2018 – 2022, s'est concentré sur des objectifs stratégiques concernant la bonne gouvernance, ainsi que la réforme économique dans tous les domaines et bien sûr la réhabilitation après les actes de terrorisme dont sont victimes les citoyens. Nous avons également investi dans différents secteurs, notamment l'économie; nous avons mis au point des programmes pour faire face au chômage, à la pauvreté et pour renforcer les indicateurs de développement et pour renforcer la décentralisation. Les programmes de développement mis au point par mon gouvernement visent à lutter contre la pauvreté et le chômage, la marginalisation et la violence et bien sûr, nos forces armées ont pu mettre fin aux agissements des groupes criminels de Daech et des actes terroristes et bien sûr, nous avons mis au point des plans pour faire face au terrorisme et nous avons adopté également la recommandation 250 en 2017 pour faire face aux catastrophes, à la pauvreté et pour mettre au point le développement en respectant les droits de l'homme et le développement durable et par conséquent, nous avons exposé les besoins pour la période d'après Daech pour la réhabilitation, pour la résistance et la résilience, pour le travail décent et la coopération. Tout d'abord, la réhabilitation des infrastructures des zones libérées et assurer l'emploi aux jeunes, trouver une solution au travail des enfants, reconstruire les entreprises ainsi que la formation des partenaires sociaux afin de mettre au point le développement durable et bien sûr, nous avons un programme d'investissements pour la période d'après le conflit. Et bien sûr la dimension sociale du développement est très importante: nous avons mis au point des programmes concernant les zones libérées pour assurer une couverture pour 5 millions de citoyens, ainsi que le programme d'aide conditionnelle pour certaines régions choisies. Nous avons également déployé des efforts en matière de couverture sociale et de sécurité sociale et bien sûr nous essayons de couvrir de nouvelles catégories de travailleurs dans le secteur informel, ainsi que les travailleurs indépendants qui peuvent s'affilier de manière volontaire à la sécurité sociale et bien sûr nous rendons hommage au bureau régional à Beyrouth et nous allons mettre au point un programme de travail décent. Nous allons également analyser le marché du travail irakien afin de déployer des efforts conformes à la convention 87 de 1948.

---

**M. Pedraza**

*Travailleur (Colombie)*

Madame la Présidente, au nom des travailleuses et des travailleurs de Colombie, nous présentons nos salutations à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail et nous vous félicitons de l'initiative relative aux femmes dans le monde du travail. C'est là un élan donné en faveur de l'égalité et un hommage à la mémoire de la conférence par le Directeur Général. Nous partageons l'avis du Directeur général sur le monde du travail qui est injuste envers les femmes. En effet, malgré les énormes efforts déployés par l'OIT, consacrés dans les diverses conventions, résolutions et recommandations qui font la promotion de l'égalité en insistant sur l'équité entre les genres dans le monde du travail, il n'a pas été possible de pleinement surmonter les discriminations, pas plus que la violence, l'exclusion, entre autres fléaux profondément ancrés dans l'histoire de l'humanité. En Colombie, nous connaissons maintenant une étape essentielle, radicale, étroitement liée au texte du mémoire présenté par le Directeur général de l'OIT, puisqu'il s'agit des droits de l'homme. La constitution de l'OIT déclare que le travail est un droit fondamental, un droit de l'homme et refuse que ce travail se transforme en marchandise. Et c'est justement ce qui, avec le temps, est devenu le droit au travail, en insistant en particulier maintenant sur les droits des femmes face aux difficultés qu'elles ont toujours rencontrées. En 2016, a été signé un accord de paix entre le gouvernement de la Colombie et les guérillas Farc à l'issue de plus de 50 années de violence, et le monde entier a qualifié cet accord d'exemplaire. Les travailleuses et les travailleurs de Colombie partagent l'objectif donné par le Directeur général face à la situation et nous demandons à la communauté internationale que l'on continue de mettre en place les conditions nécessaires pour que l'accord historique de Colombie soit respecté et appliqué et en même temps, qu'on nous accompagne dans le processus de dialogue avec l'exercice de libération nationale et le gouvernement. Nous réclamons aussi une politique d'état qui soit sérieuse et radicale de façon à surmonter à tout jamais les violences découlant de l'action des bandes criminelles, qui ont prétendu et prétendent encore s'emparer des espaces laissés par les guérillas après les accords de paix. Nous considérons que le succès remporté par les accords de paix ne saurait en rien occulter la réalité que nous vivons, et qui justement doit être surmontée, alors que l'on met en place une véritable paix et qu'on élimine entièrement la violence faite aux femmes, psychologique ou physique en luttant contre l'exclusion, la discrimination et en assurant les droits des femmes, leur liberté et leur place dans le monde du travail. Le tripartisme doit continuer de renforcer la présence des femmes à tous les postes y compris de direction, dans le cadre de la vie économique, politique et publique. Et enfin nous demandons que l'on élimine à tout jamais les conditions imposées dans le monde du travail considérées maintenant comme culturelles et qui supposent que ce sont les femmes qui doivent s'adapter à ce monde qui a été conçu, à l'origine, par les hommes et pour les hommes. Le Directeur général le dit dans son rapport, d'où les aberrations sous forme de discriminations qui partent du postulat erroné selon lequel les femmes sont les gardiennes de la société et que c'est l'homme qui fait vivre les familles. Cela fait des décennies que ce régime se maintient de manière pernicieuse et il convient donc de déployer de grands efforts pour y mettre un terme et célébrer de cette manière le centenaire de l'OIT. L'OIT et ses états membres doivent agir en fonction du principe selon lequel l'avenir du travail que nous voulons ne permettra plus la violence, pas plus que le harcèlement à l'égard des femmes, ni à

---

l'égard de qui que ce soit et n'autorisera plus de traitements injustes ou des inégalités de chance en fonction du genre. Merci.

**M. Mpozeriniga**

*Gouvernement (Burundi)*

Madame la Présidente de la séance, Mesdames, Messieurs les Délégués, au nom du gouvernement de la République du Burundi et au nom de la délégation tripartite burundaise, c'est un immense plaisir de m'adresser à cette auguste assemblée afin de m'exprimer sur les grands projets que mon pays est en train de réaliser en matière de travail décent pour tous. C'est d'abord avec une grande fierté que je m'associe à mes prédécesseurs à ce podium, pour adresser mes sincères et vifs remerciements au BIT à travers le Directeur général et son conseil d'administration pour les grandes œuvres réalisées dans le monde et qui, par ailleurs, transparaissent dans les documents, rapports présentés aux assises de cette conférence. Madame la Présidente de la séance, Mesdames, Messieurs les Délégués, en collaboration avec les différents départements du BIT, les différents partenaires techniques et financiers, et les partenaires sociaux, des actions concrètes ont été menées ou sont en cours d'être réalisées par le gouvernement du Burundi. En effet, en vue d'améliorer et de moderniser la législation du travail, le gouvernement en collaboration avec ses partenaires sociaux continue le processus de révision du code du travail, dans le but de l'actualiser et de l'adapter au contexte actuel, aux autres codes en vigueur dans le pays et le rendre conforme aux réglementations sous-régionales et aux normes internationales et bonnes pratiques recommandées par l'OIT. Par ailleurs, après l'adoption de la politique nationale de l'emploi en 2014 et sa légalisation en 2017, le gouvernement vient de finaliser l'élaboration d'un document de Stratégie Nationale et un plan d'action de sa mise en œuvre. Il s'est engagé à résoudre le problème de manque d'emplois chez les jeunes et des mesures appropriées sont en train d'être prises, notamment le développement de l'enseignement et la formation technique et professionnelle à l'adéquation avec l'emploi et la mise en place des mécanismes d'insertion socio-professionnelle des lauréats. C'est dans ce cadre que des textes légaux mettant en place une banque pour les jeunes viennent d'être adoptés par le gouvernement et les deux chambres du parlement. Cette banque pour les jeunes offrira de meilleures conditions et opportunités de financement et d'accompagnement des projets d'auto-crédation d'emploi. Dans ce même objectif, des projets d'envergure nationale sont en train d'être développés dans les secteurs porteurs d'emploi. Par ordre de priorité, il s'agit des secteurs de l'agro-business, l'énergie, les travaux publics, les TIC et le tourisme. Dans le domaine de la protection sociale, des avancées significatives sont à relever. Il y a l'élaboration et l'adoption de la politique nationale de protection sociale et sa stratégie de mise en œuvre. Un secrétariat exécutif permanent de protection sociale a été institutionnalisé et il est opérationnel et des actions en faveur de la population sont une réalité. Par rapport aux aspects d'équilibre genre dans le monde du travail, le principe de quota au niveau de la représentation des femmes dans les différentes institutions a été institutionnalisé et les femmes doivent être représentées à au moins 30 pour cent. En matière de dialogue social, après la signature de la charte de dialogue social entre le gouvernement et les partenaires sociaux, suivie de l'institutionnalisation du comité national de dialogue social et de son comité exécutif permanent, cet organe a déjà produit des résultats palpables dans le domaine de la prévention et de la résolution des conflits dans le monde du travail, tant du secteur public que du privé. Madame la Présidente de la séance, Mesdames, Messieurs les Délégués, en conclusion, avec

---

cette lancée, en franche collaboration et coopération avec le BIT, comptant sur son expérience, son expertise, son appui et son accompagnement technique, le Burundi compte avoir atteint d'autres résultats positifs dans l'amélioration des conditions de travail de ses citoyens d'ici la célébration de la centenaire de notre organisation l'OIT, l'année prochaine. En plus des sujets ci-haut mentionnés, on parlera sans nul doute de l'état de mise en oeuvre de la politique nationale salariale équitable, basée sur la classification des emplois et des fonctions qui est en cours d'élaboration. Je vous remercie.

**M. Hinojosa Rodriguez**

*Gouvernement (Etat plurinational de Bolivie)*

Madame la Présidente, permettez-moi de vous présenter les salutations de l'Etat plurinational de Bolivie à l'occasion de la 107<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail. Cet évènement constitue un espace de réflexion permettant de nous mettre à la recherche d'un monde sans murs matériels, sans murs juridiques, sans murs psychologiques ou invisibles, un monde qui soit sans discrimination, sans racisme, sans violence et sans guerre. C'est pourquoi nous sommes préoccupés par les évènements en Syrie, en Palestine, au Venezuela et au Nicaragua, où la souffrance des peuples souffrant d'agressions commises par des puissances étrangères pour nous sont comme nos souffrances. Le sujet choisi par la conférence est d'assurer l'égalité pour les femmes dans le monde du travail. Sans libération des femmes, il ne peut y avoir de libération sociale. À partir de cette prémisse, notre gouvernement définit des normes et des politiques favorables aux femmes après avoir mis en place des lois de protection réelle pour les femmes à partir des changements à apporter par notre constitution nationale et dans l'ensemble du système juridique bolivien qui comporte des notions de protection, d'égalité et de parité démocratique pour les femmes. Au nombre de ces mesures, je voudrais souligner ce qui suit: les progrès importants et novateurs destinés à garantir aux femmes une vie libre à l'abri de la violence, à l'abri du harcèlement et de la violence politique et à l'abri de la traite des êtres humains. Il faut signaler aussi que la Bolivie est le deuxième pays au monde à avoir assuré l'égalité de genre au niveau politique. Cependant nous continuerons d'oeuvrer pour éliminer le système patriarcal. La Bolivie est au nombre des 20 pays au monde qui ont réussi à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. C'est un résultat qui a d'ailleurs été constaté lors du Forum économique mondial de 2017. En outre, l'Etat plurinational de Bolivie interdit à toute personne d'occuper un poste public si cette personne est connue pour des antécédents de violence exercée contre une femme ou tout autre membre de la famille. Je souligne en outre, que l'Etat bolivien promeut et applique une pleine égalité de salaire pour les hommes comme pour les femmes, comme façon d'éliminer le système patriarcal. À part le fait d'encourager tous les avantages assurés par la loi destinée à garantir une maternité sûre, nous disposons de mécanismes et de politiques destinés à éradiquer la mortalité maternelle et infantile. C'est ainsi que notre état garantit aux femmes leurs droits à la vie, à la santé, à l'éducation, à la maternité et au travail dans des conditions d'égalité et de parité démocratique. Ces résultats sont l'aboutissement de la transformation révolutionnaire qui a permis d'améliorer les conditions de vie des Boliviennes, comme des Boliviens. Notre modèle de développement nous est propre, il est souverain et indépendant et ces résultats sautent aux yeux. En effet, le PIB a augmenté depuis 2005 puisqu'il est passé de 9,5 milliards de dollars à plus de 37 milliards de dollars en 2017. Le PIB par habitant a augmenté entre 2005 et 2017



---

passant de 1 037 dollars à 3393 dollars par habitant. Il a donc été multiplié par 3, et davantage. Et il y a une augmentation constante du nombre d'entreprises. Il y en avait 116 855 en 2010 alors qu'en 2017, il y en avait 295 829, soit une augmentation de plus de 180 000 entreprises en 8 ans, ce qui contribue à créer toujours plus d'emplois dignes et durables. La pauvreté extrême a baissé, passant de 38,2 pour cent à 17,9 pour cent. Trois millions de Boliviennes et de Boliviens ont ainsi renforcé les rangs des classes moyennes qui représentent 30 pour cent de la population. En 2005, le salaire minimum était 440 bolivianos, c'est-à-dire 63 dollars. À l'heure actuelle, ce salaire minimum est de 2 060 bolivianos, c'est-à-dire 295 dollars. Bien qu'il ait été multiplié par 4, il reste inférieur aux besoins qui sont ceux des travailleurs et de leur famille. Les niveaux de chômage augmentent partout dans le monde d'après les données de l'OIT, mais dans le même temps en Bolivie, le taux de chômage est de 4,48 pour cent, ce qui est l'un des taux de chômage les plus faibles de la région. La Bolivie au sein du concert des nations est caractérisée non seulement par d'excellents paramètres économiques, mais aussi par sa stabilité économique sociale et politique qui court le risque de déstabilisation. [vgr INTERRUPTION 5:52]. Nous assistons au retard économique des pays frères et nous ferons tout pour poursuivre notre recherche d'indices de développement économique et social. [vgr INTERRUPTION 6:13]

## **M. Shitindi**

*Gouvernement (République-Unie de Tanzanie)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs. D'emblée, je souhaite me rallier à ceux qui ont pris la parole avant moi pour vous féliciter Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Vice-Présidents et autres membres du Bureau, à l'occasion de votre réélection à la présidence de cette session. Il ne fait aucun doute pour moi que vous et votre équipe saurez diriger les travaux de cette auguste assemblée et les amener à bon port. Madame la Présidente, j'aimerais féliciter également Monsieur Guy Ryder, Directeur général de l'OIT pour son rapport détaillé sur la mise en œuvre du programme de l'OIT 2016-2017. Ce rapport encourage une orientation positive et donne aux membres une orientation positive en ce qui concerne la promotion et l'amélioration de l'exécution de stratégies relatives au travail décent. La délégation considère que ces rapports ont dépeint les réalisations, les enseignements tirés et les difficultés rencontrées par le Bureau et les Etats membres dans la réalisation de la promotion du programme sur le travail décent et l'égalité entre hommes et femmes au travail en particulier. Madame la Présidente, malgré les réalisations décrites dans les rapports et grâce aux ressources importantes mises en œuvre par les Etats membres, il demeure un certain nombre de difficultés sur le marché du travail, difficultés liées au chômage des jeunes, à la faible couverture de protection sociale, à la faiblesse de l'environnement du dialogue social et le taux peu élevé de respect des normes du travail. Cette situation semble indiquer que les réalisations en termes de lancement de politiques sur le marché du travail, de stratégies, de programmes et de systèmes ne suffisent pas pour surmonter les difficultés du marché du travail, surtout pour ce qui est du chômage des jeunes et autres déficits en travail décent. Il convient de faire davantage en termes de mise en œuvre de politiques, de stratégies, de programmes et de plans. Dans ce contexte, il est impératif que le bureau de l'OIT se mobilise et mobilise plus de ressources à tous les niveaux. Madame la Présidente, j'aimerais indiquer que le gouvernement de la République-Unie de Tanzanie et le Gouvernement Révolutionnaire de Zanzibar se

---

sont engagés à continuer de travailler avec le bureau de l'OIT dans notre pays. Nous avons centré nos efforts sur l'élaboration et la mise en œuvre de plans, de programmes et de stratégies sur la mise en valeur des ressources humaines, le travail des enfants et la protection sociale, pour n'en mentionner que quelques-uns. Au cours du dernier exercice financier 2017/2018, grâce à l'assistance technique de l'OIT et grâce à notre programme de mise en valeur des ressources au niveau national, plus de 11 500 jeunes défavorisés ont acquis un certain nombre de compétences grâce à des stages, des apprentissages et la reconnaissance de leur formation préalable et la majorité ont pu accéder à un travail décent. Afin de surmonter les difficultés liées à la protection sociale, c'est-à-dire problèmes de gouvernance, de faible niveau des prestations, de faiblesse de la couverture et de pérennité des régimes, nous avons promulgué récemment la loi sur le fonds de la sécurité sociale dans le service public et cette loi constitue une fusion de 5 régimes de pension qui existaient en Tanzanie. Il y avait un régime pour le secteur privé, un régime pour le secteur public et un autre pour les secteurs informels. Le Gouvernement Révolutionnaire de Zanzibar conserve le fonds de la sécurité sociale qui couvre à la fois les secteurs public et privé et ce processus de fusion a été tripartite, inclusif. Madame la Présidente, la 5<sup>ème</sup> étape dans notre gouvernement sous la férule de Son Excellence, le Docteur John Joseph Magufuli, a amorcé un processus d'industrialisation. La Tanzanie est un pays agricole et plus de 80 pour cent de sa population dépendent de l'agriculture pour subsister. Il est impératif que la population accroisse la valeur ajoutée de ses produits pour créer des possibilités d'emplois durables. L'OIT est l'organisation la mieux placée pour aider la Tanzanie dans cet effort et pour l'aider à faire baisser les taux de chômage. Madame la Présidente, j'aimerais pour conclure réaffirmer la détermination du gouvernement de mon pays et de nos partenaires tripartites de respecter les principes des normes internationales du travail afin de garantir le travail décent pour tous et veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte. Je vous remercie de votre attention.

**M. Al-Bawi**

*Travailleur (Irak)*

Au nom de Dieu, Clément et Miséricordieux, Excellences, Mesdames et Messieurs Chefs des délégations, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs. J'ai le plaisir de vous saluer au nom du peuple de l'Irak et des travailleurs de l'Irak, et nous vous souhaitons le plein succès, afin que les résolutions et recommandations de cette importante conférence soient à même de faire face à cette situation dramatique que vivent les travailleurs dans les zones de conflits et de violations, notamment dans les territoires arabes occupés, où l'on assiste à un génocide aux mains des sionistes occupants. Monsieur le Président, nous avons des relations de partenariats avec le Ministère des Affaires Sociales, ainsi que la Fédération de l'Industrie de l'Irak. Nous travaillons dans un cadre démocratique et de coopération sociale. Une politique de l'emploi a été mise au point avec les partenaires sociaux et ce, pour la période de l'après-Daech et après les crimes perpétrés par ce groupe terroriste afin de reconstruire la société en se fondant sur la paix et la stabilité. Et bien sûr, nos formations syndicales ont adopté des principes afin d'aller de l'avant. Nous avons ainsi participé à la législation du travail, à la mise au point de politiques et de nouveaux programmes, ainsi qu'à l'inspection des mesures d'inspection du travail et de sécurité sociale. Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, notre Fédération en 2018 a coopéré avec le gouvernement qui a mis au point une résolution, afin de mettre en œuvre une convention adoptée par le



---

gouvernement et ce, afin de renforcer le travail syndical et l'organisation syndicale et de participer pleinement à la vie sociale et économique, les principes et les droits fondamentaux au travail. Et dans ce cadre, nous avons pris des mesures contre le travail des enfants et le travail obligatoire et, bien sûr, des principes ont été adoptés pour mettre en œuvre le programme tripartite, structure très importante au sein de l'OIT afin d'organiser le marché du travail, afin de mettre en œuvre les principes de santé et de sécurité au travail. Et dans le rapport du Directeur général, il est fait mention des droits de la Femme, ainsi que l'importance d'adopter un instrument contre le harcèlement. Et enfin, en conclusion, notre délégation vous souhaite le plein succès. Je vous remercie.

**M. Camara**

*Employeur (Guinée)*

Madame la Présidente de la 107<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail, Mesdames et Messieurs les vice-Présidents de la Conférence, Monsieur le Président du Conseil d'administration, Monsieur le Directeur général du Bureau International du Travail, Mesdames et Messieurs les distingués délégués gouvernementaux et Employeurs et Travailleurs, Mesdames et Messieurs. Madame la Présidente du Conseil d'administration, au nom du secteur privé guinéen, je vous félicite de votre brillante élection à la tête de la présente session et vous souhaite plein succès dans la direction des travaux. Les employeurs de la Guinée ont porté leurs analyses et réflexions sur les différents thèmes inscrits à l'ordre du jour, qui visent les préoccupations et les relations entre partenaires dans le monde du travail. Le patronat guinéen fait siennes les conclusions du rapport du Président du Conseil d'administration et du Directeur général et les encourage à mettre davantage en place les mécanismes de suivi et d'évaluation nécessaires à leur mise en œuvre. Si tous les thèmes ont retenu notre attention, celui relatif à une action efficace de l'OIT en faveur de la coopération à l'appui des objectifs de développement durable, et celui portant sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail nous interpellent particulièrement. Ils seront davantage au cœur de nos actions à venir. Cependant, permettez-moi, Mesdames et Messieurs, de soumettre à votre attention une difficulté majeure, que l'organisation au nom de laquelle je m'adresse à vous rencontre depuis une décennie. En effet, la CPEG en sa qualité de l'organisation patronale d'employeurs la plus représentative en Guinée se heurte à un fait incompréhensible, qui est celui de sa non-adhésion à l'Organisation Internationale des Employeurs, OIE. Au regard de l'adéquation et de la convergence entre les nombreux services qu'elle rend à ses membres et des besoins des employeurs guinéens, notre détermination à intégrer l'OIE est forte et légitime. Il est important de rappeler ici que lors du dernier trimestre de l'année 2015, le gouvernement guinéen avec à sa tête le Professeur Alpha Condé, par souci de mettre en avant le travail effectué sur le terrain par les organisations patronales, avait diligenté une évaluation à laquelle avait pris part tout le patronat de Guinée. Les résultats ont été sans appel, ce qui fait de notre organisation patronale la plus représentative de Guinée, lui permettant de siéger au niveau de toutes les organisations et commissions tripartites du pays. Madame la Présidente de la conférence, Monsieur le Directeur général du BIT, Mesdames et Messieurs, vous comprenez donc aisément que notre souci majeur soit de permettre à ces milliers d'employeurs qui assurent la protection sociale de centaines de milliers de personnes de rejoindre le plus vaste réseau d'employeurs au monde pour bénéficier des

---

avantages, tels que la coopération technique, la participation aux conférences, ateliers, séminaires ou plateformes interactives etc. Pour notre part, je vous rassure que grande est notre volonté d'être membre de l'OIE pour apporter notre contribution au monde du travail. En espérant que ce plaidoyer des employeurs guinéens sera enfin suivi d'un examen objectif de notre situation, je vous réitère Madame la Présidente, distingués délégués, Mesdames et Messieurs, la disponibilité de la CPEG à toujours apporter sa modeste contribution aux initiatives et aux efforts déployés visant à faire du travail le chemin le plus sûr menant à l'épanouissement de l'homme. Je vous remercie de votre aimable attention.

**M. Badoura**

*Gouvernement (Liban)*

Madame la Présidente, le Liban est fier d'appartenir à l'OIT depuis 1948. Le Liban est déterminé à honorer ses engagements au titre des 50 conventions qu'il a ratifiées. Cela, parce que nous croyons dans les objectifs très nobles pour lesquels l'organisation a été créée et que nous voulons défendre les droits fondamentaux des travailleurs, sans lesquels aucun développement durable n'est possible. Nous nous félicitons de la coopération qui se poursuit entre le Liban et le Bureau Régional à Beyrouth dans de nombreux domaines, y compris les programmes sur l'infrastructure et le programme de travail décent 2017-2020. Un mémorandum d'accords a été conclu récemment, mais nous attendons encore un financement de la part des pays bailleurs de fonds. Nous aimerions également rappeler un autre programme important: il s'agit du plan d'action national, destiné à éliminer les pires formes de travail des enfants, qui concerne tous les secteurs au Liban. Nous avons d'abord mené un recensement, puis avons amendé nos lois nationales conformément aux conventions de l'OIT pertinentes pour la lutte contre le travail infantile. Une annexe concernant les enfants réfugiés syriens a été adoptée. Le Liban se heurte à d'énormes défis qui l'empêchent de renforcer la justice sociale ou d'assurer toujours des conditions de travail décent. L'aspect le plus tragique prend la forme de la crise régionale, qui a fait venir un million et demi de réfugiés syriens au Liban, ce qui entraîne des répercussions pour tous les secteurs et notre infrastructure, comme pour notre taux de chômage ou le secteur informel du travail. Le Liban a atteint un point de rupture. Il faudrait plus d'aides internationales tangibles apportées au Liban. La Conférence des Donateurs a été un jalon essentiel pour renforcer l'économie du Liban, ainsi que sa stabilité. De nombreux prêts et efforts d'assistance ont été annoncés à cette conférence pour financer les projets d'assistance pendant les 5 années qui viennent. Sur ce point, nous apprécions l'aide apportée par l'OIT aux réfugiés syriens au Liban, mais nous rappelons la position de principe du Liban, qui est de ne pas intégrer ou réinstaller les réfugiés dans les communautés d'accueil. Des solutions de long terme pour les réfugiés doivent prendre la forme du retour de ces réfugiés dans leur pays d'origine. Le gouvernement libanais est déterminé à assurer la justice sociale, et à cette fin, l'assistance technique destinée à favoriser les projets de dialogue social a été lancée avec la participation du Ministère du Travail en coopération avec les partenaires sociaux, ce projet étant également financé par l'Union Européenne. Conformément au programme de l'OIT, le Liban accorde à la parité hommes-femmes toute la priorité et nous faisons tout notre possible pour lutter contre les inégalités de salaires. Il n'y a pas de discrimination entre hommes et femmes dans la fonction publique. Nous nous efforçons aussi de lutter contre quelques lacunes dans nos lois pour ce qui est du secteur privé. À cet égard, nous

---

rappelons qu'un projet de loi a été soumis à la Chambre des Représentants par le Ministère d'Etat chargé des affaires des femmes, le 19 décembre 2017, le but étant d'amender certaines dispositions de la loi sur la sécurité sociale de façon à assurer la parité hommes-femmes. Pour ce qui est du harcèlement, le Ministère chargé des affaires des femmes prépare un projet de loi qui sanctionnera le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La Chambre des Représentants est sur le point de promulguer cette loi. Alors que nous siégeons ici aujourd'hui, des violences sans précédent se produisent contre les Palestiniens sans défense. Nous observons avec une très vive inquiétude ce que dit le Directeur général dans son rapport, intitulé «La situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés». On y voit dans quelle mesure Israël viole les droits des travailleurs palestiniens. Ne pas en tenir compte ne fera qu'entraîner toujours plus de violations. Nous prions instamment la Conférence d'adopter une position très catégorique qui oblige Israël à rétablir dans leurs droits les travailleurs palestiniens. Nous rappelons également les souffrances, qui sont celles des travailleurs libanais et des agriculteurs qui vivent dans des zones voisines de la Palestine. Ils sont menacés par des munitions non-explosées découlant de l'agression israélienne contre ces territoires en 2016, ce qui entraîne l'instabilité. [vgr INTERRUPTION 5:57]. En conclusion, cette conférence coïncide avec le 20<sup>ème</sup> anniversaire de l'adoption de la Déclaration de 98 sur les principes et les droits fondamentaux au travail. Je voudrais rappeler la pierre angulaire de cette Déclaration, à savoir une synergie entre les 4 principales catégories de principes qui représentent le travail décent. Aucun n'est possible sans les autres. Merci, Madame la Présidente.

### **M. Huarachi Quispe**

*Travailleur (Etat plurinational de Bolivie)*

Merci, Madame la Présidente, c'est la première fois que je viens ici et je suis heureux de vous transmettre les pensées et les sentiments des travailleuses et des travailleurs de Bolivie. Il est important de connaître l'histoire du mouvement ouvrier bolivien dans la décennie des années 50. Les camarades femmes n'avaient pas le droit de vote en Bolivie à l'époque. Une grande révolution, en 1952, a fait que les ouvriers, les paysans, les classes moyennes pour la première fois, ont obtenu le droit de vote universel, ce qui fait que nos camarades femmes pour la première fois, ont pu accéder à ce droit démocratique qui doit être le leur d'après la Constitution de notre état, mais dans le cadre des situations que nous avons connues, nous avons vu que les travailleuses ont toujours été maltraitées par les divers gouvernements de facto ou par les dictatures. Elles ont été massacrées dans les campements de mineurs, où malheureusement de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs ont même perdu la vie. Mais il est important aussi de rappeler que grâce à l'organisation des travailleuses, des mères de famille, qui en époque de paix, étaient les épouses des travailleurs sont devenues des femmes au foyer, et les camarades travailleuses au foyer et celles qui se sont organisées ont créé des syndicats, ainsi ont pu s'organiser et créer un instrument important dans l'histoire du mouvement ouvrier. Pour nous, travailleurs et Boliviens, il est important de souligner que nous sommes solidaires des divers pays du monde et des travailleuses de ces pays qui souffrent sous l'effet du harcèlement et de la violence dans les divers secteurs du travail. Nous sommes particulièrement affligés d'entendre les camarades qui se sont exprimés ici aujourd'hui. Nous sommes très tristes et nous sommes solidaires avec vous. Mais il est important également de rappeler que pour nous, dans l'histoire du mouvement ouvrier, et étant donné les grandes transformations de la Bolivie avec les progrès

---

considérables que nous avons connus, tout cela a été possible grâce à nos luttes, grâce à l'organisation des travailleurs et travailleuses du pays. Dans la dernière décennie du 20<sup>ème</sup> siècle, de nombreux travailleurs ont été renvoyés de leur poste sous l'effet de la privatisation. Beaucoup se sont retrouvés dans la rue avec leur famille, et qui a le plus souffert de tout cela, une fois de plus ? Les femmes travailleuses. Ensuite, au début du 20<sup>ème</sup> siècle, il y a eu la lutte pour le gaz, le mois d'octobre noir; là encore une camarade femme, Philomène, a offert sa vie et le gouvernement de facto de l'époque a fait tirer sur la localité de Patacamaya. Au fil de toute cette histoire, les femmes se sont organisées, et la lutte permanente du mouvement ouvrier a été l'outil qui a permis de mettre en place une nouvelle conscience politique au niveau de l'Etat. C'est ce que nous vivons maintenant en Bolivie grâce à toutes ces luttes, et ainsi, les femmes font partie désormais de la structure politique du gouvernement. Elles font partie des structures syndicales et elles sont présentes dans tous les domaines. Ce sont encore des expériences que nous traversons aujourd'hui, mais tout cela ne suffit pas; nous devons continuer de travailler, nous devons continuer de lutter pour faire abroger d'anciens décrets et maintenant de gouvernements antérieurs, et en même temps, nous devons continuer d'adopter des lois qui concernent nos camarades femmes dans les divers domaines sociaux, économiques et du travail. L'expérience que nous vous transmettons aussi aujourd'hui doit nous porter, nous, les travailleurs et les travailleuses, à défendre les conquêtes sociales qui sont les nôtres. La lutte permanente du mouvement ouvrier bolivien a permis d'obtenir des mesures favorables aux femmes. Nous avons ainsi obtenu un texte qui s'appelle Juana Azurduy, qui concerne les femmes abandonnées, les femmes célibataires. Cela est un avantage économique et cela permet des allocations familiales. Voilà des progrès pour lesquels, nous, les travailleurs, nous luttons constamment. Ce sont là d'importantes conquêtes. Il y en a d'autres aussi qui concernent les enfants, les enfants orphelins notamment, et aussi pour les étudiants. [vgr INTERRUPTION 6:13] Voilà ce que nous avons réussi comme travailleurs mais la lutte ne se termine pas, la lutte du mouvement ouvrier doit être permanente et je le répète... [vgr INTERRUPTION 6:29].

**Mme Resaka**

*Gouvernement (Madagascar)*

Madame la Présidente, c'est un honneur pour moi de prendre la parole devant cette auguste assemblée au nom du gouvernement de la République de Madagascar et de la délégation qui m'accompagne. Ici, je voudrais féliciter le Président pour sa brillante élection à la tête de cette session. Mes félicitations s'adressent également à Monsieur le Directeur général pour la qualité de son rapport. Je leur exprime toute notre confiance et ils pourront être rassurés de la franche collaboration de cette délégation malgache de l'accomplissement de leur noble mission. Je saisis aujourd'hui cette occasion pour témoigner des efforts importants et constants de Madagascar depuis notamment l'avènement de la 4<sup>ème</sup> République, dans la ligne de la promotion renforcée du travail décent dans le pays et en partenariat privilégié avec votre organisation. Effectivement, comme prévu dans notre plan national de développement et dans le cadre de la relance de son économie, le pays a fait beaucoup d'efforts pour promouvoir le travail décent, objectif majeur dans la promotion du développement inclusif et durable et dans la lutte contre la pauvreté. Nonobstant les effets négatifs de la double crise actuelle, Madagascar poursuit la mise en œuvre renforcée de son Programme Pays pour le Travail Décent en partenariat avec OIT et BIT. Dans ce cadre, la promotion du dialogue social bi/tripartite se trouve à la base

---

de notre projet ambitieux dans un pays figurant actuellement parmi les plus pauvres du monde. Pour ce faire, notre Conseil National du Travail a été récemment réactivé par voie de décret pour rétablir, pour promouvoir et favoriser un dialogue social efficace. À 70 pour cent, toutes les structures bi/tripartites du monde du travail malgache sont actuellement en place et opérationnelles pour une meilleure résorption du sous-emploi, du chômage et de l'emploi informel. Notre gouvernement s'investit en permanence dans les promotions correspondantes et renforcées de l'investissement privé, de partenariats publics et privés, de l'auto-emploi et des revenus décents. Le bénéfice du projet Gouvernance BIT/Madagascar permet dans cette optique de promouvoir l'assistance tant sollicitée des TPE, des micro-entreprises, des PME, PMI malgaches. Par ailleurs, notre gouvernement s'évertue à prendre en faveur des salariés et des membres de leur famille des mesures aptes. D'une part, à améliorer les prestations minimales réglementairement dues par les services médicaux du travail et de protection sociale, et d'autre part, à étendre progressivement les mêmes prestations aux catégories non-couvertes. Face à l'ampleur de la situation de pauvreté, face à l'ampleur des déficits d'emplois décents, face à l'économie informelle qui en découle et gagne du terrain, notre objectif est de développer les emplois décents dans le respect des réglementations et des droits de chacun. Des efforts particuliers et permanents sont déployés en vue de l'observation de plus en plus effective de la législation du travail et de la législation sociale, en général. L'encadrement et le renforcement des capacités des agents de l'inspection du travail n'a pas été négligé. Nos agents inspecteurs et contrôleurs du travail ont été réunis à plusieurs ateliers d'échange et d'encadrement par rapport à l'approche de l'économie informelle, à l'élaboration, l'expérimentation et l'adoption de la méthode d'intervention jugée la plus adéquate. Une attention particulière est bien entendu accordée par nos agents de l'inspection du travail, quant à la vulgarisation et l'observation effective et progressive pour ses acteurs des principes de droits fondamentaux du travail. Bien entendu, dans les mesures prises, Madagascar a dûment pris en compte à cet effet des dispositions de la Recommandation numéro 204 de l'OIT. Beaucoup encore reste à faire en la matière, mais les premiers résultats significatifs ont ainsi déjà été atteints dans la lutte contre l'informalité, dans l'appropriation principes et droits fondamentaux du travail, dans la promotion du travail décent. Pour terminer mon intervention, et dans l'espoir d'un monde meilleur, permettez-moi de souhaiter plein succès aux travaux de cette session. Je vous remercie de votre attention.

**M. Eshrah**

*Employeur (Egypte)*

Merci, Madame la Présidente. Madame la Présidente de la Conférence Internationale du Travail, Monsieur le Directeur général du BIT, Mesdames et Messieurs les Ambassadeurs, Mesdames et Messieurs les Membres des Délégués à la 107<sup>ème</sup> Conférence, que la paix soit avec vous. Nous nous réunissons aujourd'hui pour représenter nos sociétés et nos groupes et nous coopérons pour le bien-être de nos pays respectifs. Le monde dans son ensemble espère parvenir à la paix et à la prospérité. Le choix des sujets des Commissions Techniques cette année, la violence et le harcèlement dans le monde du travail, le dialogue social et le tripartisme, la coopération au développement, sont des sujets qui sont tout à fait opportuns, puisque nos sociétés rencontrent beaucoup de problèmes liés à ces questions. Il est donc grand temps que nous y réfléchissions, que nous en discutons afin d'adopter des



---

conventions et des recommandations dans ces domaines. Le monde arabe et le Moyen-Orient se heurtent à différents problèmes créés par les ennemis de la paix, de la prospérité et de la stabilité. Sous le faux prétexte de la démocratie, ces forces abjectes coopèrent avec le terrorisme et soutiennent ses objectifs. Mon pays, l'Égypte, a eu la chance de venir à bout du terrorisme qui parfois prend la forme d'arguments politiques, religieux ou autres, mais mensongers. Donc les employeurs et les travailleurs devraient soutenir leur gouvernement pour l'aider à se débarrasser de ces fléaux, de sorte que la paix et la sécurité puissent prévaloir. L'Égypte faisait partie des premiers pays à rejoindre cette organisation et les Nations Unies et nous sommes engagés à participer aux réunions et conférences de cette organisation. Nous ne voulons pas, en revanche, nous immiscer dans les affaires des autres. Nous respectons les traités que nous avons signés. L'Égypte, l'une des plus anciennes civilisations du monde, est un pays pharaonique, musulman, chrétien, méditerranéen. Il n'y a pas d'autre pays au monde qui puisse se targuer d'une aussi grande diversité et d'aussi nombreuses identités. En tant qu'employeurs, nous sommes actifs dans la Chambre arabe de Commerce et d'Industrie, nous sommes membres de la Chambre islamique de Commerce et d'Industrie et nous sommes membres fondateurs de l'Union des Chambres africaines de Commerce, d'Industrie, d'Agriculture et des Métiers. Nous sommes membres également de l'Association des Chambres de Commerce d'Euromed. Tout cela reflète notre effort à nous intégrer pleinement dans la société du 21<sup>ème</sup> siècle. Nous tendons également à un meilleur rapprochement entre les peuples. Selon feu Nasser, l'Égypte est un pays qui protège et qui ne menace pas. Elle aspire à la justice pour elle-même et pour les pays voisins. Pour conclure, j'aimerais vous rappeler qu'il y a un peuple qui souffre de la pire forme de racisme et d'occupation: il s'agit du peuple palestinien. Et nous aimerions réaffirmer qu'il y aura un temps où cette injustice, ces agressions et cette occupation prendront fin. Je vous remercie de votre aimable attention.

## **M. Costache**

*Employeur (Roumanie)*

Monsieur le Directeur général, chers amis et collègues, les changements structurels que l'Europe a opérés ces dernières années sont devenus des réalités que personne ne peut nier. La situation actuelle nous place dans la position de concentrer notre attention sur le segment d'environ la moitié de la population du continent européen, les femmes, et le rôle qu'elles jouent dans le processus du travail. Nous sommes loin de conclure qu'il existe une législation et une pratique européennes unitaires dans la façon dont les femmes sont traitées comme des employées dans les entreprises et les administrations publiques. Il existe de rares cas où les promotions sont faites pour les hommes, sans tenir compte de la compétence professionnelle et de gestion des concurrents. En Roumanie, tous ces états de choses sont connus et des efforts sont faits pour les ramener à un cours normal. En tant que confédération patronale avec une part significative au niveau national, nous agissons et proposons des solutions dans le dialogue tripartite participatif et intervenons dans le contenu des actes normatifs proposés par le gouvernement. Nous préconisons fortement à contrecœur un environnement économique compétitif, stable et prévisible. À notre avis, la réalisation de ces objectifs implique l'attrait de la main-d'œuvre féminine, non seulement au niveau de l'exécution mais aussi au niveau décisionnel. Les droits sociaux de vagues successives de nouveaux chômeurs tomberont également sous la responsabilité des autorités de l'état qui, face à la hausse des coûts, seront forcées

---

d'augmenter les taxes et les impôts qui affecteront les masses importantes d'employés restants. Nous sommes forcés de constater que la révolution technologique n'a pas seulement des gagnants. Comme toujours les perdants sont les catégories les plus vulnérables aux changements soudains et massifs, c'est-à-dire que toutes les travailleuses sont des victimes, en particulier celles qui sont peu qualifiées. Une qualification inadéquate de haut niveau des nouvelles technologies nous oblige à intensifier nos efforts organisationnels et à compléter les fonds pour l'éducation et la formation des adultes. La bonne solution est de combiner les efforts des autorités, des organisations d'employeurs, des syndicats et du milieu académique et universitaire pour accélérer l'augmentation de la qualification des employés, mais aussi pour permettre aux jeunes générations de quitter l'école pour entrer dans la vie active. Nous faisons face à des énormes défis, certains viennent du passé, d'autres génèrent le présent et l'avenir nous en fournit d'autres. Le marché du travail s'est débloqué sans précédent et est devenu une caractéristique de l'universalité. Les migrations de main-d'œuvre, le travail à distance et les devoirs l'emportent sur les caractéristiques du travail et des droits sociaux à l'avenir. Avons-nous assez de discernement pour guider la main-d'œuvre féminine vers l'une ou l'autre de ces réalités ? Permettez-moi d'observer que nous employeurs, nous ne sommes pas seulement des observateurs et des critiques, mais nous faisons partie du problème. Au fil des années, les employeurs ont acquis une expérience précieuse. Sont nos efforts suffisants ? En fait, nous avons une grande dette envers nos nations et leur avenir européen, et nous devons nous assurer que l'Europe continue d'être un modèle de progrès et de bien-être pour le monde entier. Merci pour votre attention.

## **M. Weerasinghe**

*Employeur (Sri Lanka)*

La Fédération des Employeurs de Ceylan remercie et félicite la Présidente, félicite le Directeur général et remercie le Bureau des Activités des Employeurs pour son soutien continu. Excellence, Mesdames et Messieurs les délégués, alors que la Fédération des Employeurs de Ceylan célèbre ses 90 ans au service des employeurs à Sri Lanka, nous sommes fiers d'avoir mis en œuvre des mesures volontaristes pour prévenir les conflits au travail, pour promouvoir le dialogue social et créer un environnement propice à des entreprises durables, pour qu'elles puissent prospérer malgré les nombreuses difficultés. En l'état actuel des choses, j'aimerais rappeler notre contribution aux travaux des conférences et du Conseil et nous avons également travaillé à la mise en place d'une organisation des employeurs forte, durable et résiliente. Notre fédération a un engagement tripartite fermement ancré dans les interventions que nous soutenons depuis des années. Cette année, nous avons également soutenu le 7<sup>ème</sup> programme sur le travail décent par pays. Cette initiative a été facilitée par le Directeur du BIT à Sri Lanka et ses collègues. Les membres de notre fédération représentent à peu près 35 pour cent du total des employés dans le secteur privé formel et ce nombre est beaucoup plus élevé si nous incluons nos partenaires. Le Secrétariat continue également de nous aider à lutter contre toutes les formes de discrimination et d'abus sur le lieu de travail, y compris la violence et le harcèlement sexuel qui ciblent les femmes. Nous continuons de promouvoir ces valeurs grâce à des codes de conduite et nous entendons lancer également des audits en matière d'égalité entre hommes et femmes. Il nous appartient de tenir compte des nouvelles tendances d'emploi, y compris les diverses formes de travail. Nous devons pleinement exploiter les possibilités qu'offre l'économie numérique,



---

l'automatisation et l'innovation. Il convient également de préserver un bon équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle. En tant que partisans du principe selon lequel personne ne doit être laissé pour compte, nous avons étendu notre coopération aux travailleurs et à leurs représentants, pour les aider à surmonter les difficultés pendant le processus de transformation. De même, nous avons offert des services à nos partenaires régionaux. Les MPME sont un segment qui contribue à hauteur d'environ 54 pour cent au PIB. Beaucoup des entrepreneurs sont dans une phase de transition. Nous travaillons également avec l'Institut National de la Santé et de la Sécurité au Travail et la promotion du respect universel des normes dans ce domaine dans le pays, grâce à un système de certification pour les micro-entreprises et les travailleurs indépendants. De même, notre fédération s'est positionnée par rapport aux ODD. Notre soutien en faveur du programme de qualifications nationales qui promeut la certification des différentes qualifications est un bon exemple. Nous avons proposé également l'introduction d'un passeport de compétences, qui facilitera la reconnaissance des qualifications et permettra aux travailleurs de bénéficier de meilleures possibilités d'emploi. Également, à l'étranger notre fédération soutient le compact mondial sur l'immigration et nous avons demandé aux autorités de faciliter également une meilleure coopération dans ce domaine avec les états qui fournissent de la main d'œuvre et d'autres qui en reçoivent. Nous nous sommes engagés à travailler en partenariat avec toutes les parties prenantes, secteur public et secteur privé, pour promouvoir des entreprises durables et inclusives. Le Réseau des Employeurs sur le Handicap continue d'aider les personnes handicapées à améliorer leurs compétences et à trouver un emploi. Un centre de ressources spécialisé sert de modèle et offre des programmes et des services d'orientation. Le Réseau National des Employeurs sur les Initiatives concernant les Jeunes est une autre initiative qui vise à améliorer les conditions socio-économiques qui s'appliquent à des pans vulnérables de la population, surtout les jeunes. Notre participation à l'élaboration de politiques en matière d'éducation revêt diverses facettes. Nous partageons des informations pour l'élaboration de programmes. Pour conclure, nous remercions l'OIE et tous nos partenaires étrangers, y compris le Campus de Turin, ainsi que le Programme de Coopération des Employeurs néerlandais pour leur assistance continue. J'aimerais également dire que nous remercions les membres du Conseil qui ont aidé notre organisation à devenir une organisation plus forte et plus résiliente. Merci beaucoup.

**M. Mahmud**

*Travailleur (Bangladesh)*

Je m'appelle Sukkur Mahmud. Je viens de la Ligue Jatiyo Sramik au Bangladesh. Madame la Présidente, merci de me donner la parole. Au nom du Mouvement des Travailleurs du Bangladesh, j'aimerais exprimer ma gratitude à tous les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs des différents pays qui participent à la conférence. Nous sommes tous réunis ici pour discuter et prendre des décisions liées au travail décent, à la justice sociale en vue d'une mondialisation juste, des questions liées aux objectifs de développement durable, au dialogue social, au tripartisme, ainsi qu'à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Madame la Présidente, aujourd'hui j'aimerais que nous nous rappelions notre grand dirigeant, le père de la nation, Bangabondhu Sheikh Mujibur Rahman, sous la direction charismatique duquel le Bangladesh est devenu membre de l'OIT en 1972, juste après notre libération en 1971. Et nous avons ratifié 29

---

conventions de l'organisation le même jour. Aujourd'hui, le Bangladesh a ratifié 35 conventions, dont 7 des 8 conventions fondamentales. Nous sommes un partenaire actif du Programme de Travail Décent de l'OIT et ce, depuis longtemps. Le mouvement des syndicats au Bangladesh se bat pour garantir un travail décent à tous. Pour y parvenir, nous avons modifié la loi du Bangladesh sur le travail en établissant un salaire minimum au niveau national, en protégeant les victimes sur le lieu de travail et en accroissant les compensations versées aux travailleurs. La communauté internationale, y compris l'OIT, a offert un soutien solidaire au mouvement syndical au Bangladesh. Ces deux dernières années, les syndicats du Bangladesh et d'autres partenaires ont participé au dialogue social pour modifier la loi sur le travail et surtout pour simplifier le processus d'enregistrement des syndicats. Le Mouvement syndical du Bangladesh joue un rôle essentiel pour promouvoir les principes des normes internationales du travail et le programme sur le travail décent dans notre pays, grâce à une meilleure application de la loi sur le travail. Nous avons également soumis des recommandations au gouvernement pour élargir la couverture juridique et la portée des droits syndicaux dans la loi sur le travail, conformément aux Conventions 87 et 98. Etant donné que les droits des syndicats sont au cœur des droits au travail et du bien-être des travailleurs, nous continuons de faire pression sur le gouvernement pour qu'il garantisse les droits syndicaux dans toutes les zones franches d'exportation. Madame la Présidente, j'aimerais citer notre Premier Ministre, Sheikh Hasina, qui nous a permis de faire respecter les droits des travailleurs au Bangladesh et surtout d'améliorer les lois et politiques dans le domaine du travail. Il a contribué également à la modernisation du Département de l'Inspection et du Département du Travail en les dotant de ressources supplémentaires, d'un budget approprié et d'une bonne logistique. Sous sa direction, le gouvernement a pris des décisions tout à fait positives pour simplifier l'enregistrement des syndicats. Nous pensons qu'il devrait y avoir par ailleurs un programme exhaustif pour couvrir les personnes qui sont victimes de blessures et de lésions au Bangladesh. Nous avons vivement recommandé au gouvernement d'introduire un régime concernant les lésions liées à l'emploi pour les travailleurs. Nous demandons à l'OIT de soutenir le Bangladesh et de l'aider à mettre en œuvre la politique sur la santé et la sécurité au travail et la politique sur la protection des travailleurs domestiques et sur le bien-être, adoptées par le gouvernement. Madame la Présidente, la loi sur le travail du Bangladesh contient une disposition selon laquelle au moins 10 pour cent des membres femmes doivent faire partie des comités exécutifs des syndicats dans les établissements dans lesquels 20 pour cent de la main d'œuvre est féminine. Tout comportement indécent ou non approprié par rapport à une travailleuse au Bangladesh fait l'objet d'une disposition de la Loi sur le Travail de 2006. Cependant, nous invitons instamment l'OIT et le gouvernement à mettre en œuvre des programmes de formation intensifs pour mieux sensibiliser les travailleurs femmes. Au nom du Mouvement syndical du Bangladesh, nous insistons fortement sur l'adoption d'un instrument sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. La réalisation des objectifs de développement durable, en particulier l'objectif No 8 sur le travail décent, est une question prioritaire pour notre pays. [vgr INTERRUPTION 6.03] Nous attendons du gouvernement qu'il travaille avec les syndicats pour mettre en œuvre le plan d'action sur les ODD. Nous pensons que le soutien de l'OIT et des partenaires de développement contribuera à la croissance inclusive. Nous espérons que cette conférence permettra d'introduire des changements positifs dans la vie des travailleurs. Merci Madame la Présidente, merci à tous. Que tous les travailleurs du monde s'unissent. Merci beaucoup.

---

**M. Makhmadaliev**

*Travailleur (Ouzbékistan)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, en Ouzbékistan nous avons établi toutes les conditions nécessaires pour améliorer le statut des femmes, pour étendre leurs possibilités et leur permettre de participer à toutes les transformations de la société. Les droits des femmes sont garantis par la Constitution, par les Codes Civils de la Famille et du Travail de notre République. Nous avons créé un système unique d'aide sociale à la maternité et à l'enfance. Le Code du Travail comporte ainsi un chapitre intitulé «Garanties complémentaires pour les femmes et autres personnes s'acquittant de responsabilités familiales». À part les Conventions des Nations Unies et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, l'Ouzbékistan a ratifié aussi les Conventions de l'OIT sur la rémunération égale entre les hommes et les femmes pour leur travail, ou bien l'autre sur la discrimination en matière de travail et d'emploi. Les principaux droits des femmes sont consacrés par la Constitution et la loi nationale. Elle découle des normes internationales en matière de travail. La législation concernant le travail et les mesures destinées à garantir les droits des femmes à des conditions de travail décentes coïncident entièrement avec les normes internationales, et d'ailleurs dans de nombreux cas, nos normes dépassent les normes internationales. Par exemple, nous avons un système d'avantages et allocations particuliers favorables aux femmes qui travaillent: nous les aidons à trouver un emploi, nous leur accordons des congés supplémentaires pour s'occuper de leurs enfants et elles reçoivent aussi d'autres avantages liés à la maternité. La garantie des intérêts socio-économiques et des droits au travail des femmes constitue l'une des activités prioritaires de la Fédération des Syndicats de l'Ouzbékistan qui rassemble dans ses rangs plus de 6 millions de membres, dont 48 pour cent sont des femmes. De façon à améliorer la qualité et l'efficacité des activités des organisations syndicales destinées à assurer la protection sociale des femmes, la Fédération des Syndicats de l'Ouzbékistan dispose d'un Conseil des Femmes. Et les organisations syndicales territoriales et de branches ont aussi auprès d'elles une Commission chargée du travail des femmes. L'une des grandes orientations est de renforcer la protection sociale et économique des femmes, ainsi que la protection des droits au travail des femmes qui travaillent au sein de diverses entités, quel que soit le régime de ces entités, et d'établir des conditions de sécurité dans le travail, tout en effectuant un contrôle efficace du respect de ces obligations. L'un des documents essentiels en matière de protection des droits économiques et sociaux des travailleurs, notamment des femmes, est l'Accord Général passé entre le gouvernement de la République d'Ouzbékistan, le Conseil de la Fédération des Syndicats et la Chambre de Commerce et d'Industrie sur les questions économiques et sociales. Nous avons dans notre pays plus de 100 accords de secteurs, 14 accords territoriaux et nous avons plus de 171 conventions collectives au niveau du pays. Dans chacun de ces textes, il y a une partie consacrée aux droits des femmes et qui prévoit des avantages supplémentaires pour les femmes et autres personnes s'acquittant de responsabilités familiales où l'on assure la protection sociale, l'égalité de droits et de possibilités entre les hommes et les femmes, où l'on souligne le principe de non-discrimination et de rémunération égale pour un travail égal. En outre, les intérêts des femmes sont défendus dans le cadre d'un partenariat social tripartite. Grâce à toutes ces transformations, grâce à ces accords et autres mesures, nous disposons de garanties qui protègent les femmes qui travaillent: elles ont une stabilité de la rémunération et elles disposent de congés. En outre, les femmes

---

disposent d'un grand nombre d'avantages supplémentaires qui renforcent leur possibilité de réalisation professionnelle, tout en leur permettant d'éduquer leurs enfants en bénéficiant d'une protection pour la maternité. En particulier, les femmes enceintes sont dispensées de travailler et en même temps sont rémunérées: elles peuvent bénéficier d'exams médicaux; elles ont des congés maternité. En outre, chaque mois, les femmes qui prennent un congé pour s'occuper de leurs enfants de moins de 2 à 3 ans, disposent de congés supplémentaires. Dans les entreprises et autres organisations, il y a des salles spéciales qui accueillent les femmes qui allaitent leurs enfants de moins de 2 ans et elles bénéficient aussi d'autres avantages de façon à assurer une véritable égalité hommes-femmes, ce qui reste l'objectif des syndicats aux côtés de leurs partenaires. Nous estimons qu'il faudra poursuivre le travail destiné à améliorer le cadre juridique et législatif, notamment en ratifiant les conventions de l'OIT relatives au travail et à la protection sociale des femmes, et aussi mener des mesures.

**M. Snead Villasanti**  
*Travailleur (Paraguay)*

Madame la Présidente. Tout d'abord je voudrais vous féliciter de votre élection qui vous permettra de diriger les travaux de la Conférence. Je vous souhaite plein succès. Je m'adresse à l'Assemblée en qualité de Représentant des travailleurs de la République du Paraguay. Je félicite le Directeur général, ainsi que le Bureau, des thèmes choisis pour la présente conférence, et en particulier d'avoir choisi de parler de la question de la violence et du harcèlement envers les hommes et les femmes dans le monde du travail. Nous savons que c'est une réalité dans tous les pays du monde. Notre pays n'y fait pas exception. En effet, nous continuons de connaître des situations qui violent les droits des travailleurs, et en particulier ceux des travailleuses. Souvent, ces femmes sont constamment soumises à la violence et au harcèlement, ce qui les affecte directement et cela est présent dans tous les secteurs de l'économie et dans toutes les couches de la société; la conséquence étant l'absentéisme, des démissions forcées aussi pour s'éloigner des harceleurs, ce qui entraîne aussi des dommages psychologiques comme physiques pour les victimes. Les femmes effectuent de nombreuses tâches jugées invisibles, et en même temps, elles n'ont pas la possibilité souvent de se syndiquer comme dans le cas des employés domestiques, les tâches liées à l'aide à la personne, le travail agricole ou informel encore. Au Paraguay, de nombreuses femmes sont chefs de famille et elles sont d'autant plus vulnérables en cas de harcèlement ou de violation de leur droit exercés par leurs employeurs, car elles ne peuvent se permettre de perdre un emploi qui fait vivre leur famille au quotidien. Il est toujours difficile d'apporter des preuves en cas de recours aux autorités judiciaires. Il est très difficile de prouver des cas de violences physiques ou psychologiques exercées par l'employeur ou ses représentants. À cela s'ajoute la honte que ressentent très souvent les travailleuses, et même parfois certains travailleurs. En effet, il est difficile de se soumettre à un procès dans le monde du travail, même s'il est reconnu que le harcèlement ou la violence peuvent être des causes de licenciement justifié. Nous apprécions donc que l'OIT ait choisi de traiter de ce sujet. Cela nous offre, à nous, les acteurs sociaux, de chercher à apporter la protection nécessaire aux travailleurs comme aux travailleuses. J'ajoute que l'OIT va célébrer l'année prochaine son centenaire. La Centrale Syndicale du Paraguay souhaite continuer de bénéficier de la coopération efficace de l'OIT dans le contexte de l'Agenda 2030 pour le développement durable pour assurer la

---

réduction de la pauvreté, ainsi qu'un travail décent pour tous. Par ailleurs, sachez que les syndicats font partie du dialogue social très actif de notre pays. Nous présentons des propositions de façon à améliorer la situation de nos camarades dans ce contexte. Récemment, nous avons commencé à mettre en place un cours de formation professionnelle, cours proposé par les syndicats et pour répondre aux besoins de chaque secteur. Nous considérons que la lutte contre la pauvreté incombe à tout le monde. Nous demandons au gouvernement de redoubler d'efforts pour éradiquer la pauvreté. Deuxièmement, je voudrais évoquer les tâches menées par les syndicats de mon pays. Nous défendons en effet le respect de la liberté syndicale. Il est vrai que nous avons plus de syndicats enregistrés dans notre pays, mais en même temps, il est vrai aussi qu'il y a des remises en cause importantes à l'égard du système utilisé par les autorités pour enregistrer les syndicats. Les procédures sont très longues, la bureaucratie est pesante et souvent des chefs syndicaux sont licenciés ou alors ils doivent renoncer à leur affiliation syndicale sous l'action de certains chefs d'entreprise. Nous les travailleurs, nous souhaitons plus que tout le respect des lois relatives au travail et aussi des droits qui sont inscrits dans la Déclaration de l'OIT. C'est pourquoi il est indispensable que l'enregistrement des syndicats se fasse de manière rapide, ce qui assurera la stabilité syndicale et on évitera ainsi des poursuites inutiles à l'égard de camarades qui souhaitent défendre les intérêts des travailleurs. Merci beaucoup.

### **M. De Meester**

*Employeur (Belgique)*

Mesdames et Messieurs, je remercie le Directeur général de son rapport «L'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». Ce document est très complet et il suscite un vaste débat sur la question de l'égalité de genre. Je voudrais commenter certains aspects et j'ajouterai aussi quelques nouvelles idées. De manière générale, le rapport brosse un tableau assez négatif des femmes dans le monde du travail et insiste sur le fait que c'est l'inégalité qui domine dans le monde du travail et dans les structures sociales. L'égalité et l'équité, voilà les mots que l'on entend, mais ce qui est égal n'est pas toujours équitable, ce qui est équitable n'est pas toujours égal. Le mot égal suppose l'équité. Ce qui est équitable n'est pas toujours égal. Aristote a dit que la pire forme d'inégalité est d'essayer de rendre deux choses inégales, égales. Que ce soit là une première leçon. C'est l'équité qui l'emporte. Ce que je veux dire ici, c'est que l'on doit être prêt à aller loin. Il ne faut pas rester en surface, il faut aller au-delà des slogans d'égalité. Il faut se pencher sur les vraies pratiques voulues ou fortuites. Les hommes viennent de la Terre, les femmes viennent de la Terre, eh bien il faut y faire face. Il est certain qu'il reste encore beaucoup à faire pour lutter contre les deux poids, deux mesures à l'égard des hommes et des femmes sur le lieu de travail et aussi face aux attitudes et aux stéréotypes hypocrites de nos sociétés. Mais nous devons éviter de voir tout en noir: de nombreuses bonnes initiatives ont été lancées. Il y a beaucoup de bonnes pratiques, la plupart ayant pour origine les employeurs et les organisations d'employeurs. Je ne vais pas citer d'exemples car mes collègues l'ont déjà fait avant moi. Il y a de nombreuses façons de relever ce défi, mais il y a une chose dont je suis certain, c'est qu'une approche qui serait seulement juridique, institutionnelle ou fondée sur le calcul ne serait pas efficace. Faire passer la responsabilité aux employeurs, aux institutions ou même aux personnes prises séparément ne serait pas productif: comme on le dit dans le rapport, nous sommes tous responsables ensemble. Comme je le



---

disais, nous devons être prêts à approfondir la question. Nous devons mesurer notre façon de travailler. Il faut une approche approfondie. Le recrutement et les conditions de travail, les relations de travail, la compétence, le talent et la gestion des carrières, nos modes de communication, le sens de la confiance, du respect, de la direction, tout cela doit être évalué dans un esprit équitable et sous une perspective de genre. Nous devons aussi agir en tant qu'individu. Il y a parfois une sous-utilisation des capacités, une approche statistique, mais pas productive et cela risque de renforcer des préjugés. Le sujet du rapport du Directeur général est à mettre en lien avec d'autres sujets de la conférence et le sujet principal, je pense, est l'avenir du travail, même si travailler à l'avenir serait l'expression la plus appropriée. Il y a un élément-clé très important à prendre en compte pour pouvoir bénéficier des possibilités que l'avenir nous apportera, c'est-à-dire la possibilité de créer plus d'emplois et des emplois décents. Cela suppose que nous recherchions toutes les possibilités, et c'est une approche qui consistera à obtenir ce qu'il y a de mieux de la part de chaque personne dans le monde du travail. Il s'agit là du talent. Il ne s'agit pas seulement de femmes ou d'hommes à des fonctions traditionnelles. Il ne s'agit plus de voir les femmes choisir ce que l'on appelle les fonctions féminines, à condition que ce choix soit un choix réel. Il ne faut plus de choix sous pression, dus aux pressions de la culture, de la famille ou de la religion, ou bien par besoin économique. Une approche reposant sur le talent et la capacité est la meilleure façon de faire entrer les femmes dans le monde des affaires, mais allons dans l'ordre. Si déployer les talents ne permet pas d'avoir un revenu suffisant ou un travail décent, alors on n'a pas vraiment le choix. C'est pourquoi nous devons continuer d'insister sur les notions de base: la protection sociale, la gouvernance, la lutte contre la corruption, la justice etc. Et dans ce travail d'avenir, il n'y aura plus de place pour la violence ou le harcèlement à l'égard des femmes ou d'autres personnes. Il s'agit de savoir comment faire et nous n'avons pas besoin de belles déclarations ou de conventions si cela n'entraîne pas une véritable protection ou la prévention. Un traitement véritablement équitable supposera que tout le monde sera tenu pour responsable de la même façon quelle que soit la race, la religion, l'ethnie ou l'idéologie politique. L'égalité de traitement... [vgr INTERRUPTION 5.43] Nous sommes tous concernés, il faut de l'action, pas des mots. Merci.

## **M. Visentini**

*Confédération européenne des syndicats*

Mesdames et Messieurs, les travailleurs se heurtent à de nombreux défis à l'heure actuelle. Nous sommes convaincus que le progrès n'est possible que si nous œuvrons de concert. Le Mouvement Syndical Européen travaille pour défendre les objectifs de l'ONU et de l'OIT, pour lutter contre l'inégalité, la discrimination de genre, contre la pauvreté, pour protéger notre planète et assurer une vie meilleure pour les travailleurs et leur famille. Nous pensons que l'Europe a l'obligation de donner l'exemple dans la mise en œuvre des ODD dans le cadre de l'Agenda 2030 et dans ce contexte, nous avons identifié trois priorités: le travail décent et le progrès social, y compris des salaires équitables; la transition dans le cadre des changements climatiques, la durabilité environnementale, la numérisation, l'automatisation et la mondialisation; la démocratie et la justice, les sociétés basées sur la participation, y compris le dialogue social et les conventions collectives. Nous appelons l'Union Européenne et ses Etats membres, l'OIT, à préparer des plans nationaux pour la mise en œuvre des ODD en impliquant les syndicats à toutes les étapes grâce au dialogue social. L'Union Européenne doit placer l'Europe sociale en haut de son ordre du jour



---

et à cette fin, nous avons contribué à modeler la nouvelle initiative de l'Union Européenne intitulée «Pilier européen des droits sociaux». Nous pensons que les droits sociaux doivent être inscrits dans les lois pour changer de manière tangible la vie des personnes. Nous voulons plus de sécurité pour les travailleurs. L'Union Européenne a proposé une directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles. Nous pensons que c'est là une grande occasion de rendre les droits sociaux contraignants. Cette directive doit porter sur les travaux précaires et protéger toutes les catégories de travailleurs, y compris les travailleurs autonomes et ceux des plateformes. Ces travailleurs doivent travailler dans la transparence la plus totale et le salaire doit être décent, les heures garanties. Plus de contrats à heures zéro. Nous voulons aussi un haut niveau de protection sociale. L'Union Européenne promet d'améliorer la protection pour tous les travailleurs non standard, mais nous pensons que les garanties offertes ne vont pas assez loin. Le travail précaire, les salaires insuffisants signifient que de nombreux travailleurs ne peuvent plus en vivre. Les conditions de travail précaires exigent que nous luttons pour l'avenir du travail avec une bonne transition. Personne ne doit être laissé de côté. Nous voulons que toutes les catégories de travailleurs bénéficient des mêmes droits et protections. C'est pourquoi notre confédération fait campagne pour de meilleurs salaires partout en Europe. La productivité s'améliore. Les économistes insistent pour nous dire que le redressement est en cours et pourtant les travailleurs n'ont toujours pas leur juste part des bénéfices. Une augmentation des salaires permettrait de renforcer le redressement économique en renforçant la demande. Notre campagne sur les augmentations de salaire a mis en relief des différences de salaires injustes entre pays européens, à l'Est, à l'Ouest, au Nord et au Sud, ce qui entraîne le dumping social. Nous devons aussi lutter contre les écarts de paie hommes-femmes. Les conventions collectives entre partenaires sociaux sont la meilleure façon d'assurer une meilleure rémunération. L'Union Européenne a reconnu que le dialogue social est essentiel pour une économie vigoureuse, mais ils ont fait très peu pour favoriser le dialogue social ou les négociations collectives. Nous encourageons toutes les autorités européennes à favoriser le dialogue social. Le dialogue social doit être au cœur de l'initiative de l'OIT sur l'avenir du travail car c'est essentiel pour mettre en œuvre l'Agenda 2030 des Nations Unies et l'objectif lancé par le Ministre suédois ou le Pilier européen. Mesdames et Messieurs, nous nous engageons à œuvrer aux côtés des partenaires sociaux ou des gouvernements pour assurer une Europe plus juste, plus inclusive. Une Europe qui obtient l'appui de ses populations en leur montrant qu'elle peut vraiment leur garantir une vie meilleure. Une Europe qui contribuera aussi à renforcer la justice sociale dans le reste du monde. Merci.

**M. Shcherbakov**

*Confédération générale des syndicats*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les délégués. Tout d'abord, j'aimerais exprimer notre reconnaissance au Directeur général pour son rapport très intéressant et instructif qui propose notamment de discuter de l'initiative du centenaire de l'OIT et de l'égalité entre hommes et femmes. C'est une question qui est la pierre angulaire dans la lutte pour la justice sociale et pour la création de conditions favorables à la réalisation du programme sur le travail décent pour tous. Nous appuyons les conclusions et propositions que contient le rapport. Le fait de garantir l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine du travail est l'un des objectifs fondamentaux de la Confédération Générale des Syndicats des

---

Organisations Affiliées. Je dirais même qu'au niveau politique, dans nos pays, il n'y a pas de facteurs critiques flagrants d'inégalité entre hommes et femmes. Il n'y a pas de lacune dans les instruments prévus dans le cadre juridique. Il y a égalité entre hommes et femmes dans la vie politique et économique et cela est garanti par les Constitutions Nationales de notre région. Toutefois, il y a des problèmes qui résident dans le fait qu'entre la législation et l'application dans la pratique, il y a toujours un écart très sérieux. Il n'y a pas eu suffisamment de mesures politiques, ni de décisions prises en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Cela n'a pas permis de surmonter les stéréotypes et les préjugés culturo-ethniques profondément ancrés dans les esprits. En d'autres termes, il n'y a pas formellement, véritablement d'égalité entre hommes et femmes. Nous nous heurtons à une discrimination directe ou indirecte et non seulement dans le monde du travail et des relations professionnelles, mais également dans d'autres domaines. Par exemple, il y a une différence dans les caractéristiques de l'emploi entre hommes et femmes dans le secteur formel et informel de l'économie. Il y a des caractéristiques sexospécifiques dans la structure même du chômage. Il y a une différenciation des emplois, du domaine d'activité, des professions au niveau de la compétitivité sur le marché du travail. Il y a un écart dans les indicateurs de salaire et de revenus qui déterminent l'apport économique des femmes et des hommes au budget et à l'économie. Il y a une différence dans les possibilités de progression et d'avancement, puisque les femmes sont plus faiblement représentées dans les postes à haute responsabilité de l'économie, comme elles sont moins représentées dans les syndicats. Cela dit, dans les syndicats à un niveau beaucoup plus faible, leur proportion est beaucoup plus importante. D'après les sondages, une femme sur trois dans notre région rencontre des problèmes liés à des attitudes empreintes de préjugés de la part des employeurs. Lors du recrutement, elles sont en butte également à des cas de harcèlement sur le lieu de travail. Elles représentent cependant plus de la moitié de la main d'œuvre et leur part dans le secteur des technologies de pointe ou dans les secteurs très rémunérateurs de l'économie n'est pas du tout proportionnée à leur représentativité dans l'économie et dans la société. Nous pensons qu'il est indispensable également de prendre des mesures pour tenir compte de la nécessité d'aider les femmes à conjuguer la vie professionnelle et la vie familiale. En fait, il y a tellement de difficultés que l'on a une faible appréciation de la contribution professionnelle de la femme à la société et à l'économie. Et d'après nos données, dans les pays de la région, le salaire des femmes en moyenne est beaucoup plus faible que celui des hommes. Au Belarus par exemple, au Tadjikistan ou en Russie, il est de 23 à 26 pour cent plus faible, en Arménie de 34 pour cent, au Tadjikistan de 40 pour cent, Azerbaïdjan 55 pour cent. Nous sommes convaincus que pour sortir durablement de cette situation, il nous faudra vraiment trouver des moyens de mettre en œuvre des mesures d'amélioration du bien-être général et il faudra également, dans un premier temps, augmenter le salaire minimum. Il y a quelques années dans la région, à l'initiative de la Confédération Générale des Syndicats, nous avons lancé une campagne de solidarité sur le salaire minimum. Ce qui est essentiel à cet égard également, c'est la ratification et le respect des conventions de l'OIT concernant l'égalité entre hommes et femmes, mais surtout les conventions 100, 111, 156 et 183 qui sont essentielles. Il faut également que la ratification soit suivie d'effets et si, pour les deux premières conventions que j'ai citées, les résultats sont positifs, il y en a d'autres pour lesquelles il faudra déployer encore beaucoup d'efforts. Aujourd'hui, dans la majorité des pays de notre région, nous avons entamé une réforme du système de sécurité sociale et nous voyons également que le facteur sexospécifique est reflété dans ce processus. Il

---

faudra également en tenir compte dans le contexte des négociations collectives ou dans d'autres méthodes de négociation indispensables pour mettre en place les conditions de l'égalité entre hommes et femmes. Merci.

**M. Cotton**

*Fédération internationale des travailleurs des transports*

Bonjour Mesdames et Messieurs, Mesdames et Messieurs délégués, merci de me donner la parole aujourd'hui. Je m'appelle Stephen Cotton et je représente les 20 millions d'hommes et de femmes qui travaillent dans le secteur du transport dans le monde. Lors de la Conférence de cette année, nous avons amené plus d'affiliés que jamais. C'est un signe également de notre engagement en faveur de l'OIT, de notre adhésion aux principes et valeurs de l'organisation et de notre soutien au potentiel collectif que représente cette organisation. Nous voulons travailler en collaboration parce que nous pourrions avoir de meilleurs résultats. Pour le Qatar, nous remercions les partenaires qui nous ont permis d'améliorer la situation. Nous aimerions également remercier les secteurs pour nous avoir aidés à obtenir de meilleurs résultats dans le cadre de la Conférence Maritime. Nous participons à différentes commissions techniques, nous affirmons notre adhésion au tripartisme, au multilatéralisme et au système fondé sur des règles. La commission d'experts de l'OIT et le Comité de la Liberté Syndicale font un travail remarquable pour faire respecter les normes du travail. Ils se battent pour les droits des travailleurs dans le monde. Mais cette année, il y a un certain nombre de questions importantes qui ont une incidence sur tous les secteurs dans le monde: la violence et le harcèlement sont un fléau dans le secteur du transport, surtout la violence sexospécifique. C'est inacceptable et cela doit prendre fin. Nous avons donc besoin d'une convention et d'une recommandation de l'organisation. La commission normative doit jouer son rôle à cet égard. La valeur d'une convention de l'OIT ne saurait être sous-estimée. Elle donnera une protection, elle donnera au travailleur une voix et elle jettera les bases juridiques du soutien que l'on apportera aux travailleurs, surtout les femmes dans leur lutte pour la dignité, les droits de l'Homme, le travail décent, la sécurité et la liberté dans le monde du travail. La parité doit être réalisée dans toutes les professions, dans tous les lieux de travail, dans tous les pays, que ce soit dans la participation, dans la direction, dans les conditions salariales, les conditions de travail, dans l'avenir du travail, toute mesure doit être entreprise dès qu'elle est possible. Nous devons envoyer un message au reste du monde et l'OIT doit être claire et ferme: plus de violence et plus de harcèlement dans le monde du travail. À l'échelle mondiale, l'OIT devra faire preuve de vigilance. Au Panama, nous luttons contre des attaques perpétrées par les autorités du Canal pour la sécurité des navires et là, nous avons atteint un point de rupture. Il y a des capitaines qui sont représentés par nos organisations affiliées qui travaillent jusqu'à 100 heures d'heures supplémentaires. À l'heure où nous parlons, il y a des capitaines de navire qui sont renvoyés parce qu'ils ont refusé de travailler dans des conditions aussi mauvaises. En Iran, nous nous battons également pour défendre les libertés syndicales fondamentales contre les emprisonnements et l'oppression. L'année dernière, il y a eu également des actions d'un certain nombre de pilotes qui ont entraîné des renvois et des licenciements. Nous demandons aux gouvernements de prendre les mesures pour réagir à ces différends du travail. L'avenir du travail, en particulier par rapport à l'automatisation, et dans la perspective du centenaire, le caractère informel de l'économie, l'égalité entre hommes et femmes sont des questions prioritaires pour notre Fédération. Les femmes et les jeunes dirigeront notre

---

congrès, ils feront partie du processus donc nous devons veiller à ce qu'ils aient un rôle central dans le travail de demain. Nous devons également établir un programme pour l'avenir. Alors que nous mettons en œuvre nos programmes, nous nous engageons une fois de plus à travailler avec l'OIT. Pour conclure, nous aimerions rendre hommage à Guy Ryder pour son travail formidable avec son équipe et nous reconnaissons qu'en ces temps difficiles, son leadership est tout à fait crucial et nous aimerions également reconnaître le rôle joué par Sharan Burrow qui est à la tête de la CSI et qui combat pour que ce monde soit un monde meilleur endroit et qui lutte pour la justice sociale pour les hommes et les femmes de la société dans son ensemble. Chers camarades, merci de ces possibilités. Travaillons ensemble et travaillons à l'édification d'un monde meilleur ! Merci beaucoup.

## **Lundi 4 juin 2018, matin**

### **M. Sordo Calvo**

*Travailleur (Espagne)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, le rapport du Directeur général décrit de manière claire la situation paradoxale dans laquelle le monde se trouve aujourd'hui: vous avez une capacité de production qui doit vivre avec une croissance des inégalités, de la pauvreté et de l'exclusion sociale. L'OIT doit continuer à contribuer et faire en sorte que les Etats et les représentants des travailleurs et des employeurs continuent à relever les défis actuels pour diriger l'économie mondiale et la mener sur le chemin de la croissance et du développement durable et équitable. La réalité du monde du travail continue à se modifier. La mondialisation de l'économie avec l'intégration des énormes domaines dans le monde des chaînes de valeur de la production des biens et services ou l'accélération des processus de normalisation dans la production ont modifié nos paramètres classiques d'interprétation de l'emploi. Nous pensons que l'OIT doit effectivement réunir ces initiatives sur l'avenir du travail et travailler avec les leaders du débat mondial. Ces objectifs correspondent à nos priorités syndicales. En Espagne, nous venons d'assister à un changement de gouvernement après avoir vécu les effets d'une réforme basée sur un processus de dévaluation interne pendant que l'économie était en train de sortir de la récession. Ces effets peuvent se résumer en une phrase très simple, en un slogan: une croissance sans distribution, une croissance sans partage. Le moment est venu de changer cette dynamique. En Espagne, on avait récupéré en 2017 le niveau de production d'avant la crise de 2008, mais on n'a récupéré que la moitié des heures de travail. Ce sont là les chiffres d'Eurostat. En 2017, on a récupéré les avantages des dividendes répartis entre les entreprises mais on a toujours une perte des salaires. Nous devons relever les salaires et l'emploi et c'est ce que nous a dit aussi la Commission Européenne et la Banque Centrale de l'Europe ou le FMI. Et, dans ce cas, la réforme du travail, la négociation collective, doivent absolument tenir compte de cela. Nous avons besoin de mener une offensive contre la précarisation de l'emploi. Les taux de contrats temporaires en Espagne se situent toujours autour des 27 pour cent. On ne peut pas vraiment relever les défis de la formation permanente pour répondre à l'innovation technique alors que les contrats temporaires ne sont que de 55 jours. De la même manière, cette externalisation productive ne peut être la forme pour transformer ces risques des entreprises. La réglementation actuelle en Espagne devrait nous pousser à relever, à lutter pour une réduction du coût du travail.

---

Le salaire moyen des femmes en Espagne devrait aussi augmenter de 28 pour cent pour être égal à ceux des hommes. La féminisation du travail à temps partiel, qui n'est pas forcément voulu par les femmes, représente 73 pour cent des femmes et les nouvelles politiques auraient aussi besoin d'un nouveau cadre. Dans le programme de stabilité pour la période 2018 à 2021, on devrait arriver à un minimum pour les comptes publics. Les frais publics devraient atteindre 38,6 pour cent du PIB. Les syndicats doivent tenir compte de cette réalité, face à cette nouvelle situation politique et doivent aussi penser aux programmes de stabilité. Il faut que la stabilité économique soit compatible avec les politiques de redistribution et de croissance inclusive. Nous pensons qu'il faut aussi procéder à des changements dans la réglementation sur le travail et la négociation collective pour promouvoir une redistribution salariale équitable et une réduction de la précarité au travail. L'Espagne a besoin de récupérer la légitimité du dialogue social et de la négociation collective, c'est-à-dire qu'il faut que l'on se concentre sur les changements, ainsi que sur d'autres questions qui nous semblent stratégiques. Il faut prévoir et anticiper le changement, c'est très important. Nous avons besoin de systèmes de qualification permanente, d'adapter les compétences aux postes de travail et de valoriser l'expérience professionnelle. Des éléments qui peuvent être mis en œuvre de manière adéquate au sein des entreprises qui ne sont pas trop grandes. Celles-ci ont besoin de mesures concertées par les agents sociaux, et aussi d'une réflexion sociale partagée. Il n'y a pas de sortie pacifique depuis que la compétitivité est basée sur la précarisation, l'autoritarisme et le déséquilibre. Je vous remercie pour votre attention.

**Mme González Fernández**

*Gouvernement (Cuba)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Ministres et les délégués. L'engagement de l'OIT de promouvoir la justice sociale et de garantir l'application des principes et des droits fondamentaux dans le monde du travail se trouve inscrit dans l'ordre du jour et dans les documents qui seront analysés lors de la présente conférence. Nous sommes d'accord avec ce que dit le Directeur général dans son rapport sur le fait qu'il est à la fois nécessaire et opportun de donner un nouvel élan à l'égalité des genres dans le travail tout en tenant compte, comme on le reconnaît dans le document, qu'on est tout à fait loin d'avoir encore atteint un objectif aussi louable. Monsieur le Président, à Cuba depuis la victoire de la révolution, obtenir l'égalité des genres est une priorité du gouvernement qui est consacrée dans la constitution et qui s'exprime dans différentes dispositions juridiques qui garantissent les droits de la femme. On y trouve le droit à la santé, à l'éducation, à l'accès à l'emploi, l'égalité dans les rémunérations, la sécurité sociale et l'épanouissement sur le plan technique et culturel. Cela fait maintenant plus de 50 ans que la révolution a triomphé et les femmes cubaines jouent un rôle essentiel dans la vie politique, économique et sociale de notre pays, et ceci se traduit dans des chiffres concrets. Les femmes représentent 53,2 pour cent des députés de l'Assemblée nationale du pouvoir populaire. Elles représentent 48 pour cent des membres du conseil d'Etat et trois de ses cinq vice-Présidents. Elles représentent 35 pour cent des ministres. Les femmes représentent 48 pour cent des travailleurs du secteur d'Etat civil, donc de la fonction publique; elles représentent 78,5 pour cent du personnel de la santé, 48 pour cent des chercheurs scientifiques et en général elles représentent 66,8 pour cent des personnels les plus qualifiés sur le plan technique et professionnel de notre pays. Mais pourtant, il faut encore travailler au changement du modèle culturel dans notre pays pour que



---

soient mieux réparties les charges de la famille entre hommes et femmes, pour élargir les services institutionnels de prise en charge des enfants et des personnes âgées, pour renforcer la protection de la maternité, entre autres mesures visant à permettre aux femmes d'occuper pleinement leur place dans tous les espaces de la société. Notre pays a continué à perfectionner son modèle de développement économique et social, dans le but de construire une nation souveraine, indépendante, socialiste, démocratique, prospère et durable, pour améliorer en permanence la qualité de vie, le bien-être et la justice sociale pour notre peuple malgré le fait que le blocus économique, financier et commercial qui pèse sur Cuba demeure et provoque des troubles pour notre économie et limite notre développement. Monsieur le Président, nous considérons que l'OIT peut continuer à apporter sa contribution dans la lutte pour l'égalité des genres dans le monde du travail et dans la société, en promouvant des projets qui permettent l'intégration du monde du travail avec toutes les facettes du développement durable pour tous, sans écarter des expériences positives, mais en cherchant aussi des approches innovantes comme cela est proposé dans le rapport. Nous appuyons cet objectif et nous mettons à votre disposition notre modeste expérience. Je vous remercie.

**M. Acosta Javier**

*Employeur (République Dominicaine)*

Bonjour à tous, la délégation des Employeurs de la République Dominicaine est très heureuse, Monsieur le Président, d'être présente ici dans cette salle. Nous nous félicitons du rapport du Directeur général et réaffirmons l'importance de l'Organisation Internationale du Travail dans le système des Nations Unies, étant donné que c'est la seule entité dont le mandat repose sur les relations du travail et le tripartisme, car ce sont là les formes qui permettent de chercher des accords sociaux équitables et qui permettent aussi d'assurer le développement durable dans un monde qui change de plus en plus vite. COPARDOM reconnaît les contributions de l'Organisation Internationale des Employeurs, qui parle du rôle des entreprises dans la société, et qui attend aussi de l'Organisation International du Travail une souplesse, une efficacité et des propositions qui sont vraiment pertinentes, tout comme ses normes et ses contributions. À notre avis, la contribution de l'OIT devrait surtout concerner la promotion du dialogue et des accords sociaux car ce sont là des mécanismes permettant de rechercher un consensus tripartite dans les dispositions et politiques qui permettront d'apporter de meilleurs emplois et de faire en sorte que les entreprises soient durables. Les mesures de l'OIT se répercuteront sur la réalisation des objectifs que nous avons tous en vue, et ainsi la Conférence Internationale du Travail pourra consolider le dialogue social et faciliter une coopération efficace qui permettra aussi d'atteindre les objectifs d'un développement durable. Nous voulons réduire la pauvreté, promouvoir des actions qui sont orientées sur la responsabilité sociale des entreprises et nous contribuerons aussi à changer le profil de la population par le biais d'une éducation de qualité et d'une formation pour le travail. Nous pensons que ce consensus que nous mentionnons devrait résoudre toutes les distorsions que l'on constate sur le marché du travail de la République Dominicaine. En ce qui concerne le renforcement de la législation du travail et des normes internationales, nous comptons sur l'installation récente de notre bureau tripartite pour résoudre les conflits. Nous espérons que ce sera vraiment un outil équilibré et juste, ce qui permettra d'évaluer les devoirs de nos entreprises et de nos collaborateurs. Il y a des années déjà que notre pays peut profiter de ses relations de



---

travail harmonieuses et fluides entre les travailleurs et le gouvernement. Nous pensons que ceci pourra renforcer encore les mécanismes de dialogue, faciliter les améliorations au niveau institutionnel et que l'on pourrait ainsi répondre aux distorsions que l'on constate sur le marché du travail de la République Dominicaine. Nous proposons donc d'arriver à un accord sur l'emploi qui encouragerait les entreprises durables, et permettrait aussi de créer du travail décent, d'encourager l'universalisation de la protection sociale, arriver à un niveau de compétitivité qui peut attirer les investissements et aussi assurer l'égalité des possibilités pour tous les travailleurs. Nous avons vu qu'il y a beaucoup de scénarios possibles, et nous disons que nous sommes toujours engagés à appuyer cet accord par le biais du dialogue et de la concertation. Il faut aussi rappeler que la paix durable n'existe que lorsque l'on arrive à la justice et au bien-être. Ce bien-être est ancré dans de véritables politiques publiques et privées qui encouragent le caractère institutionnel, la transparence et la création de postes de travail dignes et durables dans des entreprises responsables également vis-à-vis de l'environnement et dans le temps. Nous confirmons notre consentement tripartite. Nous pensons qu'il faut consolider le secteur des employeurs. Merci beaucoup.

**Mme Kagonye**

*Gouvernement (Zimbabwe)*

Bonjour à tous. Monsieur le Président, au nom du gouvernement du Zimbabwe et de toute la délégation tripartite du Zimbabwe, à l'occasion de cette 107<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail, j'aimerais d'emblée vous féliciter Monsieur Samir Murad, ainsi que vos vice-Présidents, à l'occasion de votre élection à la Présidence de cette session de la conférence. Votre désignation correspond à nos attentes élevées pour cette session, qui arrive à la veille des célébrations du centenaire et qui cherche à accompagner l'avenir du travail et du monde du travail. C'est avec cela à l'esprit que notre délégation se félicite du rapport du Directeur général sur «l'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». Le rapport qui nous est soumis saisit la situation des femmes au travail et donne des idées intéressantes sur la manière d'accueillir à bras ouverts les défis, les menaces et les possibilités qui définissent le contexte dans lequel cet élan vers l'égalité doit réussir. Le rapport du Directeur général dépeint une réalité difficile, qui montre que le rêve d'égalité est encore un rêve malgré la législation à l'échelon national et les instruments internationaux qui doivent alléger le sort réservé aux femmes dans le monde du travail. À ce moment crucial, alors que l'OIT célèbre 100 ans d'existence, nous sommes déterminés à prendre à bras le corps les freins à l'égalité exposés dans votre rapport. Nos efforts ne doivent pas faiblir. Monsieur le Président, ma délégation comprend le dilemme qu'il y a à casser les obstacles qui découlent de l'économie numérique et des innovations technologiques. Ces dernières ne sont pas étrangères aux inégalités hommes-femmes. Il est impératif d'atténuer les effets négatifs de l'inégalité, qui sont très répandus dans la 4<sup>e</sup> révolution industrielle. L'OIT et ses mandants doivent intensifier la cadence en faveur de l'égalité. Nous devons renforcer la lutte et toutefois, nos efforts seront futiles si nous ne changeons pas les dynamiques qui découlent de la 4<sup>ème</sup> révolution industrielle et les systèmes cybernétiques. Les relations de genre sont des obstacles structurels importants à l'heure de s'attaquer à l'inégalité dans le monde du travail. La section 17 de la Constitution du Zimbabwe fournit un socle juridique fort pour l'avancement des femmes et l'égalité. Nous sommes en train de modifier notre code du travail pour réaliser l'objectif d'un salaire

---

égal à travail égal, et nous cherchons à élargir la portée de l'égalité en vertu de la section 17 de la Constitution. Les accords de négociation collective seront modifiés afin de donner corps à l'égalité dans le monde du travail. Nous avons aussi revu, rénové nos programmes scolaires pour intégrer les questions sexospécifiques. À cet égard, les questions d'égalité hommes-femmes sont donc enseignées depuis l'enfance jusqu'à l'école secondaire. Nous cherchons à introduire des valeurs qui vont garantir l'égalité, même au-delà des lieux de travail. La politique nationale sur le genre, révisée en 2017, cherche à prendre en considération les lacunes mises en exergue dans l'enquête de santé et démographie du Zimbabwe et les rapports du Sénat. Un cadre d'évaluation qui porte sur l'autonomisation des femmes et l'égalité hommes-femmes est en train d'être terminé, qui nous permettra de faire le suivi de l'application des engagements internationaux, nationaux et régionaux sur l'égalité des femmes et l'autonomisation des femmes. Monsieur le Président, le Zimbabwe cherche à prioriser le relèvement économique par le biais d'initiatives fondées sur l'engagement avec la communauté internationale et les valeurs internationales, qui créeront des possibilités de travail décent pour tous et notamment les femmes. Vous nous exhortez à l'égalité et à sortir des schémas habituels, et cela est en parfaite adéquation avec la nouvelle donne au Zimbabwe. Nous sommes d'accord avec vos recommandations en ce qu'il s'agit de mettre fin à la violence et au harcèlement, et à encourager l'égalité. Notre nouveau gouvernement a mis en place des mesures qui garantiront un environnement propice à l'égalité et une représentation accrue des femmes. Monsieur le Président, le moment est venu que l'OIT présente un front uni pour l'égalité, reconnaissant que le monde du travail s'inscrit dans un contexte fluctuant, caractérisé par des incertitudes politiques, sociales et économiques sans précédent. Je vous remercie.

**M. Martinez**

*Travailleur (Argentine)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, nous, travailleurs, nous observons que notre monde connaît des mutations rapides et profondes. L'une d'entre elles, c'est le phénomène de la mondialisation, où les capitaux ont la liberté absolue de circuler sans la moindre limite. Et ils le font toujours dans l'objectif d'obtenir de plus en plus de rentabilité à court terme, sans tenir compte du prix que doit payer pour cela la société. Les conséquences et les effets de cette mondialisation sont de plus en plus forts, par exemple l'explosion des inégalités entre différentes régions du monde, mais aussi les inégalités au sein des pays. D'après un récent rapport international, 82 pour cent des richesses créées se trouvent entre les mains des 1 pour cent les plus riches de la population mondiale. Ainsi, les pays et les Etats sont sous pression pour démanteler leurs institutions de protection sociale, pour paralyser les mécanismes de redistribution qui sont stabilisateurs de la société. Les conflits armés et des situations de violence dévastent des régions entières dans le monde. Ces phénomènes ensemble entraînent des flux migratoires qui signifient des situations graves pour l'avenir de nos peuples. À ceci s'ajoute l'existence de gouvernements autoritaires qui respectent peu les libertés publiques et les droits fondamentaux. Or, le mandat de l'OIT, c'est d'avancer dans la réalisation de la justice sociale. Et ce n'est pas des mots vains, des notions vides qui ne serviraient que pour nous gargariser dans nos déclarations et nos discours. Il s'agit en fait d'un principe concret qui implique une juste distribution de la richesse, des conditions de travail respectueuses de la dignité humaine et qui permettent de concilier la vie privée et la

---

vie professionnelle. L'augmentation du travail informel, la précarisation et l'absence de travail décent dans les chaînes mondiales d'approvisionnement doit sonner la sonnette d'alarme. Nous ne pouvons pas laisser passer cela, et il ne faut pas que continuent ces iniquités et ces échecs de la mondialisation. La situation de la femme au travail dépasse le monde du travail, elle touche au monde politique, social et culturel. Elle porte sur la dignité de la personne et cela constitue une injustice véritablement transversale que nous devons affronter tous ensemble: employeurs, travailleurs et gouvernement, car c'est une situation d'inégalité qui persiste. Notre région, les Amériques, connaît une époque d'incertitude dans tous les domaines et ceci est aggravé par ce que la CEPAL appelle la culture du privilège, caractérisée par la concentration des richesses, la disparité dans l'égalité des chances, le fait que les inégalités deviennent un phénomène naturel et le fait qu'il y a des pouvoirs hégémoniques, entre autres facteurs. Nous pensons qu'il faut changer cette culture du privilège et revenir à la culture du travail qui est le moteur de la justice sociale, garantir que personne ne reste au bord du chemin comme cela est dit dans le programme pour le développement à l'horizon 2030. Et c'est la voie qui a été marquée par les objectifs de développement durable, qui sont la passerelle jetée entre le passé et le futur, dans le modèle des relations au travail pour une transition juste. Le programme à l'horizon 2030 n'est pas seulement un engagement des gouvernements, nous avons tous le droit et l'obligation d'être impliqués, de construire ces ODD et de les suivre. Nous devons obtenir un dialogue social institutionnalisé pour promouvoir la culture de la rencontre, comme l'a dit le Pape François. Les syndicats doivent travailler à cela. Nous devons créer des économies durables, assorties de protection sociale, de postes de travail sûrs et de salaires décents. En Argentine, nous vivons des moments d'angoisse et de tristesse. La crise macro-économique ne fait que creuser le fossé entre les riches et les pauvres et fait perdre l'espoir aux populations. Nous ne voulons pas suivre cette voie, ce n'est pas juste. Nous sommes à nouveau tombés entre les griffes du Fonds Monétaire International; les marchés réagissent, les campagnes réagissent, et nous travailleurs, nous réagirons aussi en défendant le développement productif, l'industrie nationale et la culture du travail. Ou est-ce que certains voudraient que les coûts des erreurs de la gouvernance économique de notre pays et les recettes d'ajustements qu'impose le Fonds Monétaire International ne soient payés que par les travailleurs ? Que nous soyons les seuls à en payer le prix ? Les victimes de l'inflation, de la perte de réserves, de la paralysie de l'économie, ces victimes ce sont nous, les travailleurs, et les autres alors ? La seule voie possible pour en sortir, c'est le dialogue social. Un dialogue où nous ayons tous une attitude vertueuse, où nous parions sur l'avenir pour trouver une sortie qui aille vers le développement durable. Je vous remercie.

**M. Bista**

*Gouvernement (Népal)*

Monsieur le Président, Excellence, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. D'emblée, permettez-moi de vous féliciter, Monsieur le Président, à l'occasion de votre élection à ce poste important. J'aimerais également remercier le Directeur général pour son rapport circonstancié sur les femmes au travail et l'initiative en la matière, qui résume les contraintes structurelles et autres, mais apporte aussi des solutions pragmatiques pour la réalisation de l'égalité hommes-femmes et de la justice dans le monde du travail. J'aimerais faire part à cette auguste assemblée des réalisations historiques du Népal au cours de la dernière année

---

dans les domaines sociaux, économiques et politiques. Le secteur du travail a fait de grandes avancées. Nous avons terminé les élections à trois échelons de l'Etat, fédéral, provincial et local, en vertu de notre nouvelle Constitution. Ceci a fait naître dans notre population l'espoir de la stabilité et du développement. Il est important aussi de signaler que l'élection locale a élu, en tant que représentants, 41 pour cent de femmes. Sur le front du travail, après avoir engagé toutes les parties prenantes nous avons adopté une nouvelle loi du travail en 2017 conforme aux principes fondamentaux de l'OIT et au droit au travail. Les règlements nécessaires à l'application effective de la loi ont été adoptés. L'aspect le plus important de cette nouvelle loi est que tous les travailleurs sont pris en charge par cette nouvelle juridiction. L'adoption d'une loi sur la sécurité sociale basée sur les contributions est un nouveau jalon important et dans quelques années, ce système sera mis en œuvre de manière complète en intégrant également le secteur informel. En outre, nous avons préparé un plan cadre, visant à éliminer toutes les formes de travail des enfants d'ici à 2025. Nous sommes également en train de mettre la dernière main à une politique nationale sur la santé et la sécurité au travail. Monsieur le Président, avec ces nouvelles lois, ces politiques et ces initiatives, nous sommes engagés à étendre les possibilités d'emploi rémunéré et décent et les pratiques de travail juste. Nous souhaitons mettre en place une inspection du travail conforme à l'esprit des nouvelles lois, éliminer le travail des enfants, en résolvant les problèmes de violence et de harcèlement sexuel sur les lieux de travail et enfin, nous souhaitons établir et exploiter un système, un mécanisme quasi-judiciaire qui permettra de régler les différends liés au travail. Monsieur le Président, le Népal préfère que l'emploi à l'étranger soit une possibilité facultative plutôt qu'une obligation. C'est pourquoi un programme d'emploi du Premier Ministre cherche à créer des possibilités de travail de grande ampleur pour les jeunes, par le biais du développement de l'entrepreneuriat et de l'amélioration des compétences. Il garantirait également une garantie d'emploi minimum pour les personnes de zones défavorisées et de communautés marginalisées. Le Népal se félicite d'une finalisation et de l'adoption du pacte mondial sur les migrations sûres, ordonnées et régulières. Nous avons commencé à prendre des mesures garantissant un recrutement juste et la lutte contre les activités frauduleuses. En tant que président du Processus de Colombo, le Népal fait beaucoup pour des migrations sûres, prévisibles et bien gérées, pour le bénéfice de tous. Le conseil consultatif du travail du Népal est un forum national qui a été créé pour la consultation et le dialogue sur les questions liées au travail. J'aimerais remercier l'OIT et les partenaires de développement pour leur coopération et leur appui dans la promotion du travail décent, du dialogue social, du tripartisme et des droits au travail. Alors que l'OIT se rapproche de ses célébrations du centenaire, il est essentiel de promouvoir et de consolider les possibilités de travail décent pour chaque travailleur du monde. Le Népal est très heureux de pouvoir rejoindre cette noble initiative, merci.

**Mme Wennemo**

*Gouvernement (Suède)*

Bonjour à tous, Monsieur le Président, la question de l'égalité des genres, traitée dans le rapport du Directeur général est à la fois opportune et pertinente. Je me félicite de ce rapport et que le Directeur général mette l'accent sur la question d'égalité des genres dans le travail de l'OIT en général, et par le biais de son initiative sur les femmes au travail. Mais nous ne pouvons pas nous arrêter là; il y a encore du travail à faire et il y a d'immenses défis à relever. Les femmes sont encore sous-représentées

---

sur le marché du travail, elles sont sous-représentées aux postes de pouvoir, les femmes gagnent moins que les hommes, les inégalités salariales sont toujours une réalité 67 ans après l'adoption de la convention sur l'inégalité des rémunérations. Monsieur le Président, toutes les personnes sont de valeur égale et doivent être en mesure de jouir des mêmes droits humains, des mêmes responsabilités et des mêmes chances. L'égalité des genres a un sens aussi sur le plan économique. Le gouvernement suédois souhaite faire en sorte que la perspective d'égalité des genres soit inscrite dans l'élaboration de politiques, que ce soit sur le plan national ou sur le plan international. Dans le développement de l'Etat providence suédois, l'égalité des genres a été un facteur essentiel. La prise en charge accessible des enfants, une meilleure répartition du congé parental et un impôt individuel sont des réformes qui ont été essentielles pour améliorer la rémunération des femmes, leur bien-être et leur autonomisation économique. Les partenaires sociaux sont responsables de la fixation des salaires. À travail égal, salaire égal et c'est un domaine dans lequel les partenaires sociaux ont un impact important. Monsieur le Président, je me félicite de la réponse du Directeur général à la campagne #Metoo et les rapports sur le harcèlement sexuel du système des Nations Unies. Et je veux dire les choses claires: le harcèlement et la violence des hommes vis-à-vis des femmes est l'une des dernières expressions des inégalités. Prévenir et lutter contre la violence et tous les abus à l'encontre des femmes et des filles est l'une des premières priorités de la Suède et doit continuer à figurer haut dans l'agenda de l'ONU. Je voudrais faire quelques commentaires sur le rapport du Directeur général qui a proposé cinq domaines d'actions. Commençons par suggérer un sixième domaine: appliquer les droits déjà acceptés et étendre ces droits au travail pour les femmes. Nous savons, en effet, que la place des femmes dans le monde du travail est inférieure à celle des hommes. Les raisons pour cela sont différentes: il y a d'abord l'absence de prise en charge des enfants ou sur une culture trop traditionnelle sur le rôle des femmes dans la société. Les femmes, donc, sont chargées de la maison, du foyer, elles n'ont pas le choix de leur travail. Elles devraient, pourtant, avoir toute liberté de choisir leur profession, leur poste de travail. Une nouvelle économie des soins à la personne est essentielle, c'est un facteur d'égalité essentiel, car ce sont les femmes qui assument la responsabilité de ces soins non payés et c'est un obstacle essentiel dans l'avancement des femmes dans leur vie professionnelle. Autre aspect important, c'est une répartition inégale des postes de travail. La proportion de femmes dans des postes de responsabilité, tant dans les entreprises que dans le secteur public, doit augmenter. Monsieur le Président, l'OIT doit donner l'exemple. L'égalité des genres doit être inscrite dans toutes les politiques et les actions de notre organisation. La Suède souhaite que l'OIT mette davantage l'accent sur le fait que les femmes devraient être plus nombreuses aux postes de responsabilité. En conclusion, Monsieur le Président, les femmes au travail, c'est l'avenir du travail.

**M. Ohmi**

*Travailleur (Japon)*

Je vous remercie Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. C'est un grand honneur pour moi que de m'adresser à la conférence au nom des travailleurs japonais. Monsieur le Président, le débat de cette année, qui cherche à créer de nouveaux instruments pour lutter contre la violence et le harcèlement, tombe à point nommé. Nous, le JTUC-RENGO, la Confédération des Syndicats japonais, espérons qu'une convention, assortie de recommandations, sera



---

adoptée l'année prochaine et qu'elle contribuera à des lieux de travail sûrs et productifs où les droits de l'homme sont respectés. Au Japon, le débat sur une législation luttant contre les questions de harcèlement est attendue. Nous appelons aussi de nos vœux des réglementations nationales. Les réglementations, les lois, sont importantes mais il ne s'agit pas simplement de les énoncer. Les initiatives améliorées et une sensibilisation sont nécessaires dans chaque lieu de travail. Nous promouvons des actions visant à favoriser la participation des femmes dans divers domaines. C'est parce que nous pensons que des mouvements qui impliquent une large gamme de personnes, quel que soit leur sexe, leur âge ou leur type d'emploi servent à régler différentes problématiques de manière efficace. Selon notre étude, les syndicats qui ont plus d'un dirigeant femme, ont tendance à adopter des initiatives visant à réduire le fossé salarial entre hommes et femmes, à appuyer l'équilibre travail et vie familiale et à résoudre les problématiques de harcèlement. Nous continuerons d'œuvrer dans le sens d'une société égale du point de vue des hommes et des femmes. J'aimerais vous parler des fonctionnaires du public au Japon. Le débat qui est proposé cette année touche à cela, à la Commission de l'Application des Normes. Les droits des employés du public au Japon sont restreints depuis 1948. C'est un sujet encore laissé en souffrance à l'OIT et dans l'intervalle, le Comité de l'OIT de la liberté syndicale a adressé 10 recommandations au Japon pour qu'il applique la convention de l'OIT. Toutefois, le gouvernement n'a pris aucune mesure pour remédier à cette situation. Cette situation se poursuit et nous ne pouvons l'accepter. Nous exhortons le gouvernement à prendre des mesures concrètes et rapides en adéquation avec les débats et les conclusions de la Commission de l'Application des Normes. J'aimerais terminer en évoquant le centenaire de l'OIT et notre engagement. Les débats sur l'avenir du travail se poursuivent dans plusieurs parties du monde. Toutefois, nous devons encore voir comment les syndicats peuvent relever les défis de ce monde du travail changeant; nous devons approfondir notre analyse. C'est en respectant le tripartisme et en adoptant le dialogue social que nous pouvons résoudre les problèmes liés au travail. L'année prochaine, la Confédération japonaise des Syndicats célébrera ses 30 ans d'existence et nous saisissons l'occasion, ainsi que les Jeux Olympiques de 2020, pour faire de ces événements des leviers pour le travail décent au Japon. Merci.

**M. Yatani**

*Gouvernement (Kenya)*

Monsieur le Président de cette séance de la Conférence Internationale du Travail, le Kenya félicite le Directeur général pour son rapport très détaillé, qui porte sur les engagements de l'OIT et de ses mandats en ce qui concerne l'égalité des sexes dans la société, et les négociations de normes internationales sur la violence et le harcèlement sont également une contribution très importante pour l'égalité. Le Kenya estime que notre contribution dans ce domaine est très claire, mais les femmes continuent à être exclues, les femmes ont beaucoup moins de possibilités d'être incluses dans le monde du travail. Il y a aussi beaucoup de concentration dans le domaine des services et elles sont aussi de plus en plus soumises à des violences et des harcèlements et nous devons donc renforcer le statut des femmes. Les femmes ne sont pas contentes et elles expriment de plus en plus cette colère. Lupita Nyong'o a été au centre de cette campagne #Metoo sur le net et elles sont mécontentes surtout sur le marché du travail. Et je crois que maintenant, il faudrait développer certaines plateformes et continuer à lutter contre la violence sexuelle dans le monde entier. Et donc depuis quelques années, le Kenya a apporté quelques bonnes améliorations à



---

son système juridique. Notamment, il y a la loi sur l'emploi de 2007 qui exclut toutes formes de discrimination. Ensuite, il y a la Constitution de 2010 qui a commencé à lancer le début des droits de la femme au Kenya et qui a permis aux femmes d'être tenues en compte dans tous les aspects de la croissance et du développement. En outre, on a aussi une commission qui a été créée pour contribuer à cette lutte contre la discrimination. Mais nous savons qu'il y a encore beaucoup de problèmes, notamment l'application inadéquate des lois existantes et les personnes ne savent pas non plus quels sont leurs droits. Il y a aussi des barrières financières qui empêchent l'accès des victimes de ces discriminations à des systèmes pour remédier à cela, donc pour que les conditions des femmes s'améliorent notre Président a adopté un programme qui contient beaucoup de dispositions concernant les femmes, mais l'application de ce programme doit être renforcé et consolidé par le système qui est autour. Mais, le gouvernement du Kenya a aussi adopté des réformes pour ses institutions, notamment en ce qui concerne la sécurité sociale, et l'idée étant de faire en sorte que les programmes de sécurité sociale puissent vraiment être mis en œuvre et englober tous les groupes, y compris les femmes. Suite aux propositions des partenaires sociaux, le gouvernement a dit qu'il allait les suivre et appliquer la Constitution ainsi que le droit du travail. En conclusion, nous pensons que l'OIT va redoubler d'efforts pour défendre les intérêts des femmes et les inclure dans toutes les activités de l'OIT, y compris celles qui concernent la coopération technique. Je vous remercie.

**M. Rivero**

*Gouvernement (République bolivarienne du Venezuela)*

Je vous remercie Monsieur le Président. Je vous félicite de votre élection et pour l'excellente façon dont vous menez cette conférence. Nous apprécions le rapport du Directeur général sur les femmes au travail. Le Venezuela a beaucoup à apporter dans les différents domaines qui sont débattus au cours de cette conférence. Nous avons fait d'énormes progrès en ce qui concerne la reconnaissance du travail de la femme, dans l'allègement des horaires de travail et le dialogue dans tous les secteurs. Ces initiatives consolidées découlent d'un engagement du gouvernement révolutionnaire de notre pays vis-à-vis de son peuple. Notre conviction et notre expérience, et celle de dizaines de peuples dans le monde, nous montrent que pour répondre aux besoins de la population, il faut avoir une vraie vocation humaniste, solidaire et loin des intérêts individuels. Dans notre République, nous maintenons les conditions de travail, la retraite à 55 ans pour les femmes, à 60 ans pour les hommes, indépendamment de leurs cotisations. Aujourd'hui, 100 pour cent de la population adulte a droit à la retraite. Nos retraites sont équivalentes au salaire minimum et sont remises à jour trois fois par an. Malgré le sabotage économique, le blocus financier et les prétendues sanctions de la part de l'impérialisme Américain et de ses partenaires dans le monde, nous continuons. Nous disons que ces sanctions ne sont pas justes car elles sont illégales, elles ne sont pas éthiques, elles sont en violation de la charte des Nations Unies. Et ceux qui adoptent ces sanctions n'ont ni l'autorité morale, ni le mandat pour prendre des mesures qui sont une vile agression contre un peuple qui propose la paix et qui respecte la souveraineté de toutes les autres nations. La liste des hautes personnalités qui ont agressé notre pays est longue. Ces personnes ont ensuite été répudiées par leur peuple et tomberont aux oubliettes de l'histoire. Notre action sur le plan international respecte l'autorité des autres pays. Nous ne posons de problème à aucun gouvernement et c'est pourquoi nous regrettons et

---

condamnons les décisions des gouvernements européens et d'Amérique du Nord, qui se targuent d'être les défenseurs de la paix en imposant la guerre et les conflits internes pour démembrer des pays. Ces situations portent atteinte au monde du travail. Nous répétons que les défis du monde du travail sont associés aux problèmes essentiels de l'humanité. Le capitalisme ne peut plus résoudre les problèmes de l'humanité. L'imposition de ce modèle économique à travers le néolibéralisme, à travers les mesures du Fonds Monétaire International, à travers la coercition des politiques imposées, à travers même des agressions belliqueuses, le bombardement téléguidé de populations civiles montre bien à quelles ressources doivent se raccrocher ces pays pour imposer un système qui ne peut plus apporter le bien-être. Rien de bon ne peut sortir de ces mesures de coercition, de ces agressions directes contre des peuples entiers. En outre, j'insiste sur le processus de destruction du travail productif et les tendances dominantes dangereuses qui orientent les grandes économies privées vers des investissements spéculatifs sans générer de valeur ajoutée ou de biens utiles. Gagner de l'argent sur des bases spéculatives, en tirer des bénéfices démesurés, cela a été la cause des dernières grandes crises économiques mondiales et cette dynamique nous rapproche d'un nouvel éclatement d'une nouvelle bulle. Et pourtant, les médias n'en disent rien dans leurs gros titres. Pour les grands médias internationaux, il y aurait une dictature au Venezuela, mais la réalité est toute autre: je veux dire ici, devant cette conférence, que dans mon pays on a eu des élections propres, avec toutes les garanties démocratiques. Le processus électoral vénézuélien connaît un suivi, un contrôle de toutes les régions du monde et il est totalement digitalisé, c'est pourquoi il ne peut pas y avoir de fraude. Malgré une grande campagne contre notre démocratie, une campagne pour l'abstention, il y a eu 45 pour cent de participation, alors que dans les listes électorales 20 millions de citoyens sont inscrits, c'est-à-dire 93 pour cent de la population. Nous en sommes très fiers. Nous sommes fiers du fait que malgré toutes ces manœuvres, il y a eu une grande participation aux élections, malgré le fait que dans notre pays le vote n'est pas obligatoire. J'insiste, le vote n'est pas obligatoire et pourtant il y a une participation très importante aux élections. Le Président Nicolás Maduro a ouvert un dialogue nouveau avec tous les secteurs, un dialogue constructif pour lutter contre la guerre économique qui nous est livrée. Enfin, je veux au nom du gouvernement, merci beaucoup.

## **M. Maglunsod**

*Gouvernement (Philippines)*

Monsieur le Président, au nom du gouvernement des Philippines et du Secrétaire Silvestre H. Bello qui ne pouvait être présent malheureusement à cette conférence, je souhaite vous féliciter pour votre excellente direction des travaux de cette conférence. J'aimerais également féliciter le Directeur général Guy Ryder pour son rapport exhaustif sur l'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité, qui appelle les mandants tripartites à prendre des mesures concrètes visant à promouvoir les droits et les conditions de travail des femmes de par le monde. Monsieur le Président, permettez-moi de vous remercier pour la décision prise par le Conseil de direction sur la violence à l'encontre des femmes et des hommes dans le monde du travail, qui est un sujet de l'établissement de normes de cette conférence. Cela tombe à point nommé pour réduire les inégalités hommes-femmes. Les problématiques auxquelles se confrontent les femmes vont d'un accès restreint au marché, à des possibilités d'emploi réduites, à la discrimination et le harcèlement.

---

Les Philippines, ces trois dernières années, a été classé parmi les 10 premiers pays sur 144 pour le plus petit écart de revenus, le plus petit écart entre hommes et femmes en ce qui concerne l'éducation, la santé et la survie, la participation économique, les possibilités économiques, et l'autonomisation politique. Ceci étant, les Philippines, avec ses mandants tripartites, cherchent à garantir la protection totale des droits et du bien-être de ses travailleurs, notamment les femmes. Lors des célébrations du 1<sup>er</sup> mai, le Président a signé le décret n° 51 qui réénonce la politique d'Etat sur la sécurité de l'emploi, fondée sur la justice sociale. Ceci a suivi des consultations tripartites, visant à résoudre les problèmes de forme de travail atypique et de fin de contrat. Nous avons donné du poids aux deux rôles importants de notre coopération tripartite. Tout d'abord, la liste de travail qui peut être sous-traité doit être émise par le Secrétaire du Travail et de l'Emploi, en consultation avec le Conseil de Paix industrielle, et deuxièmement, l'inspection des établissements est menée par les représentants autorisés du Département du Travail et de l'Emploi. Sur le front international, les Philippines cherchent à garantir un traitement plus humain de ses travailleurs à l'étranger, notamment les femmes migrantes, qui sont, selon les cas, assujetties à de la violence au travail et à des abus et des traitements inhumains. Nous avons également cherché à garantir la protection des droits, notamment des travailleurs domestiques, notamment les femmes, et nous établissons des accords bilatéraux de travail avec les pays hôtes. Nous avons 37 accords liés au travail avec 23 pays: 17 au Moyen-Orient, 7 en Asie et au Pacifique, 13 en Europe et aux Amériques. Mais ces accords ne sont pas suffisants pour protéger suffisamment les droits et le bien-être des travailleurs migrants. Beaucoup doit être fait pour une coopération internationale et il nous faut un modèle pour les migrations qui soit plus adapté et plus sûr. Le rapport du Directeur général démontre qu'il y a des inégalités hommes-femmes de par le monde et ceci est fort triste, alors que l'OIT et d'autres organisations internationales déploient des efforts mais que cela se passe dans cette époque avancée du point de vue technologique. Quand est-ce que la culture de l'inégalité prendra fin ?  
Merci, Monsieur le Président.

**Mme Achtsioglou**  
*Gouvernement (Grèce)*

Merci Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Représentants, Mesdames et Messieurs, c'est un grand honneur pour moi de m'adresser à cette 107<sup>ème</sup> séance plénière de la Conférence Internationale du Travail, qui se déroule à un moment très critique. On réforme tous les aspects de la société, à cause de la mondialisation, de l'évolution technologique dynamique et des changements démographiques. Mais, les inégalités entre les hommes et les femmes dans la vie politique, sociale et professionnelle et même dans la vie des familles, est quelque chose de permanent. À ce propos, le rapport de cette année du Directeur général de l'OIT rend notre débat très intéressant, surtout étant donné que la Commission des Normes cette année est en train de travailler sur un sujet très sensible, qui est celui des violences et du harcèlement contre les femmes et les hommes au travail. J'aimerais mentionner cette question. Le gouvernement grec a accordé une priorité très importante à cette question de la violence domestique en ratifiant récemment la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention de la violence contre les femmes et la lutte contre cette violence, notamment la violence domestique. En plus, les femmes qui sont victimes de violences sont logées dans des gîtes et nous avons maintenant un programme sur le logement et le travail pour les sans-abris qui couvre

---

les frais de logement et facilite leur réintégration sur le marché du travail. Maintenant, j'aimerais vous parler des inégalités hommes-femmes au travail. Le chômage des femmes en Grèce est beaucoup plus élevé que celui des hommes, notamment 26,1 pour cent par rapport à 17,8 pour cent. Le travail temporaire des femmes est aussi beaucoup plus élevé que celui des hommes. Mais nous ne pouvons pas ignorer cet écart des salaires. Malgré une réduction de cet écart, cet écart continue à être très élevé. Afin de se pencher sur ces inégalités, le gouvernement grec a préparé un plan d'action sur l'égalité des sexes pour 2016 – 2020. Les objectifs sont d'encourager la présence des femmes sur le marché du travail, de promouvoir le principe de l'égalité dans les entreprises, promouvoir l'entrepreneuriat des femmes, améliorer la situation des femmes dans le secteur agricole, encourager l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les femmes, et concilier le travail et la vie de famille. Ainsi, nous avons pris des mesures politiques pour justement nous pencher sur le taux de participation très bas des femmes sur le marché du travail. Tout d'abord, nous avons apporté quelques changements majeurs par le biais de notre organisation de l'emploi et de la main d'œuvre. Aujourd'hui, les employeurs cherchent à recruter des travailleurs grâce à un registre des organisations dans lequel on ne spécifie pas le sexe de la personne au chômage. Ainsi, le choix est basé uniquement sur les qualifications des demandeurs d'emploi et pas sur leur sexe. Deuxièmement, nous avons aussi étudié le manque de soins disponibles et accessibles et de qualité pour les enfants, car c'est un facteur qui empêche les femmes de participer au monde du travail. Au cours des trois dernières années le gouvernement a pratiquement doublé le nombre de garderies d'enfants pour s'occuper de ces derniers. En outre, en 2018 nous allons aussi augmenter les allocations familiales. En outre les politiques de soins concernant les enfants et autres membres dépendants, nous avons mis en œuvre des réglementations qui sont favorables aux enfants et aux mamans. Le cadre actuel empêche de renvoyer une femme qui travaille pendant sa grossesse et pendant 18 mois après la naissance de l'enfant. En 2017, nous avons prolongé cette protection des maternités afin de contester les stéréotypes et encourager les femmes à arriver sur le secteur de l'information et de la communication qui est marqué par une plus grande ségrégation entre les hommes et les femmes; nous avons aussi mis en place des programmes de formation. Mesdames et Messieurs, j'espère que ces mesures du gouvernement vont aider notre conférence à progresser et à atteindre nos objectifs. Encore une fois, j'aimerais féliciter l'OIT d'avoir choisi ce sujet, je vous remercie.

**M. Otaredian**

*Employeur (République islamique d'Iran)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. Le Directeur général de l'OIT a bien décrit les différents défis qui se posent aux femmes au travail y compris l'inégalité de rémunération, les contraintes domestiques, le fait d'allier la vie professionnelle à la vie familiale, le harcèlement et la discrimination basée sur le genre. Il y a aussi des barrières non officielles et invisibles qui empêchent les femmes de participer au monde du travail, au monde des entreprises, à être nommées à des postes professionnels ou à des postes de responsabilité, à accéder à des postes de pouvoir dans leur pays. Parfois même, il y a une ségrégation sur le lieu du travail. Les défis auxquels sont confrontées les femmes dans nos sociétés, particulièrement au travail, ont des racines communes qui ont empêché l'émancipation des femmes dans tous les domaines, et ceci remonte au

---

système patriarcal qui est ancré dans nos sociétés, qui considère que les femmes sont incapables d'être au pouvoir et d'avoir des responsabilités. Ces croyances patriarcales sont renforcées dans certaines sociétés et font que l'on refuse de croire que les femmes puissent prendre leurs affaires en main, puissent être capables de prendre des décisions raisonnables, intelligentes que tout le monde pourrait ensuite appliquer. La réalité, c'est que les attitudes patriarcales ne sont pas un problème du passé; ces attitudes vis-à-vis des femmes existent encore dans de nombreuses sociétés dans notre monde d'aujourd'hui, que ce soit dans des pays développés ou des pays en développement. Au cours des dernières décennies, néanmoins, la culture du travail dans certaines professions qui étaient dominées par les hommes, ou les stéréotypes qui persistaient, ont commencé à changer. Les choses ont changé de façon drastique même dans certains pays et c'est encourageant. Les femmes sont maintenant chefs d'Etat ou de gouvernement, pilotes de chasse, enseignantes, cadres d'entreprise, directrices de banques ou d'administrations, de ressources humaines, de télécommunications. Les femmes ne sont plus cantonnées à la famille et elles sont aussi soutien de famille. Le nombre de femmes au travail s'accroît de jour en jour, mais il y a encore des barrières à surmonter pour que les femmes puissent bénéficier pleinement de toutes les opportunités du marché du travail. Mesdames et Messieurs, le Directeur général dans son rapport a proposé 5 grandes actions pour l'avancement des femmes dans le marché du travail, afin de faire face aux problèmes d'inégalité et il y a deux forces dont il faut tenir compte. D'abord, ce fameux système patriarcal, ces stéréotypes de genre et d'autre part, la diversité de l'éducation et de la formation pour les femmes afin de leur donner davantage confiance en elles. Pour résumer Monsieur le Président, l'absence de représentation des femmes dans des sociétés dominées par les hommes est une évidence dans le monde entier. Il n'y a de variation que dans le degré de cette domination. Néanmoins les choses changent, il y a des attitudes patriarcales qui diminuent. Les femmes devraient être jugées à la même aune que les hommes dans notre société. Nous ne savons pas quand cela se produira, mais nous sommes sur la bonne voie. L'OIT doit donc se fixer des objectifs réalistes en travaillant pour l'égalité entre hommes et femmes, en tenant compte des contextes de sociétés qui sont traditionnellement dominées par les hommes. Mesdames et Messieurs, merci de votre attention.

## **M. Czech**

### *Gouvernement (Pologne)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, cette session de la Conférence Internationale du Travail est la dernière avant les célébrations du centenaire. Depuis 2013, nous utilisons cette arène pour discuter de problématiques liées à l'avenir du travail, à la sécurité sociale, aux emplois verts, aux femmes au travail et à la gouvernance. L'instrument principal qui nous permet d'évaluer les tendances, les menaces et les possibilités et de nous préparer au prochain siècle de l'OIT, est le dialogue sous toutes ses formes, le dialogue social tripartite en particulier. Des évolutions complexes et dynamiques du monde du travail, façonnées par la révolution technologique, les changements climatiques et démographiques ont un impact multiforme sur le dialogue social. D'un côté, cela remet en question son efficacité, d'un autre côté, il est démontré que le dialogue social est en forte demande. Le gouvernement politique reconnaît le rôle du dialogue social et met en œuvre les mesures en conséquence. Nous avons un Conseil du dialogue social qui, en 2015, a remplacé la commission tripartite des affaires sociales et économiques. Grâce à ses



---

compétences multiples, le Conseil peut avoir une incidence réelle sur les évolutions sociales et économiques actuelles. L'intensité et la qualité de ses activités sont reflétées dans ses résultats. Le Conseil, ainsi que les partis des travailleurs et des employeurs, ont adopté 80 résolutions. Plus de 1 300 projets de lois ont été soumis à consultation et d'ailleurs, notamment plus de 1 000 projets de loi émanant du gouvernement. Le Conseil est un forum intéressant pour échanger les points de vue, se confronter aux points de vue des autres et parvenir à des accords. Ce sont des efforts entrepris par les partenaires sociaux et le gouvernement. Les partenaires sociaux forts sont une composante importante d'un bon dialogue social. Ainsi, le parlement polonais a finalisé l'amendement à une loi sur les syndicats qui donne le droit aux personnes d'adhérer à un syndicat, même si les personnes sont des travailleurs indépendants et qui travaillent sous contrat pour une entité autre. Le projet de loi garantit des mesures de protection et garantit que les syndicalistes non employés puissent rester autonomes et libres de mener des négociations collectives. Nous reconnaissons aussi qu'il faut une nouvelle approche de la loi sur les relations de travail atypique. Nous avons nommé un comité de la codification du droit du travail avec des partenaires sociaux, notamment parmi ses membres. Le comité vient juste de terminer ses activités. Certains des résultats des activités du comité seront utilisés par le gouvernement dans ses travaux futurs. Mesdames et Messieurs, pendant la session de cette année, le débat s'intéresse au rapport du Directeur général, «l'initiative pour les femmes au travail et un nouvel élan pour l'égalité». Le rapport signale qu'il y a des obstacles à un accès égal au marché du travail pour les hommes et les femmes. Les inégalités ont trait aux possibilités des femmes à travailler aux mêmes conditions que les hommes, d'avoir un salaire égal, et à la charge de travail supplémentaire dans la maison et du travail non rémunéré. La Pologne trouve ces problématiques particulièrement importantes. Nous souhaitons apporter des conditions de vie décentes pour les familles, les enfants et les personnes âgées. Les femmes sont beaucoup mises à contribution et il est plus facile de les exclure du marché du travail de cette manière. Il y a un obstacle à la mobilité intergénérationnelle et la cohésion sociale. Nous pensons qu'appuyer les femmes sur le marché du travail doit être un travail multi- dimensionnel et il faut que le système puisse permettre aux mères de poursuivre leur carrière. Les congés maternité et paternité et les allocations sont favorables à cela et ce n'est pas une charge supplémentaire pour les employeurs car c'est payé par le système de sécurité sociale et cela permet aux femmes de revenir sur le marché du travail à l'avenir. Nous accordons aux femmes des congés maternité d'une année et ceci cherche à combler le fossé aussi en termes de retraite entre hommes et femmes. Ceci est important pour garantir la participation des femmes au marché de l'emploi. Nous appuyons différentes formes de soins aux bébés et jeunes enfants. Dans les années 2010 à 2017, ceci a mené à une multiplication par huit des [vgr INTERRUPTION 6:20].

**Mme Muñoz**

*Travailleur (Chili)*

Merci beaucoup, au début nous aimerions saluer le Bureau de l'OIT, le Secrétaire général et toutes les délégations qui sont ici présentes; nous sommes vraiment très fiers de pouvoir nous adresser à vous au nom de la délégation des travailleurs du Chili. Nous félicitons l'OIT qui vise pour l'avenir un travail décent. Ceci est représenté dans le rapport du Directeur général de l'OIT, ainsi que dans ceux du Président du Conseil d'Administration. Nous sommes la CUT, Centrale syndicale



---

du Chili, les héritiers de toutes les luttes politiques syndicales dans notre pays. Cette année, nous arrivons aux 30 ans de la date où il y a eu la refonte de notre Centrale. En tant que Centrale, nous croyons profondément à toutes les valeurs de la constitution de l'OIT: le travail n'est pas une marchandise. La pauvreté dans tout pays constitue une menace pour la prospérité dans le monde entier. La justice sociale, concrétisée par le dialogue social, la négociation et les accords tripartites, est la meilleure manière de garantir une paix durable et supprimer la pauvreté. La liberté syndicale est indispensable pour tous, pour les femmes, les hommes, les jeunes et les enfants, car elle rassemble tout ce qui intéresse notre société. C'est pourquoi nous sommes vraiment convaincus que le tripartisme est une bonne chose, que c'est un outil pour la mobilisation fondamentale et qui permet de transformer ces valeurs et en faire une réalité pour les travailleurs, leur famille et la société en général. Les travailleurs et les travailleuses, nous devons assumer ces responsabilités car nous pensons aussi que notre action syndicale, l'autonomie et l'unité des travailleurs sont très importantes. Ce sont deux éléments très importants dans le monde du travail, il ne faut jamais les perdre de vue: l'autonomie des gouvernements, des entrepreneurs et des partis politiques, et de tous ceux qui cherchent à atteindre ces objectifs sont très importants. Au Chili, nous en sommes maintenant au début d'un nouveau gouvernement de droite, comme en l'année 2011, où il y a eu une mobilisation des étudiants. Maintenant, nous avons aussi une mobilisation des femmes contre la violence, pas seulement la violence physique et sexuelle, mais aussi la violence sur les lieux du travail, ce qu'on revoit surtout dans les politiques salariales parce que les femmes sont punies économiquement, parce qu'elles gagnent un tiers de moins que les hommes alors qu'elles font un travail de même valeur. Et nous, les femmes, ce n'est pas parce que nous avons un utérus que nous devons gagner 70 pour cent de moins que les hommes. Ainsi, pour aller plus au-delà de la lutte des femmes, lorsqu'il y a un changement de gouvernement, on ne doit pas simplement dire que les travailleurs sont des superflus et qu'on peut s'en passer; ceci n'est pas bon pour notre démocratie. Sous le gouvernement de la Présidente Michelle Bachelet, on a terminé la transmission de cette réforme du travail qui devrait régler les droits collectifs du travail, ce qui est très important pour la liberté syndicale. Cette réforme n'est pas parfaite, c'est vrai, il y aura certainement d'autres choses à faire. Le problème, c'est qu'il reste encore une année avant qu'elle n'entre en vigueur, mais nous serons toujours là, disponibles pour la mettre en œuvre. Contrairement à cela, ce dont nous avons besoin c'est d'approfondir la réglementation et la protection dans tous les secteurs les plus précaires. Par exemple, celle des travailleurs des call centers, où ils doivent tellement travailler qu'ils n'ont même pas la possibilité d'aller aux toilettes. Donc, dans le cadre des grandes demandes sociales que l'on entend dans les rues, il y a le droit à la sécurité sociale complète et digne, car par exemple des pensions justes, parce que le système actuel a été contesté par la CUT. Nous pensons qu'il faut vraiment quelque chose qui soit universel pour tous les travailleurs et que ce doit être financé par les gouvernements et les employeurs. Nous demandons au gouvernement d'en saisir le Parlement d'urgence pour qu'il puisse ratifier la convention 102 de l'OIT très rapidement. Nous dénonçons devant cette assemblée les forces politiques de notre pays et ce qu'ils font contre les étudiants, les femmes, les enfants et les Mapuches. Nous déclarons aussi que le gouvernement devrait modifier les systèmes administratifs et ne pas supprimer les droits que nous avons déjà. Je vous remercie beaucoup.

---

**M. Jurkovič**

*Gouvernement (Saint-Siège)*

Madame la Présidente, le monde connaît aujourd'hui un changement structurel et fondamental qui exige une analyse approfondie de revoir ce que c'est que le travail, ce que cela signifie pour l'économie, la société et l'élaboration des politiques. Au moment du développement durable, le travail doit être un facteur de société inclusive. Le progrès humain ne doit pas être mesuré uniquement en termes de croissance économique et d'accumulation de richesses matérielles. D'après le Saint-Siège, le travail doit permettre la construction d'une société inclusive. Cela signifie une réévaluation du travail, qui doit être vu comme une expression essentielle de l'être humain, un moyen par lequel nous pouvons atteindre notre épanouissement. Il ne faut pas confondre la fin et les moyens: le travail devient une marchandise, un instrument et l'argent devient une fin ce qui entraîne une culture amoralisée du déchet. Les avancées technologies créent de nouveaux défis que nous devons encore appréhender. On a considéré que la technologie n'avait qu'un impact positif sur la société, or, en réalité, les preuves nous montrent tous les jours que ce n'est pas le cas. La technologie et la mondialisation ont joué un rôle essentiel dans la polarisation progressive du marché du travail, tant dans les pays avancés que dans les pays en développement. Afin de créer un avenir durable, nous devons nous appuyer sur les générations futures et le paradoxe c'est que, alors que nous devrions attendre davantage de contributions des jeunes, les tendances héritées du passé et du présent marginalisent les jeunes, les mettent en position de vulnérabilité. L'économie mondiale, malgré sa croissance, n'est pas en mesure de créer suffisamment de postes de travail de qualité, en particulier pour les jeunes. Il faut mieux reconnaître les droits égaux des femmes sur le marché du travail pour respecter la tâche qu'elles mènent dans leur vie professionnelle, tout en tenant compte de leurs aspirations dans la famille et dans la société dans son ensemble. Malheureusement, la réalité fait que les femmes ne peuvent pas trouver de travail, du fait d'une vision trop économiste de la société. Les femmes, trop souvent, doivent choisir entre la famille et le travail. Devenir mère est toujours un obstacle dans la vie professionnelle. Les femmes devraient pouvoir être simultanément des mères et avoir une vie professionnelle, et ne pas avoir à choisir entre les deux. La famille demeure l'unité fondamentale de la société et doit donc être protégée. Les femmes sont un élément vital de la famille. Si l'on ne comprend pas bien cet aspect de la dignité humaine, la discrimination ne sera jamais surmontée. Madame la Présidente, je répète ici la préoccupation du Saint-Siège face à la violence, en particulier la violence sexuelle et le harcèlement dont sont victimes les femmes et d'autres travailleurs. C'est pourquoi je suis préoccupé de ce qui se passe sur le point 5 de la Convention où on essaye de présenter de nouvelles preuves scientifiques, alors qu'il s'agit de pur colonialisme idéologique. Ceci nous empêchera de nous attaquer aux causes de ces violences au travail et nous empêcherait d'apporter une aide aux femmes et aux hommes qui sont victimes de ces harcèlements et de ces violences. Nous appelons la communauté internationale à mettre en place une véritable égalité au travail et il faut que tout le monde comprenne l'amour de Dieu qui se loge au fond du cœur de chacun des êtres humains. Je vous remercie.

---

**M. Tokumaru**  
*Employeur (Japon)*

Je vous remercie Madame la Présidente. Bonjour à tous, Mesdames et Messieurs, c'est un grand honneur pour moi que de m'exprimer devant cette assemblée en tant que représentant des Employeurs du Japon. J'aimerais commencer par les objectifs de développement durable. En septembre 2015, la communauté internationale a adopté un ensemble d'objectifs d'ici à 2030 afin d'éliminer la pauvreté et de garantir la prospérité pour tous. Keidanren, la Fédération des Entreprises du Japon, a révisé sa charte de conduite des entreprises en novembre dernier afin de réaliser de manière active les ODD. Comme cela est dit dans le rapport du Directeur général sur la mise en œuvre des programmes de l'OIT, il est d'une importance capitale que l'OIT, en tant que membre du groupe fondamental du système de développement de l'ONU, se dédie à la réalisation de ces objectifs, notamment l'objectif 8, travail décent et croissance économique. C'est justement ce que cette organisation doit traiter. Afin de réaliser cet objectif, nous devons renforcer la croissance durable par des ensembles industriels, par la création d'emplois. Le secteur privé joue un rôle primordial à cet égard. Une grande gamme d'entreprises japonaises, de petites PME à de très grandes entreprises, font des investissements directs étrangers dans des pays en développement, développant des possibilités de travail décent d'une part, mais apportant aussi des possibilités de formation professionnelle aux employés. Relevons également que le secteur privé contribue à la lutte contre la pauvreté et à la garantie de travail décent. Par exemple, en collaboration avec l'OIT, une entreprise japonaise et ses affiliés à l'étranger ont financé un programme d'éradication du travail des enfants. Le budget de l'OIT seul n'aurait pas été en mesure de mettre en place ce programme et nous attendons donc que des partenariats privé-public de ce type soient de plus en plus utilisés. Madame la Présidente, j'aimerais évoquer quelques aspects nationaux du travail décent. Au Japon, une loi sur la réforme du travail est en train d'être débattue au Parlement. Un plafond sur les heures de travail serait introduit au titre de cette nouvelle législation. Le secteur des affaires japonais a déjà beaucoup fait pour réduire les heures de travail excessives, tout en augmentant sa productivité. Par exemple, le Keidanren, la Fédération des Entreprises japonaises, demande à ses entreprises membres de mettre en place un plan d'action volontaire de réduction des heures supplémentaires et d'encouragement des employés aux congés payés. Plus de 200 entreprises membres se sont engagées et ont mis en place des plans de ce type. Notre législation sur le salaire égal, travail égal va être révisé également. Nous souhaitons revoir notre législation en réduisant les différences de traitement des travailleurs employés de manière régulière ou non. L'éradication du harcèlement sur les lieux de travail est un autre problème important au Japon. En mars, nous avons soumis un rapport sur la définition du harcèlement et les mesures de prévention avec possibilité de lignes directrices, d'outils pertinents dans un avenir proche. L'adoption de normes visant la fin de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est à l'ordre du jour de cette organisation. Nous pensons que des instruments souples sont souhaitables afin que la compatibilité entre législation nationale des pays membres et mise en œuvre puisse être garantie. Nous souhaitons contribuer à des résultats sur ce sujet important. J'aimerais conclure en soulignant une fois de plus que les employeurs du Japon sont engagés auprès d'une collaboration tripartite pour traiter les aspects nationaux et internationaux du travail décent. Je vous remercie de votre attention.

---

**M. Dhakiri**

*Gouvernement (Indonésie)*

Madame la Présidente, Excellence, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. J'aimerais remercier le Directeur général pour son rapport intitulé «Les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». L'Indonésie pense qu'améliorer la participation des femmes dans le monde du travail est un des éléments essentiels pour atteindre les objectifs pour le développement durable, et ainsi le gouvernement de l'Indonésie a élaboré plusieurs politiques et programmes pour améliorer la participation des femmes et pour leur fournir des services beaucoup plus faciles, notamment nous avons lancé le mouvement national pour la non-discrimination au travail. Deuxièmement, nous avons mis en œuvre les directives sur des salaires neutres en matière de différences hommes-femmes. Troisièmement, nous avons mis en place un groupe de travail pour les possibilités d'emploi égal. Quatrièmement, nous voulons sensibiliser les responsables des gouvernements locaux et les autres parties prenantes pour mettre en œuvre l'égalité de l'emploi. Et ensuite en cinquième, nous avons un quota pour chaque parti politique d'au moins 30 pour cent de femmes candidates. L'Indonésie se félicite des efforts de l'OIT pour lancer ce nouvel élan pour l'égalité et aimerait vous dire ce qu'ils ont fait. Tout d'abord, nous pensons qu'il nous faut une nouvelle économie de soins. Nous pensons que le développement de cette économie va aider à promouvoir l'égalité pour les femmes dans le monde du travail. Donc l'OIT continue à travailler avec ses mandants pour assurer des meilleurs investissements dans le développement de ce système. Au niveau national et deuxièmement, renforcer le contrôle des femmes sur leurs propres horaires. Il faut une étude supplémentaire de l'OIT sur la promotion du dialogue social, inclusive de la négociation collective afin de développer un équilibre entre les familles et le travail. Ceci pour répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs. Troisièmement, nous voulons évaluer la contribution des femmes de manière équitable. Nous soulignons le besoin pour l'OIT d'assurer une meilleure collecte de données en se basant sur une méthodologie saine, qui peut être utilisée pour élaborer des politiques publiques et des programmes dans le secteur privé afin d'assurer le travail décent pour les femmes, y compris régler la question des inégalités en matière de salaire. Quatrièmement, aussi faire en sorte que les femmes soient mieux représentées. L'OIT devrait faire des efforts pour conseiller et soutenir les programmes de développement dans les pays afin de promouvoir la participation des femmes. Cinquièmement, il faut mettre un terme à la violence et au harcèlement. L'Indonésie se félicite de la discussion sur les normes et attend un instrument de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. À ce propos, nous sommes très heureux de vous dire que nous avons déjà un système de sécurité sociale qui couvre la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail. Madame la Présidente, l'Indonésie est prête à collaborer de manière très étroite avec l'OIT, ses partenaires sociaux et les autres mandants pour atteindre ces objectifs et enfin, Madame la Présidente, comme nous approchons du centenaire de l'organisation l'année prochaine, nous voudrions dire aussi que nous allons mettre en œuvre les initiatives du centenaire, y compris l'initiative pour les femmes au travail. Je vous remercie, Madame.

---

**M. Yomura**

*Gouvernement (Brésil)*

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Monsieur Guy Ryder, chers collègues Ministres, Mesdames et Messieurs. Je félicite toutes les délégations ici présentes et je remercie le Directeur général de l'OIT, Monsieur Guy Ryder, de son rapport «L'initiative sur les femmes au travail» et qui propose des actions pour lutter contre les principaux problèmes qui empêchent encore l'égalité de genre dans le monde du travail. Le gouvernement brésilien s'est engagé fermement à promouvoir l'égalité des genres et a mis en œuvre plusieurs politiques publiques allant dans ce sens. Je voudrais parler ici de la loi qui renforce les droits des travailleurs domestiques, la loi qui rallonge le congé maternité et paternité, la multiplication des places en crèche: des mesures qui renforcent l'autonomie économique des femmes et promeuvent l'égalité dans le monde du travail. Pour que l'on entende mieux la voix des femmes, qu'elles soient mieux représentées, nous avons créé un Conseil national des instances des femmes des partis politiques et la plateforme «Plus de femmes au pouvoir» qui ont été créés par le secrétariat national des politiques pour les femmes. Pour lutter contre la violence et le harcèlement, je dois mentionner la loi Maria da Penha, qui a maintenant 11 ans et qui est reconnue par l'ONU comme l'une des lois les plus avancées au monde pour lutter contre la violence domestique à l'encontre des femmes. Nous espérons que l'OIT continuera à faire un bon travail dans ce domaine et avancera encore plus rapidement alors que nous nous approchons du deuxième centenaire de notre organisation. Pour atteindre une véritable égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, il faut repenser les relations au travail comme un tout, en tenant compte des défis de l'avenir et en revoyant les rôles traditionnels attribués à tel ou tel sexe. De ce point de vue, le Brésil a promu une véritable modernisation de son code du travail afin de permettre entre autres, une plus grande flexibilité dans la gestion du temps de travail et un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Aujourd'hui il est possible pour les hommes d'avoir des horaires de travail plus adéquats avec la vie familiale, en éliminant une partie du fardeau qui a pesé trop lourdement sur les épaules des femmes traditionnellement. Le télétravail est aujourd'hui une réalité, il est prévu dans notre nouvelle législation et il permettra aussi un nouveau type d'embauche qui permettrait une meilleure gestion du temps dans la famille. La réforme du code du travail a permis d'éliminer des dispositions obsolètes, trop rigides qui amenaient à une discrimination des femmes à l'embauche. Sans négliger pour autant une protection spécifique pour ce groupe plus vulnérable. Nous promovons la négociation collective, l'autonomie des travailleurs, nous garantissons en même temps la protection de leurs droits et avons modernisé la législation du travail en promouvant le dialogue social, ce qui évite d'avoir recours à la justice pour les conflits au travail. Les fruits viendront avec le temps. Il y a encore des résistances à ces efforts, à cause des pratiques paternalistes du passé. C'est pourquoi nous avons renforcé notre engagement vis-à-vis de la liberté syndicale. Le Brésil respecte ses engagements internationaux, le Brésil respecte les conventions de l'OIT. Je répète, le Brésil respecte les conventions de l'OIT. Il y a d'ailleurs une reprise de la croissance économique, il y a une diminution du taux d'inflation et des taux d'intérêts, il y a une reprise de l'emploi. Il y a bien sûr encore des hauts et des bas, ce qui est normal dans une période post-récession, mais nous pouvons aujourd'hui prévoir une diminution d'environ 12 pour cent du chômage d'ici la fin 2018. Comme mon prédécesseur au Ministère, je voudrais réaffirmer ma plus haute considération



---

vis-à-vis de notre organisation qui a une grande responsabilité pour la promotion du travail décent et du dialogue social. C'est pourquoi cette organisation a le devoir de réformer de façon approfondie son système de contrôle des normes en faisant davantage attention à la perspective des gouvernements. Notre organisation doit donc renforcer son caractère strictement technique par le biais de la coopération et du dialogue constructif. Je vous remercie.

**Mme Teketel**

*Gouvernement (Ethiopie)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, je vais commencer par vous féliciter, vous et les vice-Présidents, pour votre élection à Présidence cette 107<sup>ème</sup> session de la CIT. J'ai confiance en vous et je pense que sous votre direction, la conférence sera un succès. J'aimerais féliciter le Directeur général de l'OIT, Monsieur Guy Ryder, qui nous a fourni un rapport très complet sur les femmes au travail. J'aimerais aussi remercier le Président du Conseil d'Administration de l'OIT pour son rapport, qui est également très complet. Madame la Présidente, l'Ethiopie est très heureuse de voir que cette initiative pour les femmes au travail existe. C'est très important et ça aurait dû être fait depuis très longtemps. Comme on le dit dans le rapport, les femmes sont souvent engagées dans des travaux qui sont mal payés, ou dans des activités économiques qui le sont également. Ainsi, il y a plus de ségrégation et d'écart entre les hommes et les femmes. C'est un cercle vicieux qu'il faut rompre maintenant. Changer la situation des femmes, c'est changer la situation de la moitié du monde du travail. Je voudrais aussi saisir cette occasion pour dire que l'Ethiopie est entièrement engagée pour arriver à mettre en œuvre cette initiative, une initiative qui a pour but de protéger les femmes contre la discrimination et le harcèlement et pousser à l'égalité entre les hommes et les femmes au travail, sur le marché du travail et au niveau des prises de décisions. Cette initiative est conforme aux instruments juridiques internationaux sur l'égalité des hommes et des femmes. Le gouvernement éthiopien a mis en œuvre toute une série de politiques et de stratégies qui rajoutent le pouvoir des femmes dans tous les domaines: politiques, économiques et sociaux. Cette croissance économique rapide et les réformes politiques qui sont aussi rapides en Ethiopie, font de ce pays, un pays qui est déterminé à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes et à promouvoir la justice sociale pour atteindre le développement durable dans le pays. La représentation des femmes est de plus en plus importante dans nos cabinets ministériels et au Parlement. C'est pour ça que je suis ici aujourd'hui, mais nous avons encore beaucoup de chemin à faire. De nombreuses femmes sont encore soumises à la discrimination, à la violence et au harcèlement dans leur pays d'origine, mais aussi en tant que migrantes en dehors de leur pays d'origine. Madame la Présidente, je voudrais vous dire que la condition des femmes au travail est vraiment liée à l'attitude de chaque société. Le défi est donc très ancré et lié aux structures sociales et culturelles existantes. Il faut donc un engagement et une manière très spéciale d'approcher les choses. Madame la Présidente, au nom du gouvernement éthiopien, et en mon nom en tant que femme, je voudrais encore une fois dire à l'OIT combien j'apprécie le fait qu'ils aient choisi ce thème pour une initiative. Enfin, Mesdames et Messieurs, j'aimerais saisir cette occasion pour remercier le Directeur général de ses efforts précieux en vue de promouvoir l'amendement 1986 de la Constitution de l'OIT. Nous avons vu que beaucoup d'Etats membres avaient réagi à ceci et ma délégation souhaiterait demander aux Etats membres qui ne l'ont pas encore fait de ratifier cet amendement le plus rapidement possible. Merci beaucoup.



---

**M. Pambudhi**

*Employeur (Indonésie)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Ministres, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, bonjour. Madame la Présidente, APINDO est une association d'employeurs qui coopère avec l'OIT et qui contribue à créer des solutions innovantes des normes de travail. Nous pensons qu'un environnement des affaires plus propice saura générer la productivité, l'emploi et le travail décent. Afin de réaliser le développement économique durable, APINDO fait participer les partenaires stratégiques pour encourager la productivité plus élevée et encourager les possibilités d'emplois décents dans le but des objectifs de développement durable qui comprennent la croissance économique durable, l'inclusivité sociale et le travail décent pour tous. En outre, les employeurs se doivent de créer des emplois verts dans l'économie verte. APINDO, mon organisation, partage les mêmes préoccupations de durabilité pour notre planète. Nous pensons qu'il faut coopérer pour trouver des solutions qui permettent de préserver la planète où nous vivons, tout en maintenant nos efforts de création d'emplois. Madame la Présidente, APINDO a mis au point un certain nombre d'organes semi-autonomes, en appui aux ODD. Il y a les centres de formation APINDO, le réseau d'apprentissage national indonésien, affilié au réseau d'apprentissage mondial, et un bureau de certification des ressources industrielles. Ces organes cherchent à créer des relations de travail harmonieuses, avec par exemple la négociation collective, des discussions autour des salaires, la sécurité sociale, la productivité, les apprentissages et la formation professionnelle. Afin de prendre à bras le corps les défis posés par la révolution industrielle 4.0, APINDO avec le gouvernement a intensifié son travail autour des compétences professionnelles par un programme d'apprentissage. APINDO a encouragé 2 600 entreprises à mettre en œuvre des apprentissages. Nous cherchons à attirer des entreprises qui vont mettre en place des programmes d'apprentissage et ce, pour une meilleure adéquation entre les ressources humaines de jeunes diplômés et les exigences des secteurs. Nous déployons de grands efforts pour appliquer les principes et droits fondamentaux au travail et le dialogue social peut être défini comme une politique d'Etat. Le gouvernement a le devoir de fixer des cadres politiques, juridiques et réglementaires et d'assurer le contrôle de la cohérence des politiques de dialogue social. Il faut renforcer le rôle du gouvernement pour une plus grande participation du grand public. Les technologies de la communication et de l'information doivent participer du dialogue social également. Madame la Présidente, concernant la convention proposée sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, elle devrait être en harmonie avec les systèmes juridiques des pays membres pour être applicable. Madame la Présidente, pour conclure, j'aimerais dire qu'APINDO espère que la réunion plénière permettra la réalisation des objectifs de développement durable qui ont pour but la croissance économique durable, l'inclusivité économique et sociale, le travail décent pour tous. J'espère qu'avec des solutions adaptées pour le travail, le monde des affaires et du travail sera plus durable et fournira des emplois décents. Merci.

**Mme Oliphant**

*Gouvernement (Afrique du Sud)*

Excellence, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les vice-Présidents, Mesdames et Messieurs les délégués. Le préambule de la Constitution de l'OIT est très instructif. Elle est tout aussi pertinente aujourd'hui qu'elle ne l'était il y a un

---

siècle. Elle nous a servi de fondation très solide et de point de référence pour nos travaux. Rappelons que cette déclaration relève de revendications fondamentales, que la paix universelle ne peut être reposée que sur la justice sociale et que toute nation qui n'adopte pas des normes de travail qui soient humaines, peut être un obstacle à la justice sociale. Nous nous approchons du centenaire de l'OIT en 2019 et le rapport du Directeur général nous rappelle que nous avons effectivement fait des progrès depuis 1919, mais qu'il y a encore beaucoup de défis que nous devons relever maintenant. Nous savons qu'il y en aura d'autres qui vont surgir, au fur et à mesure que nous avancerons. Il est vrai que nous devons avancer en tant que collectif, mais l'impact a été beaucoup plus important lorsque l'on a fait des efforts collectifs. Nous devons accepter que nous travaillons dans un environnement dynamique qui change beaucoup plus rapidement et de manière beaucoup plus complexe que ce que nous avons connu au cours des premières années de l'OIT. Ainsi, il faudra être beaucoup plus complexe lorsque nous allons concevoir nos interventions. Madame la Présidente, le premier Président de l'Afrique du Sud démocratique, Nelson Mandela, disait «Lorsqu'on arrive au sommet d'une colline, on s'aperçoit qu'il y a encore beaucoup de collines à gravir». Le rapport du Directeur général nous rappelle que si nous avons raison de célébrer ce que nous avons fait jusqu'à maintenant, il reste quand même beaucoup de choses à faire. Alors, je vais dire très brièvement comment l'Afrique du Sud s'acquitte de ses obligations et ne couvrir que quelques piliers thématiques. Sur cet appel pour un nouvel élan pour l'égalité, il faut dire que les femmes continuent à être payées beaucoup moins que les hommes dans le monde, même lorsqu'elles font un travail de valeur égale. Pour relever ce défi, nous avons révisé notre cadre juridique sur l'égalité en matière d'emploi et introduit quelques principes comme celui du salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous avons aussi fait en sorte que notre loi sur l'égalité en matière d'emploi soit une condition préalable pour pouvoir faire du commerce avec l'Etat. C'est la théorie du bâton et de la carotte. Tout employeur a besoin d'une lettre confirmant qu'il respecte l'égalité en matière d'emploi avant de pouvoir offrir ses services et ses prestations au gouvernement. On comprend que la loi ne suffit pas pour arriver ici, qu'il faut l'appliquer aussi. La violence est considérée comme un crime pour nous; le harcèlement dans le monde du travail n'est pas différent. Les travailleurs ont la possibilité de porter plainte pour violence et harcèlement dans le monde du travail, soit par le biais de la résolution en ce qui concerne les conflits sur le lieu du travail, ou en s'adressant aux tribunaux. On comprend que c'est très ambitieux et qu'il faudra changer certaines optiques. Le dialogue social et le tripartisme évoluent également. L'Afrique du Sud évalue constamment ses méthodes afin de renforcer les processus, mais aussi la qualité des résultats. Notre modèle de dialogue social n'est pas forcément tripartite mais fait en sorte de donner une voix aux femmes, aux jeunes, aux coopératives et aux associations civiles. Cela fonctionne assez bien mais il y aura toujours une marge d'amélioration. Notre dialogue social, le tripartisme ont été testés dernièrement lorsque nos partenaires sociaux ont négocié la première loi sur le salaire minimum de l'Afrique du Sud. C'était très difficile, mais les partenaires sociaux sont arrivés à la conclusion qu'ils pouvaient adopter un accord qui porte sur toutes les modalités concernant cette législation sur le salaire minimum. La résilience de notre dialogue social a été testée donc récemment, lorsque nous avons demandé à nos partenaires sociaux ce qu'ils pensaient de la législation sur les relations de travail et les conditions de base de la loi sur l'emploi. Il y a eu des désaccords dans certains domaines; c'est toujours comme ça avec un dialogue social. Mais nous les avons bien traités, nous avons obtenu beaucoup de respect. Nous sommes prêts à relever les défis

---

du Directeur général et nous sommes prêts à partager notre expérience. Nous remercions l'OIT et les représentants de l'OIT qui sont dans notre pays à Prétoria du soutien qu'ils nous ont apporté pour relever ces défis. Alors, nous devons tous maintenant mobiliser nos efforts pour que la justice sociale devienne une réalité pendant notre propre vie. Merci beaucoup.

**M. Baumgartner**

*Gouvernement (Uruguay)*

Monsieur le Directeur général de l'OIT, Monsieur Guy Ryder, Monsieur le Président de la Conférence Internationale du Travail, Monsieur Samir Murad, une fois de plus la Conférence Internationale du Travail, dans l'une de ses commissions, analyse la question du dialogue social et du tripartisme, des instruments qui sont bien enracinés dans les pratiques de notre organisation, et dont le fil conducteur nous renvoie à la déclaration de Philadelphie et à la constitution de l'OIT. Le gouvernement de notre pays se propose de réfléchir à cela, en partant de notre expérience nationale. Au cours des 13 dernières années, notre pays a développé une politique de dialogue social pour la gouvernance des relations au travail. Nous trouvons des exemples de consultation préalable, de tripartisme, de négociations collectives inclusives, de dialogue social vaste et inclusif. Ce type d'action a permis un développement humain constant, reconnu par les Nations Unies. Au cours des dernières années nous avons adopté plus de 30 lois qui ont permis d'actualiser le Code du travail et celui de la sécurité sociale sur des questions telles que la sous-traitance, la promotion et la protection de l'activité syndicale, la réforme du processus du travail, le nouveau statut des travailleurs ruraux et domestiques, le travail nocturne, la flexibilisation du régime d'accès à la retraite, la réforme de la protection chômage, entre autres. En outre, nous avons amélioré la santé et la sécurité au travail, par la création d'un Conseil national pour la santé et la sécurité au travail, à composition tripartite, qui a adopté toutes sortes de mécanismes de consultation. La politique des salaires se fait au sein des conseils de salaires, organes tripartites dont l'objectif est de fixer le salaire minimum par branche d'activité et par catégorie. Ces organes ont ainsi abouti à des accords et dans certains cas, des conventions collectives qui couvrent la totalité des travailleurs du secteur privé. La majorité de ces conseils non seulement ont fixé leurs salaires, mais ils ont permis de fixer un salaire minimum national et ils ont permis le respect de diverses législations, telles que le décret sur le travail nocturne, le règlement sur l'agence pour l'emploi, ou le projet de loi pour les personnes handicapées. Le tripartisme a aussi permis une gestion réussie de la sécurité sociale au niveau national. Le directoire de la banque de prévoyance sociale comprend des représentants des travailleurs, des employeurs, des chômeurs et du gouvernement. Cet institut est celui qui gère la plus grande quantité de fonds publics du pays. Autre exemple de tripartisme réussi, c'est l'Institut national de l'Emploi et de la Formation professionnelle, où il y a des représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement. C'est sur ses épaules que repose la formation professionnelle de nos travailleurs. Ce qui est intéressant dans ces expériences de dialogue social et de tripartisme, c'est que c'est devenu un moteur de la formalisation du travail. En effet, depuis 2005 plus de 500 000 travailleurs sont entrés dans le secteur formel. Cela leur permet d'avoir un travail décent et cela leur permet de rentrer dans des cercles vertueux, le cercle vertueux du travail formel. Autre thème qu'aborde notre conférence, c'est le harcèlement au travail, un point extrêmement complexe, où il y a des particularismes en fonction des branches d'activité et en

---

fonction des cultures de chacun des pays ou des régions. Cette question n'est pas étrangère à notre pays, et même si notre Conférence a opté pour discuter de la création d'une norme internationale, l'Uruguay a déjà adopté à la fois des lois sur le harcèlement sexuel, mais aussi des mesures par le biais de la négociation collective. Monsieur le Directeur, Monsieur le Président, en ces temps de mutations profondes, où le travail est menacé dans son rôle classique par la révolution numérique, le tripartisme, la consultation, le dialogue, la négociation collective sont l'instrument le plus adéquat face à toute réforme du monde du travail. Le dialogue social, quelles que soient les transformations que connaît le monde du travail, continue à être l'élément central du système normatif de notre organisation et une garantie pour tous les secteurs de nos sociétés modernes. Je vous remercie.

**Mme Janahi**

*Employeur (Bahreïn)*

Madame la Présidente, Excellence, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. C'est un honneur pour moi de prendre part aux débats de cette session de la Conférence Internationale du Travail, en tant que représentante de la communauté des affaires du Royaume de Bahreïn. En ma qualité personnelle, et au nom de la Chambre du Commerce et de l'Industrie du Bahreïn et du secteur privé, j'aimerais remercier tous les participants à cette conférence. Nous nous félicitons des efforts consentis par l'OIT en coopération avec les partenaires dans le secteur de la production de par le monde et ce, afin d'améliorer la coordination et en faveur d'un dialogue social et d'une justice pour tous qui renforcent la stabilité et les liens entre les trois partenaires, et ce pour un environnement propice et durable. Mesdames et Messieurs, investir dans le potentiel économique des femmes est important et au Bahreïn, nous faisons la promotion du statut de la femme. Nous avons une stratégie en la matière qui a été adoptée avec l'appui de son Altesse Royale, le Roi. Cette stratégie s'attache à l'autonomisation économique des femmes et cible les femmes qui travaillent, ainsi que les femmes au foyer et les femmes souffrant de handicap. La mise en œuvre de politiques pour le travail des femmes prévoit des dispositifs de sécurité sociale et des programmes de collaboration avec les institutions de financement afin d'améliorer les possibilités de travail des femmes et pour augmenter leurs revenus. Les femmes du Bahreïn ont également été présentes à l'échelon international en tant que membres de la Commission de la condition de la femme. Elles ont également été membres du Conseil exécutif d'ONU Femmes. ONU Femmes a également lancé le prix de la Princesse Sadiqa Khalifa pour l'autonomisation des femmes et a inauguré un bureau au Bahreïn, en présence du Secrétaire général adjoint et du Secrétaire exécutif d'ONU Femmes. Les femmes au Bahreïn occupent des postes de responsabilité dans le secteur privé, elles sont PDG, elles sont également actives dans d'autres domaines. Les femmes jouent un rôle important dans le développement du secteur privé, dans la production ou la gestion. Le nombre de femmes dans le secteur privé est passé de 19 020 en 2006 à 31150 en 2017. Les femmes sont également présentes dans des postes de décision et dans les arènes privées et publiques, dans le conseil de la Choura et au Parlement. Il y a des contraintes appliquées aux territoires palestiniens qui ont une incidence sur l'emploi. Il y a eu une baisse de l'activité économique des territoires palestiniens et nous encourageons donc toutes les parties prenantes à alléger les restrictions appliquées aux travailleurs des territoires palestiniens occupés, qui ont des incidences délétères sur l'économie. Nous réitérons, par conséquent, le fait que la Chambre du Commerce

---

et d'Industrie du Bahreïn met l'accent sur les droits des Palestiniens dans les territoires occupés. Nous espérons que la Conférence mettra au point des mesures et des recommandations qui visent un partenariat entre les diverses parties prenantes pour la justice sociale. Nous souhaitons une recommandation contraignante également pour tous les mandants au vu du caractère grave de ce qui a été signalé par le rapport du Directeur général.

**M. Comissário**

*Gouvernement (Mozambique)*

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur général, le Mozambique vous salue, salue le Président pour son élection unanime à la Présidence de cette conférence. Nous félicitons Monsieur Guy Ryder, Directeur général, et toute son équipe pour l'excellent travail réalisé et pour le dynamisme imprimé à la mise en œuvre des objectifs de l'OIT. Nous le faisons à une époque où notre organisation se prépare à commémorer, en 2019, son 100<sup>ème</sup> anniversaire. Son Excellence l'ingénieur Felipe Jacinto Nyusi, Président de la République du Mozambique, s'est rendu au siège de l'OIT en février de cette année. Par ce geste il a voulu lancer un signal clair: celui de l'appui inébranlable que le Mozambique apporte à notre organisation et à notre coopération bilatérale. L'OIT est confrontée aujourd'hui à des défis multiples. Ceux-ci ne pourront être surmontés qu'à travers un effort collectif pour la mise en œuvre de stratégies efficaces visant à atteindre les objectifs du développement durable, et je pense en particulier à l'objectif numéro 8, et en respectant le principe consistant à ne laisser personne pour compte. Excellence, dans le cadre des efforts que nous faisons pour remplir toutes nos obligations, j'ai le plaisir de vous informer que le gouvernement a soumis à l'Assemblée de la République tous les instruments adoptés par l'OIT entre 1996 et 2017. En 2017, le Mozambique a ratifié le protocole à la convention 29 sur le travail forcé, le protocole à la convention 81 sur l'inspection du travail, et la convention 176 sur la sécurité et la santé dans les mines. Cette année, nous avons ratifié la convention sur le travail maritime. Le gouvernement, par ailleurs, a approuvé un plan pour la politique pour l'emploi et un plan national de lutte contre les pires formes de travail des enfants. La révision du Code du travail est en cours. Dans le cadre de la lutte contre les pires formes de travail des enfants, le Mozambique pour la première fois a fait une liste des travaux considérés comme dangereux pour les enfants. Notre gouvernement continue à s'engager pour la promotion d'un dialogue social permanent et continu, et en atteste d'ailleurs la participation régulière des membres du gouvernement aux commissions consultatives du travail, qui sont tripartites. Le rapport du Directeur général souligne l'importance de promouvoir l'égalité de genre, en luttant contre les discriminations dans tous les domaines. Notre gouvernement accorde la plus haute priorité à cette question. D'ailleurs, récemment, nous avons procédé à une révision de la politique de genre et de la stratégie de mise en œuvre de cette politique, qui est sur le point d'être adoptée. Notre gouvernement a pris des mesures pour éliminer la discrimination à l'encontre des femmes, pour valoriser son rôle dans la famille et dans la société. Dans le cadre de la mise en œuvre de la convention sur la protection de la maternité, le Mozambique a étendu à 90 jours le congé maternité pour les fonctionnaires publics. Cette mesure améliore les conditions de santé et la protection, à la fois des mères qui viennent d'accoucher et des nouveau-nés. Autre action clé de notre gouvernement, c'est le renforcement de la participation des femmes dans les organes de prise de décision à tous les niveaux, garantissant ainsi l'égalité des



---

chances et nous avons recours à la discrimination positive. Nous donnons la plus haute importance à la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans notre pays. Mesdames et Messieurs, Excellence, le Mozambique continuera à déployer des efforts pour promouvoir le dialogue social tripartite, car celui-ci constitue un instrument fondamental pour atteindre la paix et la justice sociale. Le Mozambique réaffirme son plein engagement pour la promotion du travail décent, qui est l'objectif le plus élevé de notre organisation. Je vous remercie de votre attention.

**M. Chisimba**

*Travailleur (Zambie)*

Bonjour, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, au nom des travailleurs de Zambie je vous remercie de me donner la possibilité de m'adresser à cette séance plénière. Il est vrai que cette 107<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail couvre beaucoup de sujets portant sur la dynamique du monde du travail, notamment le rapport du Directeur général, qui montre que l'OIT a décidé de positionner l'OIT et de mettre à son ordre du jour la question de l'égalité hommes-femmes et aussi de souligner les défis du harcèlement et de la discrimination dans le monde du travail. Les femmes se heurtent à de nombreux obstacles dans la société, en particulier sur le lieu du travail. Les progrès vers l'égalité hommes-femmes sont lents et il y a beaucoup de femmes qui continuent à faire face à la discrimination et au harcèlement sur le lieu du travail. Comme nous continuons cette discussion sur la fin de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, nous espérons que nous aurons une nouvelle convention de l'OIT pour renforcer la lutte pour les droits des femmes dans le monde du travail. Le rapport du Président du Conseil d'Administration nous rappelle aussi les engagements précédents concernant l'égalité hommes-femmes dans tous les domaines du travail et même, parle de la composition de nos délégations nationales lors de la Conférence Internationale du Travail. Cependant, lorsque nous évaluons la liste des délégués à cette conférence, nous confirmons que nous sommes encore très loin d'avoir mis en place cet engagement. Ainsi nous soutenons la demande du Directeur général, qui demande qu'après chaque conférence, ainsi que chaque réunion régionale, on continue à attirer l'attention des membres et des groupes sur cette question parce que nous ne sommes pas arrivés au 30 pour cent, qui est l'objectif minimum de la participation des femmes. Il est vrai que le rapport du Directeur général montre que la situation de l'emploi continue à être précaire, malgré la croissance économique mondiale. C'est encore pire dans les pays d'Afrique, où les emplois se trouvent surtout dans l'économie informelle, et seuls 10 pour cent de la population qui travaillent, travaillent dans l'économie formelle. Cela veut dire qu'il faudrait une protection sociale beaucoup plus importante parce que, dans la plupart des pays d'Afrique, 90 pour cent de la population qui travaille n'a pas de couverture sociale. Nous savons que le dialogue social devrait être un moyen pour arriver à cette protection sociale. La Commission sur le dialogue social nous a aidés à rajouter cette perspective dans nos situations nationales. Sans aucun doute, renforcer le dialogue social dans nos pays va nous aider à consolider notre approche idéologique de ce concept du développement. Ce dialogue social doit être structuré sur le principe du tripartisme et tenir compte des organisations d'employeurs, des travailleurs et des gouvernements et parce qu'en fonction de leur existence, ils sont impliqués de manières différentes dans le monde du travail. Se construire sur le principe du



---

dialogue social, c'est très bien. Nous félicitons l'OIT de son initiative qui demande à la Banque Mondiale de réviser ses normes concernant les sauvegardes environnementales et sociales. Nous voulons qu'elles incluent aussi les normes du travail. À cette lumière, nous apprécions la nouvelle façon dont la Banque Mondiale et l'OIT travaillent. Le rapport du Président du Conseil d'Administration nous rappelle aussi les engagements que nous avons pris lors de la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale sur l'éradication durable du travail des enfants, qui a eu lieu en Argentine l'année dernière. Nous confirmons notre engagement pour l'élimination du travail des enfants, et souhaitons soutenir cette proposition et encourager l'Assemblée générale des Nations Unies à déclarer 2021 l'année internationale pour l'élimination du travail des enfants. En conclusion, nous souhaitons souligner la nécessité de renforcer les capacités des organisations de travailleurs. Nous pensons qu'il faut tenir compte aussi des changements de paradigmes dans la manière dont on voit la coopération au développement, et ceci dans le cadre des partenariats entre la Banque Mondiale et l'OIT. Il faut donc revoir les programmes par pays pour un travail décent et revoir aussi les structures des dialogues. Nous pensons qu'il faut que ce dialogue social accentué devienne un instrument des gouvernements. Je vous remercie.

**M. Braga De Andrade**

*Employeur (Brésil)*

Mesdames et Messieurs, la Confédération nationale de l'Industrie, au nom de la délégation des employeurs du Brésil, salue toutes les personnes présentes et se félicite d'avoir l'occasion de s'exprimer lors de cette conférence. Le monde et les relations au travail connaissent aujourd'hui un tournant dans leur histoire. L'objectif est de promouvoir la durabilité de l'environnement et des relations humaines. Mais, il y a les défis que représentent les avancées technologiques, il y a les défis des flux migratoires et de la mondialisation. Tout ceci entraîne des mutations dans les règles qui régissent notre monde. Le Brésil est un pays diversifié qui cherche des solutions aux défis mondiaux, face à la transition démographique en cours dans notre pays. Le code du travail est en train d'être perfectionné au Brésil. Une législation du travail trop rigide avec les différentes lois et différentes normes éparpillées a commencé à être modernisée pour la première fois depuis 70 ans. On a pu abroger plus d'une centaine de dispositions du code du travail, et on a modernisé les dispositions visant à la protection des travailleurs. Ceci s'est fait dans un dialogue productif entre employeurs et travailleurs. Nous pouvons déjà observer des résultats positifs: la réduction par exemple de quasiment 50 pour cent du nombre d'actions collectives et le nombre croissant d'accords pour les licenciements par accord mutuel. Cette année, plus de 18 000 accords ont été signés. Cette modernisation, approuvée démocratiquement par le pouvoir législatif brésilien, a eu comme pièce maîtresse le renforcement de la négociation collective, conformément aux conventions 98 et 104 de l'OIT. En outre, le renforcement de la négociation collective a été garanti par des décisions de la Cour Constitutionnelle Brésilienne. Mesdames et Messieurs, je souligne cette modernisation du code du travail brésilien parce que cela a accompagné un processus qui s'est produit dans divers pays au cours des 30 ou 40 dernières années. Mais, dans notre pays, c'est avec beaucoup de retard que nous avons appliqué les transformations qui avaient lieu. Et très récemment, nous avons pu donner davantage d'espace aux questions qui seront traitées par le dialogue social, tout en permettant l'application de règles décentralisées, parfois même élaborées sur le lieu du travail. Ainsi, on tient à tenir compte des intérêts des partenaires sociaux,

---

en réduisant l'interférence des pouvoirs publics dans l'établissement de conventions collectives, permettant qu'il y ait un véritable pacte entre travailleurs et employeurs. Il est important de souligner que ce pilier de la modernisation de notre droit du travail ne signifie en aucun cas une diminution de la protection des travailleurs. En réalité, cette mutation a permis de multiplier les garanties et il y a des éléments qui ne peuvent pas faire l'objet de négociation collective, tels que le salaire minimum, la protection contre le travail des enfants, des adolescents ou des femmes, le droit de grève, le droit de liberté syndicale, ce sont donc des dizaines de points qui sont fondamentaux et qui ne sont pas négociables. Le Brésil prend donc des mesures pour moderniser le code du travail et nous l'appuyons, parce que nous souhaitons avoir une ambiance plus adéquate, qui permette la création d'emplois, de meilleurs salaires pour les travailleurs et de meilleures conditions pour la croissance des entreprises. Il est inacceptable que l'on montre du doigt le Brésil en disant que c'est un pays qui ne respecte pas ses obligations. Nous avons la meilleure justice du travail, qui coûte plus de 20 pour cent du budget de la justice de notre pays. Le Brésil est l'un des premiers signataires des conventions de l'OIT. Nous avons ratifié 97 de ses conventions, alors que la moyenne des pays développés est bien inférieure. La majorité des pays développés n'ont ratifié que 14 à 25 des conventions de l'OIT. Aujourd'hui les plus grandes économies du monde [vgr INTERRUPTION 6:18]. Le Brésil avance dans la voie de la modernisation pour doter notre pays des instruments adéquats pour faire face aux défis actuels et futurs. C'est ainsi que l'OIT doit comprendre notre réforme du code du travail, mais aussi notre rôle institutionnel, que ce soit dans l'analyse des cas présentés ici, que ce soit pour promouvoir le dialogue tripartite pour préserver les relations entre les employeurs et les travailleurs. L'OIT ne peut pas être un forum pour des manifestations ou des discussions politiques. C'est une institution qui est importante pour un équilibre [vgr INTERRUPTION 7:07]

## **M. Makwayiba**

*Fédération syndicale mondiale*

Merci Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, chers collègues. Au nom de la Fédération syndicale mondiale, nous adressons nos salutations à l'Assemblée plénière, aux délégués des syndicats et aux travailleurs de tous les pays. Depuis cette tribune, nous souhaitons exprimer notre solidarité internationaliste à l'endroit du peuple de Palestine qui souffre cruellement de l'occupation israélienne et nous condamnons le récent assassinat de Palestiniens non armés à Gaza, commis de sang-froid par l'armée israélienne. Nous condamnons le déménagement de l'ambassade américaine à Jérusalem. Pour nous, Jérusalem est la capitale éternelle de la Palestine. À l'échelon international cette année encore, la situation des travailleurs et leurs conditions de vie sont extrêmement mauvaises, en inadéquation complète avec la contribution vitale qu'ils apportent à nos sociétés. Les mesures d'austérité qui ont été mises en œuvre au nom de la crise économique deviennent permanentes dans tous les pays d'Europe et du monde occidental, sous la forme de coupes de pensions de retraite et de salaires, et de suppression des droits des travailleurs. Les rivalités entre les puissants monopoles de différents pays augmentent et entraînent des interventions impérialistes comme en Syrie, entraînent des guerres financières et des sanctions financières qui ont des incidences directes sur la vie des personnes ordinaires de ces pays. Les guerres qui ont eu lieu dans des pays comme la Lybie, l'Irak, l'Afghanistan ou la Syrie, ont pour but l'exploitation des ressources naturelles de ces pays par les pays capitalistes forts. Mesdames et Messieurs, ce sont ces derniers qui versent le

---

sang des populations et qui créent des «armées» entières de personnes déracinées, de réfugiés et d'immigrés. Dans les pays africains et dans de nombreux pays d'Asie et d'Amérique Latine, les travailleurs souffrent d'un manque de travail digne. Il n'y a pas de mesures de sécurité ou de santé dans leurs lieux de travail. Il n'y a pas de couverture sanitaire, d'eau potable, de nourriture suffisante, de prévention de maladies telles le SIDA. Le chômage et l'insécurité, surtout parmi les femmes et les jeunes, bafouent leurs droits à une vie digne. Dans ce contexte, la FSM appuie les luttes et les initiatives de travailleurs qui résistent en France ou en Inde, et exprime sa solidarité à l'endroit des travailleurs de la canne à sucre en Amérique latine; aussi à l'endroit des enseignants et de tous ceux qui luttent aux quatre coins du globe. Nous nous tenons aux côtés des peuples du Venezuela, de Cuba et prenons le côté de ceux qui luttent contre les impérialistes. Pendant ses 73 années d'existence, la FSM s'attache à défendre les droits des travailleurs, à renforcer les mouvements syndicalistes axés sur la classe et l'expression pratique d'une solidarité internationaliste. Respecter les conventions internationales de l'OIT est important pour garantir les droits fondamentaux et la liberté syndicale des travailleurs, mais il est également indispensable d'être constamment vigilant et de lutter contre les monopoles et les politiques dévastatrices pour les travailleurs. Nous appelons les personnes responsables à l'OIT à prendre en considération les demandes de longue date de la FSM, pour des opérations plus transparentes et démocratiques dans ces institutions. La FSM poursuivra son combat militant, l'organisation d'activités internationales en faveur du présent et de l'avenir des travailleurs pour un travail stable, exempt de guerres impérialistes et de phénomènes xénophobes et néo-racistes. Nous tendons la main à chaque travailleur quels que soient sa couleur, sa religion, son sexe, sa langue. Tenez-vous à nos côtés, unis dans la lutte contre la barbarie impérialiste, merci.

**Mme Farani Azevedo**  
*Gouvernement (Brésil)*

Je vous remercie, Madame la vice-Présidente. Madame, vous demandez à la plénière d'utiliser un langage parlementaire, mais des travailleurs de différents pays, qui ne savent pas ce qui se passe au Brésil, jugent ce qui s'y passe, des questions qui ne les concerne pas. Je trouve que ce comportement et ce langage non parlementaire devraient cesser. J'en appelle à vous Madame, au Président de la Conférence, aux autres vice-Présidents et au Directeur général de notre organisation, afin qu'ils mettent un terme à ce type de manifestation qui n'est nullement conforme aux meilleures pratiques parlementaires de l'OIT ou de toute autre agence des Nations Unies. Le Brésil n'accepte pas que l'on donne une image erronée des processus qui ont lieu dans notre pays. Nous avons été confrontés à une crise politique, à une récession économique. Nous avons mis en œuvre une réforme du droit du travail et une législation pour promouvoir les changements. La démocratie est vivante dans notre pays, la société civile est vibrante, l'état de droit est respecté et fort, le judiciaire est totalement indépendant. Nous n'avons pas abandonné nos responsabilités. Nous continuons à lutter contre la corruption en respectant le droit, en respectant les garanties individuelles consacrées par la Constitution brésilienne. Nos institutions ont d'ailleurs montré leur force. Par ses actions, le gouvernement a démontré son engagement sans faille vis-à-vis de l'état de droit et vis-à-vis du caractère ouvert et démocratique de notre société. Je compte sur vous pour l'avenir, Madame la Présidente, merci.

---

**Lundi 4 juin 2018, après-midi**

**M. Drullet Perez**

*Travailleur (Cuba)*

Madame la Présidente, à l'approche du centenaire de l'OIT, en dépit des efforts consentis dans la recherche de différentes solutions afin d'améliorer la situation des travailleurs et des travailleuses dans le monde du travail, nous constatons que nous sommes encore loin de l'arrivée. Nous pourrions mentionner de nombreux exemples qui attestent des violations que subissent les travailleurs et les travailleuses, et chaque année nous en reparlons dans notre recherche de justice sociale pour le plein respect des droits et des libertés. Comme c'est dit dans le rapport du Directeur général, nous devons promouvoir l'égalité pour les femmes dans le travail dans la société. Et pourtant, il faut garder les yeux ouverts sur cette réalité, lutter pour l'équité et les droits. Les Cubaines ont conquis de nombreux droits au travail, des droits sociaux, qui ont permis de les responsabiliser et ce, dans tous les domaines de la vie. En guise d'illustration, nous pouvons vous dire qu'à Cuba 49 pour cent de la main d'œuvre sont des femmes, avec une égalité en rémunération et en droits. Les femmes représentent 53 pour cent des députés à Cuba, 66 pour cent des postes professionnels et techniques, 57 pour cent des dirigeants syndicaux. En regardant uniquement ces exemples, nous pouvons affirmer que les droits des femmes sont garantis et nous luttons encore contre certains vestiges de violence ou de discrimination qui peuvent encore apparaître ici et là. En analysant les documents déposés par l'OIT pour ces discussions, nous comprenons que la situation de millions de travailleurs dans le monde est très complexe. Les travailleurs dans de nombreux pays européens vivent un des pires cauchemars de leur histoire. Leurs acquis historiques disparaissent: les droits sociaux, les droits au travail, sont démantelés; les services publics, les retraites souffrent et les salaires sont en baisse. En Asie et ailleurs, nous voyons que le travail informel prend de l'ampleur, sans conditions, sans protection, avec des salaires de misère et dans de nombreux cas, dans des situations de semi-esclavage. En Amérique latine, les combats sociaux, combats syndicaux et ouvriers contre les politiques néolibérales qu'appliquent certains gouvernements sont de plus en plus accrus. De nombreux progrès dans l'intégration et la création de programmes sociaux ont été interrompus et cela a provoqué une inégalité, la pauvreté, le chômage et la discrimination, des conditions de vie plus difficiles. Les guerres et les conflits entre les pays ont également été un facteur déterminant dans l'augmentation du chômage, des migrations, la destruction de peuples entiers et de l'environnement. Les femmes, les filles et les garçons étant les premières victimes. Et pourtant cette crise mondiale que nous vivons, ainsi que les processus de régression dans de nombreux pays, et ainsi que leurs conséquences, ne sont pas liés à la conjoncture. Ce sont des problèmes systémiques et ce système doit être changé ! Nous en sommes convaincus. Les graves problèmes que sont ces inégalités, ces excès, l'insécurité, le chômage, la répression, les guerres et les crimes qui sont aujourd'hui commis au nom de la démocratie et des droits humains dans un système capitaliste mondial. Les travailleurs et les travailleuses du monde doivent être unis. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrions affronter ce système injuste, responsable du monde que nous connaissons aujourd'hui. Les Cubains font face à des difficultés économiques suite aux conséquences d'une crise multiple qui concerne toute l'humanité, et aussi à cause des mesures imposées pendant des années, dans le cadre d'un blocus économique, financier et commercial imposé par les Etats-Unis, en recrudescence récemment vu

---

l'administration en place aux Etats-Unis. Cette attitude a eu pour conséquence que les quelques avancées dans le rétablissement des relations bilatérales ont enregistré des revers, ce qui a également touché le peuple et les travailleurs cubains. Et pourtant, nous nous sommes lancés dans un processus de changements nécessaires selon nous, venant de l'actualisation d'un modèle économique et social pour améliorer notre système socialiste. Le code du travail à Cuba, débattu par plus de 90 pour cent des travailleurs, englobe des protections envisagées dans les commissions aujourd'hui, et nous voulons défendre la bonne application de cette législation dans sa totalité. Aujourd'hui, nous sommes dans un processus vers le 21<sup>ème</sup> congrès de notre centrale de travailleurs. On y parlera de l'amélioration des conditions de travail, la santé au travail, le rôle des travailleurs dans cette bataille économique, le perfectionnement du système des salaires et des conventions collectives pour promouvoir le développement de notre société et ce, pour le bien des travailleurs et de leur famille. Le peuple et les travailleurs cubains à travers ces processus assurent la pérennité de notre système et le respect des droits du travail, des droits syndicaux et des droits sociaux atteints grâce à la révolution. Nous avons l'espoir que nous pourrons travailler de manière constructive avec l'OIT, nous baser sur une OIT qui continue de s'améliorer constamment et atteindre ces objectifs tout à fait louables. Je vous remercie.

**M. Echavarria**

*Employeur (Colombie)*

Merci Madame la Présidente et je voudrais féliciter le Bureau de cette conférence. Dans le rapport du Directeur général consacré aux questions de genre, les employeurs ont souhaité continuer à progresser, comme on l'avait fait depuis ces dernières décennies, cela pour faire une plus grande place aux femmes et leur accorder l'égalité, tant si elles occupent un poste de fonctionnaires que si elles sont à la tête d'une entreprise ou si elles occupent un poste de travailleuse. Je crois qu'il y a aussi des tendances négatives qui ont été relevées dans le rapport du Directeur général et qu'il faudrait peut-être souligner également. Il s'agit par exemple de voir que nous avons, dans 61 Etats, essayé de faire une plus grande place aux femmes dans la législation. La Banque Mondiale elle-même a participé à ce travail depuis 1990 jusqu'en 2017. Nous avons vu que dans un grand nombre de pays en développement les femmes occupent maintenant un rôle important. Nous voyons qu'il y a eu des bonnes pratiques, des expériences intéressantes qui ont été faites en la matière et qui sont rappelées dans le rapport du Directeur général. Les employeurs accordent la plus grande priorité à l'inclusion des femmes. Nous ne pensons pas que l'on pourrait régler ce problème simplement en travaillant sur le plan juridique. Je ne pense pas non plus que la responsabilité de l'Etat est simplement un transfert d'autorité et de responsabilité aux entreprises. Il faut aussi respecter certains principes juridiques et nous devons faire en sorte que l'on démantèle les barrières structurelles, sociales, juridiques et aussi les barrières culturelles. Voilà pourquoi nous devons permettre aux femmes de bénéficier d'une formation pour qu'elles acquièrent davantage de compétences. Nous pensons que de plus en plus les femmes peuvent occuper une place importante, développer un travail productif et efficace, et contribuer aux facteurs de production et par là même, faciliter l'essor des pays en développement afin de pouvoir leur permettre de s'insérer plus largement dans l'économie mondiale. Nous savons que des mesures directes ont été prises et qu'il y a un grand nombre de femmes qui ont pu voir leur situation s'améliorer. Elles



---

occupent parfois des postes de travailleuses indépendantes, elles s'adonnent au télétravail, elles ont pu avoir aussi un meilleur salaire, identique à celui des hommes. Nous pensons que la marche vers le progrès doit se poursuivre. Nous invitons donc les gouvernements et les travailleurs à œuvrer ensemble pour obtenir de meilleurs résultats. Nous devons investir dans les femmes, dans leur valeur. Il faut déployer de plus amples efforts pour faire en sorte que l'organisation économique des entreprises et des Etats soient améliorée. La Colombie a fait de grands progrès en la matière pour ce qui est du genre. Nous avons permis aux femmes de trouver un travail et par là même, elles occupent une large place parmi la population active. Elles occupent aussi une plus grande place au sein de la société, dans les milieux politiques et dans les entreprises. Nous savons que ce que nous avons obtenu ne suffit pas. Il faut peut-être envisager d'autres activités sur le plan culturel par exemple pour assurer l'intégration des femmes pour faire en sorte qu'elles bénéficient d'un traitement identique à celui des hommes dans le monde du travail. On ne veut pas plus de normes, de lois, mais nous voulons une prise de conscience, nous voulons que dans le comportement quotidien, on puisse leur accorder une place plus honorable. Il faut, par conséquent, que l'on puisse régler les questions sur un plan paritaire, pour tout ce qui touche aux questions du genre à l'occasion de cette conférence. Je voudrais rappeler ce qui était fait, déjà, au sein du Conseil des Andes et dans le cadre de ce groupe sur la paix et la résilience auxquels nous participons. Rappelons aussi la présence du chef d'Etat colombien à l'occasion de cette conférence, d'où l'importance que nous accordons à la CIT. Nous avons mis fin à une époque très sombre de notre histoire. Nous voulons voir la lumière maintenant, nous voulons surmonter les différences, les inégalités, faire en sorte que tous les acteurs sociaux puissent conjuguer leurs efforts de concert avec les autorités, et inversement. La Colombie connaît maintenant une véritable transition, elle souhaite dégager un véritable accord avec tous les partenaires sociaux. Nous savons aussi les difficultés qu'a connues notre pays en proie à la violence, à l'intolérance pendant 25 ans. Tout cela bien sûr a eu une incidence sur nos relations sociales, notamment la lutte contre les narco-trafiquants. Voilà pourquoi nous devons surmonter nos divergences, nous devons régler les questions à l'échelle nationale, et cela dans l'esprit d'un respect mutuel, sur la base d'une véritable entente. J'espère qu'ensemble nous pourrons dégager des solutions appropriées pour surmonter toutes ces difficultés que nous constatons dans le monde du travail, et je suis sûr que le monde qui se profile à nous, sera un monde meilleur. Merci.

**M. Samaraweera**

*Gouvernement (Sri Lanka)*

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames, Messieurs les Ministres, Excellences, Mesdames, Messieurs les délégués, Mesdames, Messieurs. C'est un grand plaisir pour moi de m'adresser à la 107<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail en représentation du gouvernement sri-lankais. Nous sommes très intéressés de voir les propositions très constructives qui figurent dans le rapport du Directeur général de l'OIT intitulé «Les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité» qui est une partie intégrale de l'initiative du centenaire. L'égalité dans le monde du travail et l'habilitation des femmes sont des aspects fondamentaux et un objectif le dit très clairement dans les 17 objectifs de développement durable. Nous ne pourrons pas concrétiser un développement, une croissance économique durable sans lutter contre les inégalités qui existent dans le monde du travail. Monsieur le Président, dans mon pays, au Sri



---

Lanka, nous sommes heureux de pouvoir dire qu'il y a une forte égalité et notamment de très bons résultats dans l'éducation et la santé. Mais, nous devons renforcer nos efforts pour augmenter la participation des femmes dans la main d'œuvre; comme c'est le cas dans de nombreux pays en développement il y a des stéréotypes sexistes qui persistent dans certaines professions. Le gouvernement du Sri Lanka a pris certaines initiatives à cet égard. Avec la mise en œuvre de plans d'action nationaux de travail décent, nous avons également identifié des domaines prioritaires dans nos plans d'actions de 2017 à 2021. Grâce à des consultations très complètes et transparentes, impliquant toutes les parties prenantes concernées, différents points clés y sont abordés: la santé au travail, l'élimination du travail des enfants, la réglementation dans le secteur des travailleurs domestique, et ainsi de suite. L'idée étant d'améliorer la situation des travailleurs et leur bien-être. Les principes de dialogue social et de tripartisme prévalant, nous sommes en train d'introduire une loi unique sur l'emploi pour donner effet aux principes de non-discrimination sur des questions de genre et autres formes de discrimination sur le marché du travail, en amendant également la législation actuelle du travail pour couvrir les travailleurs domestiques - salaires, conditions de travail, sécurité sociale notamment. Monsieur le Président, c'est dans ce contexte que le Sri Lanka se félicite de participer à des initiatives comme la marche mondiale contre le travail des enfants en mettant l'accent particulier sur les aspects de santé et de sécurité des jeunes. Nous avons fait de grands progrès dans la prévention du travail des enfants et je suis ravi de pouvoir dire à cette auguste assemblée que le Sri Lanka est disposé à fournir toute son expérience dans ce domaine. Nous sommes également convaincus que le lieu de travail doit être libéré de toutes formes de harcèlement, y compris dans le secteur du travail domestique. Il est bon d'avoir une initiative du Conseil d'Administration avec l'inclusion d'un point normatif sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Ce point a été inscrit à l'ordre du jour de la 107<sup>ème</sup> session de la CIT. Un résultat équilibré qui s'appuie sur la déclaration de Philadelphie offrirait une solution concrète au problème de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail et permettrait également de s'en prendre aux causes et aux racines de l'inégalité hommes-femmes. Le Sri Lanka est intimement convaincu que dans la réalisation du programme de travail décent toutes ces étapes sont importantes pour la structure plus générale du travail qui fait la promotion des normes et des droits dans le monde du travail, je vous remercie.

**Mme Baptiste-Primus**

*Gouvernement (Trinité-et-Tobago)*

Merci beaucoup Madame la Présidente. Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Excellences, Mesdames et Messieurs. C'est un grand plaisir pour moi de m'exprimer aujourd'hui et de vous transmettre les salutations cordiales du gouvernement et du peuple de Trinité et Tobago. Nous sommes reconnaissants pour l'occasion qui nous est donnée d'être représentés lors de cette conférence, et l'occasion que nous avons de renforcer le soutien général pour le progrès des résultats de travail décent et pour la concrétisation du programme de développement durable à l'horizon 2030. Monsieur le Président, l'an prochain nous commémorerons enfin le 100<sup>ème</sup> anniversaire de l'OIT en 2019. Nous sommes heureux que le lancement des 7 initiatives du centenaire ait permis aux mandants de participer directement à la manière dont l'OIT entend mener à bien son mandat à l'avenir. Nous avons noté qu'il appartenait aux mandants de prendre des mesures d'anticipation au niveau national

---

et par le biais de leurs organisations tripartites respectives à l'heure où ils s'engagent dans la mise en œuvre des initiatives. Je tiens à féliciter le Directeur général pour son rapport très complet et riche en éclairages concernant la situation des femmes au travail. Je souligne l'accent qu'il a mis en faveur d'une plus importante égalité hommes-femmes, il ne faut pas négliger ce point. L'égalité hommes-femmes dans le monde du travail n'est pas qu'une question relative aux droits de l'Homme, c'est un impératif pour le développement durable. C'est en comprenant cela, sans aucun doute, que les dirigeants du monde ont décidé de faire de l'égalité hommes-femmes et de la responsabilisation des femmes et des filles un objectif du programme de développement durable. Monsieur le Président, vu les réflexions que nous avons faites récemment en tant que mandant de l'OIT, concernant la nature changeante du monde du travail, et tout en reconnaissant la responsabilité collective des gouvernements, des travailleurs et des employeurs pour en façonner l'avenir, nous pensons que le rapport du Directeur général nous donne une occasion de réfléchir et de faire le point sur la situation des femmes dans le monde du travail dans les Etats membres de cette organisation. Il incombera aux Etats membres de concrétiser cette autonomisation économique mondiale des femmes. Si nous voulons nous rapprocher de cet avenir, nous devons, entre autres choses, faire face à la sous-représentation des femmes dans des emplois avec une meilleure rémunération, soutenir la parité à des positions de leadership, confronter toutes les formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, faire respecter le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale, et reconnaître et s'engager à réduire le volume de travail de soins non payés. Monsieur le Président, les efforts de l'OIT pour emmener les mandants vers le travail décent ont laissé une marque sur le gouvernement de Trinité et Tobago qui continue de s'engager pour un développement centré sur les personnes et la promotion du programme du travail décent. Je suis ravie d'en profiter pour illustrer cela par certaines réussites du gouvernement de Trinité et Tobago. Nous avons fait avancer la promotion des droits et des responsabilités des salariés et des employeurs par le biais d'une campagne intégrée marketing et communication, en utilisant les médias traditionnels et les réseaux sociaux. Nous avons mené des consultations avec toutes les parties prenantes, environ 14, sur différentes lois. Notre gouvernement continue de travailler à l'amendement de la législation du travail. Nous avons lancé et entamé la mise en œuvre d'une politique révisée au niveau national sur le lieu de travail concernant le VIH et le SIDA. Nous avons mis au point et déployé des campagnes de sensibilisation du public sur les droits des travailleurs domestiques, ainsi que sur la prévention et l'élimination du travail des enfants à Trinité et Tobago. Nous avons également commencé à élaborer des politiques nationales sur la prévention et l'élimination du travail des enfants et sur la migration de travailleurs à Trinité et Tobago. Je me dois de remercier l'équipe de l'OIT pour le travail décent et le Bureau pour les Caraïbes pour leur soutien inlassable en faveur de nos initiatives pour le travail décent. En tant que petit Etat insulaire en développement, Trinité et Tobago, ainsi que les autres îles des Caraïbes, continuent à se heurter à des défis économiques: vulnérabilité du marché et du travail unique dans cette région, un fort taux d'émigration, mauvaise correspondance entre les emplois et les compétences, faible niveau de productivité, chômage des jeunes, ainsi qu'un secteur informel en croissance. Les limites de ressources, qu'elles soient financières ou d'autre nature, voilà tous les obstacles qui entravent la réalisation du programme de développement durable. [vgr INTERRUPTION 5:57] Il y a encore des obstacles que nous devons surmonter et nous devons tous ensemble nous y atteler. Merci.

---

**M. Matula**

*Travailleur (Philippines)*

Merci Madame la Présidente. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, chers amis, c'est un honneur pour moi que de prendre la parole au nom des travailleurs des Philippines. Nous félicitons le Président pour son rapport, ainsi que le Directeur général; ces deux documents sont très complets et riches d'informations. Vendredi dernier, rappelez-vous, Monsieur Juan Manuel Santos, Président de la Colombie, a pris la parole devant nous et nous a dit que la paix n'est possible que s'il existe une véritable justice sociale. Le Prix Nobel de 2016 a été accordé à la Colombie pour avoir mis fin à 50 ans de conflit armé. À cette occasion, on a rappelé que «la justice sociale n'est possible que si l'on crée des emplois, si on lutte contre la pauvreté et si on démantèle les inégalités». Ainsi, nous sommes heureux de rappeler aussi le concept d'une paix durable, qui ne peut découler que d'une véritable justice sociale. Nous sommes nous aussi très attachés à ce concept dans la pratique. Et vous savez que l'OIT, en 1969, avait aussi reçu un Prix Nobel de la paix à l'occasion de cette même situation. Nous avons une époque particulièrement intéressante actuellement aux Philippines puisque nous devons établir une paix durable avec les guérilleros communistes et avec le groupe sécessionniste Moro, cela pour mettre fin à cet épanchement de sang auquel nous assistons, par exemple aux massacres extrajudiciaires que nous constatons pratiquement chaque jour dans nos rues. Il s'agit donc d'assurer la paix et la coopération internationale entre les Etats membres, cela dans le cadre de la recommandation 205 de 2017. Nous félicitons du reste la Norvège pour le rôle très précieux qu'elle a joué pour assurer le processus de paix aux Philippines. Nous sommes heureux également de voir que grâce au royaume de la Norvège, le gouvernement de la République des Philippines a pu engager un dialogue avec le Front démocratique communiste et avec son bras armé, qui en fait se livraient à des rivalités sanglantes depuis 50 ans. Nous savons que maintenant, la Norvège a toujours offert ses bons offices pour apaiser la situation. Par ailleurs, nous savons que la Norvège a souhaité conduire ce processus de paix en sa qualité d'observateur dans l'équipe de supervision internationale, pour veiller à ce que le processus de paix entre le gouvernement et le Front de Libération islamique Moro puisse ainsi être assuré. Nous savons que le chef de ce panel a souhaité impliquer les syndicats, impliquer la société civile dans ce processus de paix. La paix est vraiment trop importante pour être laissée aux groupes de combattants. Nous sommes par ailleurs très préoccupés de constater qu'il y a encore des tueries et des massacres auxquels nous assistons dans les rues de notre pays, et dont souvent les enfants sont des victimes toutes désignées. Il faut donc faire en sorte qu'on lutte contre ces situations et ces massacres indiscriminés, qui sont souvent liés aux problèmes de la drogue que connaît notre pays. Troisièmement, je voudrais rappeler que le travail n'est pas une marchandise. Je rappelle aussi la déclaration de Philadelphie de 1944 au terme de laquelle on doit pouvoir améliorer les conditions de travail des travailleurs et faire en sorte que l'on puisse avec l'aide de certains partenaires, lutter contre le travail précaire, qu'il s'agisse du travail de la fonction publique ou du secteur privé. Je voudrais rappeler que le dialogue social est indispensable, voilà pourquoi nous avons demandé au gouvernement de revoir la représentation tripartite dans ses activités. Nous sommes aussi très heureux de voir que le gouvernement a pu finalement ratifier la convention 151 sur les relations du travail dans le secteur public, dont profiteront plus 1 500 000 personnes dans la fonction publique. Nous remercions également la fonction publique internationale qui a permis d'orchestrer une véritable campagne en faveur

---

de la ratification de cette convention. Il s'agit maintenant, et c'est là notre nouveau défi, de mettre en œuvre la convention. Merci infiniment de votre attention.

**M. Aziz**

*Employeur (Pakistan)*

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, en tant que Président de la Fédération des Employeurs du Pakistan, et en tant que Président du Forum d'Asie du Sud des Employeurs, permettez-moi de vous transmettre les plus sincères salutations du Pakistan et de l'Asie du Sud. Au cours de l'année écoulée, le Pakistan a fait de grands progrès et prouvé sa résilience déterminée face au terrorisme, pour assurer la paix et la stabilité dans une région marquée par les conflits. Egalement très présent dans la mobilisation des acteurs du changement pour le développement socio-économique de notre pays et pour sa pérennité économique. Je profite de l'occasion qui m'est donnée pour féliciter le Directeur général pour le rapport très complet qu'il a présenté concernant les résultats enregistrés par l'OIT pour promouvoir la justice sociale par le biais du travail décent, en se concentrant sur les résultats de l'OIT pendant l'exercice biennal, mesurés à l'aune de l'activisme social, des résultats et des acteurs transversaux. Je salue également le Directeur général, je salue sa sagesse dans le lancement de l'initiative du centenaire sur les femmes au travail, parmi les 7 initiatives lancées par l'OIT, afin de commémorer son premier centenaire. Je suis convaincu que le débat en plénière sur ce rapport donnera un nouvel élan au travail accompli par cette organisation pour l'égalité hommes-femmes et sera une contribution majeure à ce que le Directeur général a appelé ce nouvel élan pour l'égalité. Le Directeur général le dit très justement dans son rapport, en dépit de la croissance globale qui a une certaine dynamique, l'augmentation du chômage, l'absence de protection sociale pour des millions de personnes et le fléau du travail des enfants, le travail forcé, ainsi que le programme de 2030 sur les ODD devra se concentrer sur le travail décent, permettre à l'OIT de renforcer sa cohérence. Dans le rapport du Directeur général, on trouve également une liste des résultats du travail décent: l'adoption de la déclaration de Vientiane sur la transition de l'emploi informel à l'emploi formel pour la promotion du travail dans l'ANASE; l'adoption d'un plan d'action de coopération sur les questions liées à la migration dans l'association d'Asie du Sud pour la coopération régionale; la tenue de dialogues sur l'initiative sur l'avenir au travail; l'ouverture de nouveaux PPTD, des faits marquants et résultats en Asie et dans le Pacifique. Mon pays, le Pakistan, fait partie des pays en développement de l'Asie du Sud et a du mal à sortir de décennies de régression socio-économique. Nous voulons mettre en place et renforcer nos institutions politiques, économiques et sociales. Il est encourageant de voir que l'OIT et son bureau d'Islamabad soient présents avec les parties prenantes tripartites pour concrétiser les avantages des résultats mis en exergue dans le rapport. Le PPTD en est à sa 3<sup>ème</sup> phase. Nous avons des activités très ciblées, par exemple des étapes très positives ont été initiées pour mobiliser la négociation collective dans l'agriculture. Nous venons de conclure ensemble un projet sur 2 ans pour avoir davantage d'emplois, des emplois de meilleure qualité, grâce à des pratiques socialement responsables dans l'industrie de l'équipement de sport. Le dialogue social et les normes internationales du travail, Better Jobs, les conventions 100 et 111, l'avenir du travail, les questions des migrations des travailleurs, voilà certaines de nos initiatives. Nous avons lancé une vision économique pour 2030 avec nos partenaires. Grâce au soutien de l'OIT, nous avons

---

eu de grands succès au niveau du dialogue social et pour dresser un nouveau portrait de la législation à venir. Nous soutenons pleinement l'OIT et les efforts consentis par le Directeur général. Nous lui demandons de réfléchir avec sérieux à une proposition de pacte social qui se concentre sur les besoins et les difficultés des pays les moins développés en Asie du Sud. Lorsque j'étais jeune, je me souviens que l'on nous parlait de l'UNICEF à l'école. Je vois aujourd'hui l'OIT comme une source d'espoir pour les démunis, ceux qui sont désenchantés. Selon nous, l'OIT est un rempart du tripartisme, une citadelle d'activisme social. En conclusion, je profite d'être ici pour vous envoyer un appel en toute humilité, laissez une chance à la paix. Je vous remercie, Madame la Présidente.

**Mme Kostevich**

*Gouvernement (Bélarus)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, permettez-moi tout d'abord de féliciter le Président de la conférence pour son élection à ce poste aussi important, je vous souhaite bien entendu d'excellents résultats. Je voudrais aussi féliciter le Directeur général, Monsieur Guy Ryder, pour son rapport où l'on indique les problèmes que connaissent en général les femmes dans le monde du travail. Malheureusement, je dois dire qu'après toute cette période d'existence de l'OIT, il n'y a pas encore l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Il y a un fossé véritablement dans le monde du travail entre les hommes et les femmes. On ne met pas en exergue le travail des femmes, par exemple dans le travail domestique et l'éducation des enfants. Le gouvernement du Bélarus souhaite féliciter l'OIT pour avoir rappelé le principe du travail décent. Il faut bien entendu tenir compte des problèmes qui se posent actuellement, cela pour les cerner et tenter de les régler. Je pense que nous devons prendre en compte toutes les initiatives de ce siècle qui visent effectivement à améliorer les activités de l'organisation pour assurer un avenir plus juste pour tous. Madame la Présidente je crois qu'une politique trop violente, trop forte, ne doit pas être une alternative, pas du tout. Il faut au contraire tenir compte de tous les impératifs et je rappelle par exemple le concept du travail décent, qui est important en vertu des ODD sur le développement durable. Nous appuyons pleinement ce qui était proposé en la matière. Nous pensons qu'il faut que les résultats du développement économique puissent bénéficier à tous et contribuent au bien-être de tous les citoyens. Voilà pourquoi je dirais que, très souvent, les approches qui sont prises s'inspirent d'une approche solidaire et ne souhaitent en fait laisser personne de côté. Ainsi, le Bélarus au cours de ces dernières années a voulu essayer de lutter contre cet étiage de la population, il faut au contraire faire en sorte que l'on puisse améliorer la situation des femmes, et que l'on puisse essayer de leur faire une plus grande place avec un meilleur salaire. Nous savons que de plus en plus, il y a en fait une grande majorité des femmes qui ne peuvent pas bénéficier de conditions appropriées. Il y a aussi un autre élément central, c'est l'aide qui devrait être accordée aux mères qui peuvent et devraient bénéficier d'une pension ou d'une bourse pour les enfants. Et notamment, il s'agit d'une grande contribution qui est accordée pour pouvoir assurer leur éducation. Il y a eu une augmentation de ces versements, notamment pour les enfants et aussi pour les handicapés, ce qui est important par rapport au salaire moyen. Je dirais que de plus en plus, toutes les politiques doivent permettre de favoriser l'économie et d'obtenir de meilleurs résultats. Nous avons engagé des réformes au cours de ces dernières années pour libéraliser l'économie et accorder aux femmes une meilleure position afin qu'elles



---

puissent se mettre à la tête d'entreprises. Nous savons qu'il faut aussi faire en sorte qu'il y ait un développement durable de l'économie et à cette fin, nous devons essayer de lutter contre la réduction de la population active. Il faut donc prendre toutes les mesures qui s'imposent pour avoir une plus grande efficacité, une meilleure organisation de nos ressources productives, et avoir surtout une main-d'œuvre de qualité, c'est important pour nous. Il s'agit donc d'avoir de meilleures qualifications, de plus grandes compétences, d'un meilleur savoir, cela pour pouvoir opérer au mieux dans le monde du travail. Mesdames et Messieurs, nous allons marquer le centenaire de l'organisation l'année prochaine et cette conférence qui aura lieu en 2019 sera un jalon et je pense qu'il faudra voir ce qu'il en sera de notre avenir dans le monde du travail. Nous savons que le 21<sup>ème</sup> siècle est une époque où nous devons tout faire pour créer un meilleur avenir, l'avenir auquel nous rêvons. À la veille de ce grand évènement, je voudrais que tout ce qui a été fait dans le cadre de ce dialogue, nous voyons qu'il y a, en fait, une sorte d'association de tous les pays, de tous les Etats qui souhaitent œuvrer en ce sens. Dans le monde du travail, qu'allons-nous faire, qu'attendons-nous de cette commission ? Nous voulons savoir ce qu'il en sera des relations de travail. Il y a 100 ans, l'OIT a commencé tout doucement à assurer la protection des travailleurs un peu partout en rappelant que le travail n'est pas une marchandise. 100 ans plus tard, nous voyons que les participants de cette organisation doivent répondre encore à cette question - comment être fidèle à cette approche et s'en prévaloir pour l'avenir ? merci.

## **M. Amenu**

*Travailleur (Ethiopie)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, c'est un grand plaisir pour moi de prendre la parole à l'occasion de cette conférence tripartite, au nom de la communauté des travailleurs éthiopiens, et en mon propre nom. Comme je l'ai dit précédemment, l'expérience que nous vivons ici à Genève, pour nous, est quelque chose d'exceptionnel, quelque chose de merveilleux, et d'intéressant tant pour les nouveaux venus que pour les vétérans de ma délégation. C'est un plaisir pour moi d'être là à écouter mes camarades venus de tous les coins du monde. C'est un plaisir pour moi de nouer de nouvelles relations et d'échanger des idées, voir avec les partenaires sociaux comment créer un fondement commun qui nous permettrait d'examiner des questions d'une importance capitale pour l'humanité tout entière. La liste des questions ne fait que s'allonger au cours de ces discussions. Madame la Présidente, dans ce monde dynamique nous voyons toute une foule de problèmes qu'il convient de régler. Nous voyons que les choses sont de plus en plus difficiles, il faudra donc travailler de façon solidaire, c'est seulement ainsi que nous pourrons venir à bout de ces problèmes et de ces obstacles. Nous voyons que de plus en plus toutes les questions concernant les relations professionnelles sont en fait un problème quotidien, que nous rencontrons chaque jour dans nos vies personnelles. Cette conférence est là pour élaborer les instruments vitaux qui permettront d'améliorer les relations professionnelles et de les rendre plus agréables, plus faciles pour tous. J'appuie pleinement ce qui est indiqué dans le rapport du Directeur général et j'apprécie la discussion qui a été consacrée à la violence, au harcèlement dans le monde du travail. Comme nous le savons, les femmes sont maintenant des personnes très responsables, ce sont des chefs de famille, et je crois qu'elles doivent être mises à l'abri de tous les actes de violence et de harcèlement. Il s'agit en fait de leur redonner une place plus honorable dans le monde du travail. Mon organisation



---

souhaite créer des conditions appropriées pour venir à bout de la violence et du harcèlement et pour promouvoir l'inclusivité. Si nous créons la paix dans le monde professionnel, une paix stable, nous pourrions ainsi transformer tout le monde du travail avec une véritable participation des femmes. Nous savons que nous souhaitons prôner l'égalité des hommes et des femmes au sein de la société. Nous savons que de plus en plus de femmes sont présentes sur le marché du travail, mais que constatons-nous par ailleurs ? Que ne nous sommes pas vraiment conscients de l'importance de l'égalité entre les hommes et les femmes; c'est ainsi, en respectant cette égalité, que nous pourrions venir à bout de la pauvreté et favoriser le développement économique des pays. Les femmes sont très souvent les premières victimes des actes de violence et de harcèlement. Elles sont vulnérables et souvent elles font l'objet de traitements abusifs et inéquitables. Bien sûr, ce sujet n'est pas un sujet nouveau et l'OIT a déjà adopté différentes conventions et même des recommandations, pour assurer la protection des femmes sur le lieu du travail. Pourtant, aujourd'hui encore, nous voyons que le monde du travail reste injuste vis-à-vis des femmes. Nous ne savons pas non plus quel sera leur avenir, en tous cas, il serait souhaitable que nous prenions des mesures radicales pour venir à bout de la violence et du harcèlement qui sont perpétrés contre les femmes dans le monde du travail. Enfin, je puis vous assurer que mon organisation fait tout son possible pour assurer de bonnes conditions de travail aux ouvriers, aux travailleurs et surtout pour venir à bout des inégalités entre les hommes et les femmes et pour lutter aussi contre la violence et le harcèlement sur le lieu du travail. Lors de la prochaine conférence qui marquera le centenaire de l'organisation, j'espère que nous aurons un nouvel instrument à disposition pour contrer les abus dont sont victimes les femmes et je suis certain que tous les défis et les problèmes qui peuvent se poser à nous trouveront finalement une bonne solution. Merci, que Dieu soit avec vous.

**M. Sosa Flores**

*Gouvernement (Paraguay)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, nous félicitons le Président pour son élection et lui souhaitons plein succès dans ses fonctions. Nous aimerions également remercier le Directeur général de l'OIT pour le rapport qu'il a présenté à l'occasion de cette conférence concernant le thème des femmes au travail. C'est ce rapport qui sert de base des débats à cette conférence. Le Paraguay partage cette approche, et à cet égard, j'aimerais vous expliquer quel chemin nous avons emprunté afin de promouvoir, de protéger et d'autonomiser les travailleuses dans mon pays. L'Etat paraguayen, avec le soutien des secteurs sociaux, a mis en œuvre des stratégies avec plusieurs objectifs. A, améliorer les indicateurs nationaux de participation des femmes au travail. B, augmenter la productivité des femmes travailleuses par le biais de nouvelles opportunités, de meilleures opportunités de formation professionnelle. C, augmenter les niveaux de formalisation du travail des femmes entrepreneurs. D, hiérarchiser le travail domestique et l'économie des soins. Le projet qui a été lancé dans notre pays, Ciudad Mujer, Cité Femme, représente un progrès considérable et symbolique dans les facilités prévues pour les femmes afin de promouvoir l'autonomisation et la responsabilisation des femmes par le biais de services de santé reproductive, appui à l'emploi, formation professionnelle, conseils et aide en cas de violences contre les femmes. Il y a un point très important également qu'il faut mentionner, toutes ces initiatives se sont inscrites dans un dialogue social mené à bien par la commission tripartite d'égalité des chances. Tout ceci montre la décision

---

politique qui a été prise de travailler à la protection et à la promotion des femmes, des travailleuses. Ce ne sont pas que des lois, ce sont des politiques actives qui renforcent l'autonomie des femmes en général et qui permettent de concilier vie professionnelle et vie familiale. Le Paraguay a fait une expérience très importante en créant un espace de dialogue social tripartite au niveau institutionnel, et ce depuis 2014. La loi de création du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale détermine le fonctionnement du conseil consultatif tripartite, qui fonctionne. Cet espace a pour but de résoudre des conflits d'intérêt de collectifs sociaux traités de manière démocratique en concevant des politiques et construisant le consensus. Le dialogue social nécessite un exercice permanent et un engagement des partenaires pour la construction de communautés démocratiques modernes, qui puissent relever les défis actuels des mutations incessantes des modèles sociaux et du travail. Nous avons compris qu'il fallait participer de manière responsable, passer de la confrontation au dialogue, chercher une collaboration et une vision communes d'un meilleur avenir et éviter que la confrontation empêche l'analyse des défis de demain. À cette fin, il est important que l'institutionnalisation soit claire et inclusive. C'est cette philosophie qui a guidé nos réformes structurelles ces 5 dernières années pour protéger les droits des travailleurs. Nous avons mis comme priorité la création d'emplois, clé de la prospérité et de la lutte contre la pauvreté. Le Paraguay propose, s'agissant de l'avenir du travail, de renforcer la coopération horizontale parmi les pays sur des questions clés comme la sécurité sociale, l'incorporation et l'inclusion des technologies en nous concentrant sur les emplois de demain, sans pour autant rester fermés à l'intelligence artificielle ou à la robotique. Pour cela, il faudra de forts investissements dans les ressources humaines, dans les sciences, technologie, ingénierie et mathématiques. En outre, nous ne devons pas craindre de changer de modèle, de paradigme, dans les relations du travail. Pour terminer, je remercie l'OIT pour le soutien constant qui nous a été apporté, et nous espérons qu'il continuera. Merci pour tout ce soutien qui nous permet de compter sur des emplois décents et de qualité pour tous nos citoyens. Merci.

**M. Saed**

*Travailleur (Mouvement de libération de la Palestine)*

Au nom de Dieu, Clément et Miséricordieux, Excellence, Madame la Présidente, Excellence, Monsieur le Directeur général de l'OIT, je vous transmets les salutations de la Palestine et des travailleurs palestiniens. En dépit des efforts consentis par l'OIT pour défendre la justice sociale, la situation de nos travailleurs dans les territoires arabes palestiniens occupés est de plus en plus difficile. Dans la période entre les deux sessions nous avons reçu une mission de l'OIT. Les membres de cette mission ont entendu des témoignages terribles relatant les derniers développements de la situation de nos travailleurs, qui travaillent en Israël et qui subissent différentes sortes d'injustice et de tyrannie, officielles ou non. Ces pratiques cruelles vont à l'encontre des normes internationales du travail et ce sont des violations flagrantes des droits des travailleurs. Ils n'ont pas un accès sûr et libre à leur lieu de travail, ils sont soumis à des humiliations lorsqu'ils passent la frontière. Les travailleurs sont victimes d'agents qui vendent des permis de travail. C'est un phénomène criminel des entrepreneurs et des responsables de la sécurité en Israël. Ils se mettent d'accord, c'est tout à fait contraire à ce qui devrait se faire dans le cadre du protocole de Paris, notamment l'article 37. Mesdames, Messieurs, c'est dans ce contexte que le chômage est très élevé, de très nombreux chômeurs, 29 pour cent de

---

chômage, un taux très élevé; et puis il y a un taux de pauvreté très élevé en Palestine également, 52 pour cent. De nouvelles poches de pauvreté sans précédent dans l'histoire moderne de la Palestine apparaissent. La communauté locale voit au jour le jour à quel point ces conditions sont difficiles avec un taux de suicide plus grand des personnes qui essayent de fuir ces difficultés, surtout dans la bande de Gaza. Cela signifie que le marché du travail palestinien est de plus en plus vulnérable, et de plus en plus faible. Que ce soit dans le secteur privé ou public, il est impossible de créer davantage de possibilités d'emploi pour les jeunes diplômés et cela ne fait qu'exacerber la recherche d'une solution à des problèmes majeurs, comme l'exclusion des femmes du marché du travail palestinien. La proportion des jeunes dans le taux de chômage atteint 50 pour cent, jeunes qui sont sous-représentés sur le marché du travail en dépit de leurs qualifications. La Palestine est le dernier des pays arabes dans ce domaine. Le Directeur général s'est rendu en Palestine au mois d'avril de cette année. À cette occasion, il a inauguré la coopération avec un mémorandum d'accord pour 2018 – 2022. Dans ce mémorandum, on prévoit des mécanismes de coopération et de renforcement du travail décent dans le programme de politique nationale 2018 – 2022; l'augmentation des possibilités d'emploi, plus de gouvernance du travail sur la base des droits et principes fondamentaux au travail qui garantissent également la liberté syndicale, la négociation collective, et le dialogue social en plus de l'extension de la sécurité sociale. Le Directeur général a vu, de ses propres yeux, à quel point les travailleurs palestiniens souffraient et nous sommes reconnaissants pour toute sa compassion sincère. Il fait aucun doute que le rapport de cette mission a été satisfaisant, mais tout le monde sait que le gouvernement israélien du pouvoir occupant se préoccupe peu des rapports des Nations Unies ou des recommandations d'une institution spécialisée. C'est pourquoi je vous demande, Mesdames, Messieurs, chers camarades, représentants des travailleurs, employeurs et gouvernements, jusqu'à quand allons-nous adopter des rapports qui sont mis de côté immédiatement ? C'est un appel que je vous lance au nom de nos travailleurs, condamnez la violence israélienne contre les civils palestiniens. Ils expriment leurs revendications de manière pacifique et réaffirment les droits des Palestiniens à manifester, à protester pour revendiquer leurs droits politiques. Je vous invite à condamner l'occupation militaire des territoires palestiniens occupés de 1967. Demain, ce sera la commémoration de l'occupation par Israël de la Palestine. Nous devons réaffirmer le droit du peuple palestinien à établir un Etat indépendant avec Jérusalem comme capitale, et à réaliser leur droit à l'auto-détermination. Nous appelons toutes les parties à respecter les résolutions internationales: 194, 383 et 242. Condamner les colonies sur des territoires palestiniens occupés et demander à tous les pays de boycotter ces colonies. Je vous remercie.

**M. Dursun**

*Employeur (Maurice)*

Merci Madame la Présidente. Mesdames et Messieurs, c'est un grand plaisir pour moi de prendre la parole devant cette auguste assemblée en tant que représentant des Entreprises de Maurice qui est une nouvelle organisation dans notre pays. Comme vous le savez, nous nous préparons à célébrer le centenaire de cette institution tripartite. Nous nous félicitons du rapport phare du Directeur général, concernant notamment la situation des femmes au travail. Nous nous félicitons de cette nouvelle initiative, un nouvel élan pour l'égalité. Ce rapport était très intéressant, riche d'informations. Nous félicitons le Directeur général, qui a lancé la

---

discussion avec toutes les parties prenantes, sur l'égalité entre hommes et femmes, et nous remercions également le Bureau pour avoir assuré cette publication. D'une façon générale, ce rapport montre qu'il y a encore beaucoup de choses à corriger. En effet, sa teneur n'est pas très positive, même s'il y a eu quand même, sur bien des fronts, des progrès sensibles qui ont pu être observés. Effectivement, les progrès n'ont peut-être pas été très rapides, et n'ont peut-être pas été aussi conséquents que souhaités. Mais, nous pourrions en citer quelques exemples réconfortants et rappeler les bonnes pratiques suivies partout dans le monde, qui doivent être assorties d'une documentation de cas bien précis pour montrer que de telles initiatives pourraient être en fait encouragées par le Bureau, peut-être plus souvent encore. Madame la Présidente, l'égalité entre hommes et femmes, c'est un long travail et nous savons qu'il y a bien des coûts sociétaux qui font que les choses ne vont pas trop vite. On se heurte à des parquets parfois collants ou à des plafonds de verre, et nous devons donc éliminer ces obstacles et faire en sorte que l'égalité entre hommes et femmes puisse être respectée, surtout que les responsabilités soient partagées. Partout dans le monde, la participation des femmes au travail a augmenté comme on peut le lire dans bien des rapports présentés par les institutions internationales. Ces résultats sont dus à l'adoption de mesures prises, tant par le secteur public que par le secteur privé. Aujourd'hui, nous voyons qu'un grand nombre de femmes sont compétentes, elles ont acquis les qualifications nécessaires, le savoir-faire, et elles peuvent très souvent travailler dans les entreprises où l'on a besoin de femmes. Nous savons que la communauté des affaires à Maurice a souhaité nouer des partenariats avec des autorités publiques pour faire régner l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu du travail. Les femmes peuvent bénéficier aujourd'hui de programmes de formation. Elles peuvent s'adresser à des agences de placement également et il existe aussi tout un programme de développement des entreprises, dont elles peuvent être parties prenantes. Nous savons qu'il y a aujourd'hui partout dans le monde des choses qui bougent, on voit que les politiques en matière de rémunération, de temps de travail, sont peut-être à revoir. Il faut en tout cas adopter une politique égalitaire entre hommes et femmes. Et surtout, prévoir des arrangements assez souples, même si ça n'est pas la meilleure solution, car ce faisant bien des femmes, et des hommes aussi, se trouvent à l'écart du marché de l'emploi et ne peuvent pas s'acquitter de leurs obligations sur le plan professionnel et parental. Il faut créer des emplois, c'est essentiel pour assurer le développement socio-économique de notre pays, Maurice. Nous aimerions pouvoir compter sur l'OIT pour favoriser une politique en faveur de l'emploi, et mettre à profit toutes les ressources disponibles. Nous pensons que l'OIT devrait travailler aux côtés des partenaires sociaux et plaider pour un environnement propice aux entreprises. C'est ce qu'il faudra faire si on veut vraiment créer des emplois productifs et décents. Maurice, de son côté, souhaite bénéficier de ces nouvelles politiques. Nous avons une nouvelle politique en matière d'emploi et nous sommes en train de peaufiner un programme pour le travail décent de notre pays. Il y a eu récemment le Directeur régional de l'OIT qui s'est rendu dans notre pays et il nous a promis une bonne coopération fructueuse, qui correspondra à nos besoins de développement et aux réalités. Merci infiniment de votre attention.

**Mme Sorensen**  
*Gouvernement (Albanie)*

Merci Madame la Présidente. Je vous remercie de me donner la parole à l'occasion de cette conférence de l'OIT. L'emploi est bien sûr une priorité pour notre

---

gouvernement. Il faut tout faire pour créer des emplois. Au cours de ces cinq dernières années, nous avons vu une augmentation sensible des personnes qui peuvent entrer sur le marché de l'emploi en Albanie. Il y a eu une augmentation des personnes employées partout dans le monde, et une diminution des chômeurs; et pourtant, nous savons qu'il y a énormément d'Albanais qui n'ont pas pu obtenir un travail. Un grand nombre d'entre eux sont toujours à la recherche d'un emploi. De plus en plus, nous voyons que les emplois proposés ne les satisfont pas. Il faut donc essayer de créer des conditions égales pour les hommes et les femmes. C'est un objectif de développement, mais surtout c'est un objectif pour assurer la croissance économique. Ainsi vu la population qui existe actuellement, il faudrait avoir une population active, compétente si nous voulons assurer la croissance et la prospérité, et gommer les disparités. Nous savons qu'entre les hommes et les femmes il y a des écarts qui entraînent des pertes économiques sensibles. Une étude récente de la Banque Mondiale montre que les pays occidentaux, en moyenne, perdent 20 pour cent de leur PIB chaque année en raison du fossé qui oppose les hommes et les femmes sur le marché du travail. En Albanie, comme dans les Balkans, les femmes sont moins présentes sur le marché de l'emploi. Au cours de ces cinq dernières années, l'Albanie a fait des progrès sensibles toutefois. Elle a pu combler le fossé entre hommes et femmes sur le marché du travail. La participation des femmes est beaucoup plus importante, de 50 pour cent elle est passée à 55 pour cent en quelques années. Néanmoins, nous savons que la participation de la population active fait peu de place aux femmes et c'est regrettable. Le fossé, donc l'écart entre hommes et femmes est de 18 pour cent. Il faut faire en sorte que les femmes puissent participer davantage sur le marché du travail. La situation s'est beaucoup améliorée depuis quelques années. Par rapport aux hommes, le taux d'emploi des femmes reste très faible, il est de 14 pour cent plus bas que celui des hommes. Il faut donc rétablir l'équilibre entre hommes et femmes, notamment au niveau des ménages. Nous savons qu'il y a 41 pour cent des femmes qui travaillent pour toutes les activités domestiques, 18 pour cent seulement dans le cas des hommes. Il faudrait donc faire en sorte que les hommes participent davantage aux activités domestiques pour permettre aux femmes de travailler à l'extérieur. Nous pouvons aussi parler de la part des femmes sur le marché de l'emploi. On peut apprécier cette situation à l'aune de différentes approches. Nous savons qu'il faut intervenir à différents niveaux et peut-être commencer très tôt, dès les plus bas âges des enfants. En 2018, nous savons que notre gouvernement a souhaité créer un plan annuel pour créer des emplois, en mettant l'accent sur le rôle des différents Ministères ou autres institutions, qui ensemble peuvent concourir à la création d'emplois. 200 mesures ont été recensées pour 2018 et je rappellerai que ces mesures concernent principalement la création d'un environnement propice au développement de l'emploi. Il faut attirer des investisseurs étrangers, des petites entreprises, qui devraient pouvoir améliorer l'accès au marché régional, et je dirais au marché européen en général. Deuxièmement, le plan d'action, les mesures envisagées devraient faciliter l'intégration sur le marché de l'emploi des groupes les plus vulnérables: les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, ceux qui sont chômeurs depuis longtemps, les populations Roms par exemple. Il faut améliorer aussi les services sociaux, et puis il faut former les jeunes et les gens de tous âges. Il faut qu'ils aient les qualifications et les compétences voulues pour le travail d'aujourd'hui, pour le travail de demain. Les femmes participent activement désormais à l'économie, même si elles rencontrent des difficultés notables, par exemple, pour la garde des enfants. Il faut prendre des mesures pour faire en sorte que le secteur privé soit associé à ses co-responsabilités.



---

Il faut aussi faire en sorte que l'on puisse avoir un retour des femmes dans le monde du travail. Pour terminer, j'aimerais remercier l'OIT pour avoir organisé cette conférence, et surtout pour l'aide qui nous a été accordée dans le passé et certainement pour l'avenir, notamment dans le cadre de l'agenda pour le travail décent. Merci !

**M. Kärkkäinen**

*Employeur (Finlande)*

Merci Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, je m'exprime au nom des Confédérations d'Employeurs de tous les pays nordiques: Finlande, Danemark, Islande, Norvège et Suède. Nous tenons à remercier le Directeur général pour son rapport de cette année sur l'initiative sur les femmes au travail. Nous sommes ravis de constater que l'égalité hommes-femmes reste une des priorités de l'organisation. Nous, employeurs nordiques, sommes pleinement engagés en faveur de l'égalité des droits, de l'égalité des chances, que l'on soit un homme ou une femme. Un marché du travail divers, et équilibré entre les hommes et les femmes, donne aux entreprises la main d'œuvre dont elles ont besoin pour prospérer. Nous savons que les talents et les compétences n'ont pas de sexe. Les économies comptant des populations relativement limitées, comme les pays Nordiques, ont compris relativement tôt qu'il était important d'avoir un marché du travail auquel les femmes et les hommes puissent participer. Au fil des ans, ceci a entraîné une croissance économique dans nos pays. En effet, les pays nordiques sont souvent appelés les champions ou les leaders de l'égalité hommes-femmes. À en croire l'OCDE, dans les pays nordiques, pratiquement 3 femmes sur 4 en âge de travailler, ont un emploi payé et l'écart entre les hommes et les femmes est le plus petit au monde. Mais, cela ne signifie pas que nous ne pourrions pas mieux faire. J'aimerais illustrer ceci par plusieurs exemples. Un des défis à relever concerne la différence dans la participation de la main-d'œuvre pour les hommes et les femmes. La solution se trouverait dans des politiques inclusives et des incitations appropriées. Les soins aux enfants, ou les garderies, doivent être disponibles à des coûts raisonnables. Les politiques de congé familial devraient encourager les parents à partager les responsabilités du ménage, du travail et des soins aux enfants. Il convient de noter que les congés familiaux plus nombreux et plus longs ne sont pas une solution optimale. Une absence très longue du travail peut saper l'employabilité de la personne qui prend son congé. Les employeurs peuvent faire leur part du travail: des politiques favorables aux enfants sur le lieu de travail, un temps de travail flexible, des arrangements, la mise à disposition pour les travailleurs de travail à temps partiel peuvent rendre les entreprises plus attrayantes. Mais, ces mesures ont leurs limites. Au bout du compte, le rôle des hommes et des femmes dans leur vie professionnelle est déterminé par le choix que des individus et des familles font et ces choix sont influencés par les valeurs des uns et des autres. Il est évident qu'une vie professionnelle égale nécessite une vie égale en dehors du lieu de travail. Nous reconnaissons qu'il existe des disparités entre la part des femmes et des hommes travaillant dans différents secteurs. Evidemment, nous savons qu'il n'y a pas d'emplois uniquement pour des hommes ou uniquement pour des femmes mais des idées préconçues sont profondément enracinées. Les hommes et les femmes font différents choix de carrière ou de formation, et ceci se reflète dans les résultats différents dans leurs revenus et leurs parcours de carrière. Les employeurs nordiques prennent cette question très au sérieux. Des initiatives ont par exemple été lancées en Norvège et en Finlande pour remédier à ces déséquilibres dans le secteur de la



---

technologie plus précisément. Nous invitons l'OIT et ses mandants à également faire des propositions. Si nous nous tournons vers l'avenir, nous espérons que l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera pas perçue comme une question concernant uniquement les femmes, mais sera plutôt un effort conjoint. Dans nos pays, les jeunes femmes représentent une claire majorité dans de nombreux domaines, comme l'éducation du 3<sup>ème</sup> cycle, et ce sont souvent les jeunes hommes qui sont marginalisés, sans formation et sans travail. Pourtant, ne perdons pas de notre vue les obstacles particuliers que rencontrent les femmes. Pour conclure, un marché du travail où le plein potentiel des femmes et des hommes peut se développer et contribuer à un sens d'équité, d'inclusivité et de confiance. Ces qualités sont souvent celles mises en avant comme étant les points forts de nos sociétés. Nous soutenons le Directeur général lorsqu'il demande un nouvel élan pour l'égalité. Je vous remercie.

**M. Mendoza Estrada**

*Travailleur (Guatemala)*

Madame la Présidente, bonjour. Avec votre permission, j'aimerais dire notre compréhension et toute notre solidarité pour nos frères guatémaltèques qui subissent les conséquences des fortes éruptions volcaniques le 2 et le 3 juin près de notre capitale. Ces éruptions ont fait beaucoup de décès et de blessés, et de dommages matériels et ont causé de nombreuses souffrances. Madame la Présidente, les organisations syndicales du Guatemala félicitent le Directeur général pour son rapport présenté à l'occasion de cette 107<sup>ème</sup> CIT. Nous partageons pleinement l'idée selon laquelle la lutte contre la violence et le harcèlement contre les hommes et les femmes dans le monde du travail est une partie intégrante de la lutte pour le travail décent et la justice sociale mondiale. Cette conférence venait de commencer et nous avons reçu un message de nos camarades guatémaltèques nous informant qu'une entreprise privée détenait une travailleuse contre sa volonté afin de la forcer à se désaffilier d'un syndicat. Ce fait a été dénoncé devant les autorités compétentes, mais pour l'instant nous n'avons pas de résultat concret. De manière regrettable, ce cas n'est pas isolé. La violence contre les travailleurs en général, et les femmes en particulier, est un fait habituel dans notre pays. C'est pourquoi nous pensons que les éléments figurant dans rapport du Directeur général sont très importants, et nous appellent à prendre des décisions. Le Guatemala est un pays meurtri par la violence. Conquête violente, un système colonial violent, et de manière générale, c'est toute notre histoire qui a été marquée par des situations très difficiles de violence physique, économique et sociale. Après 40 années de conflit interne et des milliers de victimes, le processus de paix a été une source d'espoir pour les Guatémaltèques, mais en vérité nous devons encore voir, comment nous pourrions éradiquer les causes profondes de cette guerre. Ces dernières années ont été peu encourageantes. Le Guatemala est l'un des rares pays qui, une fois le délai des objectifs du développement du millénaire atteint, nous avons fait des pas en arrière, nous n'avons pas avancé. Le Guatemala est le pays qui a les pires conditions de travail de toute l'Amérique latine. L'OIT continue de se pencher sur la plainte déposée par des délégués de travailleurs guatémaltèques et d'autres régions du monde suite à la violence contre les travailleuses et les travailleurs, 90 syndicalistes, hommes et femmes, ayant été assassinés ces dernières années. Les femmes sont particulièrement touchées. Les différences dans les conditions de travail au niveau de la rémunération, que ce soit dans l'agriculture, ou dans d'autres secteurs économiques, par exemple dans l'économie informelle, eh bien ces différences continuent d'être préoccupantes. S'y

---

ajoutent d'autres obstacles: les femmes ne peuvent pas accéder à un travail, soit parce qu'il n'y a pas de système de soins ou de garderie pour celles qui sont mères, ou toutes les femmes qui se retrouvent face à des obstacles infranchissables. On pense à cet égard notamment aux femmes autochtones. De plus, comme je l'ai dit dans l'exemple au début de mon intervention, certaines femmes trouvent un emploi et sont soumises à des actes de violence et de harcèlement sous différentes formes. Il est impératif de réagir et d'agir. L'Etat a une forte responsabilité, je me limiterai à un exemple. Il est incompréhensible que le Guatemala n'ait pas encore ratifié la convention 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011. Cette convention a le soutien de la Commission tripartite, elle a été présentée par le Ministère du Travail au Congrès, et pourtant elle n'a pas encore été ratifiée par les députés. Les gouvernements, les entrepreneurs, les travailleurs doivent concevoir et appliquer une politique nationale qui ait pour but d'éliminer toutes formes de violence et de harcèlement au travail. Une politique concrète, réelle, qui permette d'avancer réellement pour que le travail décent ne soit pas qu'une vaine illusion pour les hommes et les femmes qui travaillent au Guatemala. La Commission nationale tripartite des Relations du Travail et de la Liberté syndicale récemment créée dans notre pays devra travailler sur ce point. Nous rappelons notre engagement afin de lutter pour l'éradication du travail des enfants, que ce soit au Guatemala ou dans toute autre région du monde. Je vous remercie.

## **M. Hou**

### *Gouvernement (Cambodge)*

Merci Madame la Présidente. Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, c'est un honneur pour moi d'être devant vous à l'occasion de cette Conférence Internationale du Travail. Je voudrais, au nom du gouvernement de mon pays, féliciter le Président de la conférence pour son élection et vous rappeler que nous avons pleinement confiance en vos capacités pour occuper ce poste éminent. Je voulais rappeler ce qui a été dit par d'autres avant moi: il faut essayer de mettre en avant le travail décent, le travail pour les hommes et les femmes. Le Royaume du Cambodge a souhaité mettre en place un programme qui prône l'égalité, qui prône également le développement économique en fonction des ODD. Nous avons une partie de notre politique qui a déjà été appliquée pour assurer le développement industriel, pour développer le marché du travail également, pour assurer une politique de formation, et une politique à volet social. Nous avons aussi un cadre juridique qui reflète nos engagements et qui permet aux femmes et aux jeunes de trouver leur place sur le marché du travail. En outre, nous avons tenu compte des travailleurs du monde féminin et rappelons aussi que le Premier Ministre a adopté plusieurs recommandations, parmi lesquelles il faut assurer la protection des femmes. Depuis 2018, les hommes et les femmes sont autorisés à bénéficier d'un plan de santé entièrement gratuit. Les travailleuses pendant leur congé maternité peuvent avoir des réductions et également un congé tout comme leur mari. Il y a donc une pension qui leur est versée en cas d'arrivée d'un nouveau bébé. Le Cambodge met en œuvre également le programme pour un travail décent pour cette période. Nous avons aussi une politique de l'emploi qui a été adoptée et qui court jusqu'en 2025, et qui correspond aux principes de l'OIT. Nous avons une inspection du travail également qui a été réformée, qui a été renforcée, et nous pouvons donc maintenant avoir de meilleures usines et avoir de meilleurs ouvriers. Nous avons donc amélioré les conditions de travail des travailleurs d'une façon générale, et leur environnement

---

aussi. Notre gouvernement a tout fait pour pouvoir assurer l'égalité entre hommes et femmes, et a pris des mesures de protection en faveur des femmes. Nos réalisations auraient été impossibles sans l'aide de nos partenaires sud-sud et de nos partenaires au développement, en particulier l'OIT et son programme spécial d'assistance. Je souhaite vous remercier très chaleureusement pour votre aide indéfectible et les conseils que vous nous avez prodigués. Nous pensons qu'en intégrant les femmes dans le monde du travail nous pourrions promouvoir leur condition dans le monde du travail. Merci infiniment.

**M. González Arias**

*Employeur (Paraguay)*

Madame la Présidente, par votre intermédiaire, je voudrais saluer cordialement le Président de la 107<sup>ème</sup> conférence du travail, ainsi que le Directeur général, leur souhaitant plein succès. Le Directeur général a abordé diverses questions liées aux femmes et au travail et expose de façon détaillée l'initiative évoquant les femmes au travail. Du fait que, au cours des deux dernières décennies, des progrès ont été réalisés dans beaucoup de pays, cela dit, il faut trouver des solutions novatrices pour appliquer les instruments politiques, pour renforcer l'égalité. Il s'agit d'appliquer tout cela, malheureusement cela n'a pas donné les résultats escomptés. Nous n'avons pas réussi à dépasser les obstacles culturels qui se posent sur le chemin de l'égalité entre hommes et femmes. Ainsi, nous avons un grand défi s'agissant de l'avenir du travail, du fait que nous devons obtenir que les nouvelles normes, les initiatives, les objectifs doivent être efficaces pour une vraie participation des femmes sur le marché du travail. Nous avons tous une responsabilité partagée et un rôle à jouer: les institutions publiques, le secteur privé, par les organisations des employeurs, les organisations de travailleurs et les autres parties intéressées. Autre sujet en discussion, c'est celui de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Apparaît la nécessité d'adopter une nouvelle norme internationale, visant à faire en sorte que les concepts de violence et de harcèlement sur le lieu de travail doivent être mentionnés spécifiquement, mais malheureusement il n'existe aucun instrument spécifique. Cependant, la discussion sur ce sujet doit être faite avec prudence et équilibre, de manière à ce que la norme qui sera approuvée ne présente pas d'équivoque et aboutisse à une ratification et à une application. Le groupe du travail sur ce sujet a la responsabilité d'un consensus équilibré sur des bases réelles qui profite au tripartisme et qui ne fasse pas incomber toute la faute à une seule entité comme cela a lieu dans le texte en discussion. Nous pensons que l'OIT pourra jouer un rôle important dans les efforts mondiaux pour éradiquer la violence et le harcèlement au travail. Dans mon pays nous étudions un projet de loi sur l'égalité entre hommes et femmes. Nous appuyons certains aspects concernant ce sujet; il est très important de légiférer sur la question mais sans parvenir à des dispositions discriminatoires. Nous pensons que le tripartisme et le dialogue social est fondamental. Ce sont des conditions fondamentales dans toutes les sociétés qui veulent maintenir la paix sociale. Au Paraguay, nous sommes convaincus que les instances visant à aborder les questions sociales de travail doivent jouer un rôle. Nous faisons fonctionner un conseil tripartite consultatif et nous sommes parvenus à des consensus sur des aspects importants comme le salaire minimum, la loi sur les retraites et autres affaires. La Fédération de la Production Industrielle et du Commerce, FEPRINCO, qui est représentative, participe au dialogue tripartite et intègre différentes commissions du travail, notamment la commission des droits fondamentaux au travail et la prévention du

---

travail forcé. Je voudrais également souligner la coopération technique et le soutien financier que le secteur financier de mon pays reçoit de l'OIT, ainsi que de l'organisation des employeurs. Nous réalisons une série d'ateliers visant au renforcement de capacité sur diverses questions, s'agissant de l'application des conventions et des recommandations de l'OIT. À cet égard, nous remercions le Bureau Régional de l'Organisation des Employeurs, basé à Santiago du Chili, pour tous ses efforts. Enfin, nous appuyons les réformes que pourra mettre en œuvre notre organisation, comme une croissance inclusive et mettre l'emphase sur des questions environnementales, l'emploi des jeunes, l'intégration des femmes dans le monde du travail dans des conditions d'égalité, ainsi que la lutte contre les inégalités, le chômage de longue durée et le dialogue social. Merci beaucoup.

**M. Ben Omar**

*Gouvernement (Niger)*

Madame la Présidente, Distingués délégués, Mesdames et Messieurs, c'est à la fois un plaisir et un honneur pour moi de prendre la parole devant cette auguste assemblée pour contribuer à cette importante discussion sur le monde du travail. Madame la Présidente, à l'entame de mon propos, je voudrais, au nom de la délégation du Niger et au mien propre, adresser nos vives félicitations à vous-même et aux autres membres du Bureau suite à votre brillante élection en vous assurant de notre soutien effectif dans l'accomplissement de votre mission. Madame la Présidente, l'Organisation Internationale du Travail, notre organisation commune, aura bientôt 100 ans. Durant cette période, elle a vraiment parcouru beaucoup de chemin et elle a su harmonieusement se renouveler, évoluer et s'adapter au temps. Et le plus important, grâce à son action, le monde du travail a enregistré des progrès remarquables. Cependant, des questions comme le chômage, le sous-emploi, la pauvreté, les inégalités sociales et la précarité demeurent encore des préoccupations partout à travers le monde. Au regard de la pertinence des idéaux de base qui ont présidé à sa création en 1919, ainsi que les valeurs de paix et de justice sociale qu'elle incarne, cette organisation est donc plus que jamais interpellée face aux défis multiples et multiformes qui se posent au monde. Madame la Présidente, la première fois que l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail a été proposée aux mandants, mon pays le Niger a souligné que si les idéaux de paix et de justice sociale demeurent l'objectif central de l'action de l'OIT, les grandes transformations de l'économie mondiale, et leurs incidences inéluctables sur le monde du travail, commanderaient de procéder à un examen du chemin suivi afin de mieux aborder l'avenir. Permettez-moi alors de dire aujourd'hui que les thèmes portés par les différentes commissions techniques de cette 107<sup>ème</sup> session de la Conférence nous confortent davantage. Je voudrais à cet égard, une fois de plus, féliciter le Directeur général pour cette initiative mais également les efforts déployés pour sa mise en œuvre et pour la qualité du rapport qu'il a soumis à notre appréciation. Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, le Niger, en ce qui le concerne, poursuit également des efforts de recherche permanente de réponses aux préoccupations du monde du travail, à travers notamment la mise en œuvre du programme de Renaissance acte II du Président de la République tel que décliné à travers le plan du développement économique et social 2017 – 2021 et bien d'autres dispositifs. Ainsi dans le domaine de la protection sociale, des efforts considérables ont été accomplis, notamment l'adoption de la loi sur les principes fondamentaux de la protection sociale, et des chantiers importants tels que l'élaboration et l'adoption des textes d'application de cette loi, l'organisation

---

de dialogue national en vue de la définition d'un socle de protection sociale, et le processus d'institutionnalisation de la couverture santé universelle sont en cours. Dans le domaine de l'emploi, des réalisations appréciables sont à relever. Elles portent notamment sur la création d'emplois: en effet, 1 035 837 emplois ont été créés entre 2011 et 2017, ce qui va nettement au-delà de l'objectif de 350 000 que s'est fixé le gouvernement pour la même période. D'autres actions sont également en cours, comme la formulation de la nouvelle politique de l'emploi et de son plan d'action, ainsi que la mise en œuvre de deux programmes majeurs d'emploi des jeunes. Dans le domaine du travail, il y a eu l'adoption de la politique nationale de sécurité et santé au travail, celle de la liste révisée des maladies professionnelles, le lancement du processus de formulation du programme Pays de Promotion du Travail Dément, PPTD, 2011-2019. Sur le plan des relations professionnelles, le dialogue social, un des points phares de cette 107<sup>ème</sup> session sera renforcé par le parachèvement, très bientôt, du processus des élections professionnelles dans mon pays. Ce matin même à Niamey, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif à la convention numéro 29, les activités du projet Bridge ont été lancées. Enfin, sur le plan des normes du travail, il me plaît de relever ici que le Niger a ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT. Il vient en outre de ratifier deux conventions de gouvernance, à savoir la convention numéro 144 sur les conventions tripartites et la convention numéro 122 sur la politique de l'emploi, et très bientôt suivra la convention 183 sur la protection de la maternité. Madame la Présidente, pour revenir au rapport du Directeur général intitulé «L'initiative des femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité» tout en saluant son inscription à l'ordre du jour de la présente session, ma délégation est également d'avis que la violence et les abus à l'égard des femmes sont endémiques. Des efforts sont certes déployés de par le monde pour combattre le phénomène, mais nous voudrions attirer votre attention sur la nécessité de renforcer les moyens de lutte par des approches nouvelles et innovantes afin de réduire le déficit de travail décent sous cet angle. Aussi, à la veille de ce premier centenaire de l'OIT, osons-nous espérer que les orientations qui découleront des discussions sur cette problématique s'inscriront dans cette dynamique. Pour finir, je voudrais exprimer ici toute la disponibilité de mon pays à prendre la place qui est la sienne dans la mise en œuvre de ces chantiers. Vive la coopération internationale, vive le Niger ! Je vous remercie !

### **Mme Veiga De Almeida**

*Travailleur (Cabo Verde)*

Madame la Présidente, Excellence, chers délégués et observateurs, chers représentants des gouvernements, des organisations syndicales et patronales, Mesdames et Messieurs. J'aimerais avant tout saluer toutes les personnes ici présentes et manifester combien je suis heureuse d'être ici et de participer à cette importante conférence pour représenter au plus haut niveau les travailleurs du Cabo Verde. J'en profite également pour vous remercier de l'opportunité qui nous est accordée d'amener à cette auguste assemblée cette communication qui résume le sentiment partagé par ceux qui nous ont confié cette mission, à partir des 10 îles de l'Atlantique qui constituent le Cabo Verde. À la veille du centenaire de la création de l'OIT, cette grande organisation fondée sur le tripartisme, nous conduit à souligner que les grandes conquêtes dans le monde du travail sont dues dans une grande mesure à la politique définie dès la première heure par les fondateurs de l'OIT. Au fil du temps, conformément aux différentes conjonctures socio-économiques et politiques



---

en vigueur dans le monde, l'OIT a réussi la prouesse de rester ferme et inébranlable dans ses objectifs. Elle est devenue ainsi un symbole de persistance et de capacité de dépassement. Cela se doit en grande partie à son caractère démocratique, juste et surtout tripartite. Mesdames et Messieurs, l'avenir du travail nous inquiète tous, quel que soit l'endroit du monde où l'on se trouve, et cette conférence nous pose un défi, nous demande de procéder à une analyse tripartite des phénomènes de violence sur le lieu de travail, de harcèlements indiscriminés perpétrés contre les travailleurs, et en appelle au renforcement du dialogue social afin de réaliser les objectifs de développement durable. Le Cabo Verde est un état jeune, une démocratie qui fonctionne bien, une société à diverses facettes où la principale richesse est le travailleur. Si aujourd'hui au terme de 43 ans d'indépendance, le pays a réussi cette évolution qui est la sienne, on le doit au travail acharné et sans concession de nos femmes et de nos hommes qui tous les jours quittent leur logement pour rejoindre leur poste de travail. Le travail décent n'a pas encore atteint les niveaux que nous visons en tant qu'institution syndicale. La notification de violence physique sur le lieu de travail n'existe quasiment pas, ou lorsqu'elle existe, elle a très peu d'expression. Nous pensons cependant que la violence ne se limite pas à la violence physique. Le harcèlement, c'est également une manifestation de violence. Le non-respect des droits des travailleurs est également une manifestation de violence, raison pour laquelle nous en appelons ici à une réflexion générale sur ce que l'on considère être la violence sur le lieu de travail. Quant à nous, nous ferons notre travail dans notre pays, en défendant toujours lorsque c'est possible ce qui justifie notre existence. Fort heureusement, au Cabo Verde, les questions liées au travail sont traitées au niveau tripartite depuis le début des années 90, bien que nous n'ayons pas encore ratifié la convention numéro 144 de l'OIT. Le dialogue social a atteint un stade d'évolution très important au Cabo Verde, mais notre grand combat continue à être les conventions collectives. Nous voulons en obtenir un plus grand nombre. Chers camarades, nous avons une mission devant nous, pour les travailleurs, parce que ce sont eux qui sont les principaux acteurs du développement dans n'importe quel pays. C'est donc une mission noble, bien qu'elle soit difficile. Notre persistance, notre cohérence, notre détermination seront les armes principales de ceux qui luttent contre la violence. Merci beaucoup.

## **M. Leemans**

*Travailleur (Belgique)*

Cette conférence se déroule dans la dernière ligne droite vers le centenaire de l'OIT qui sera consacré à l'avenir du travail. Mais, qu'en est-il de l'avenir de l'OIT ? Tout le monde se félicite de son action, et ces louanges seront certainement répétées l'an prochain. Mais, on ne fait d'omelette sans casser des œufs. Et en effet, les Etats membres seront-ils disposés à continuer à investir financièrement dans l'approche multilatérale ? Une autre question, toute aussi importante est la suivante: Quelle est la position de l'OIT dans le cadre multilatéral, en particulier dans la réforme des Nations Unies ? À l'heure d'aborder ces deux questions, nous ne sommes pas rassurés, que du contraire ! En effet, les propositions présentées risquent de remettre en cause la position de notre organisation, qu'il s'agisse de sa position dans les agences locales des Nations Unies, ou de l'intégration de son action dans les plans cadres des Nations Unies pour le développement, PCAD et UNDAF. Jusqu'à présent, notre approche a toujours consisté à renforcer la position de notre organisation. Nous sommes convaincus que cela renforce aussi les Nations Unies qui doivent pouvoir



---

encore peser face aux institutions de Bretton Woods, à l'Organisation Mondiale du Commerce et aux sommets intergouvernementaux. Je tiens à affirmer avec d'autant plus de fermeté en raison des graves défis auxquels nous sommes confrontés. Premièrement, la transformation radicale du monde du travail, dans un contexte d'évolutions technologiques, d'évolutions dites disruptives, qui coïncident avec les défis environnementaux et démographiques, de même qu'au nouveau champ de tensions entre globalisation et déglobalisation. Que ceux qui contestent que l'OIT a un rôle indispensable et de premier plan à jouer en cette matière se manifestent. Deuxièmement, l'émergence du populisme dans le monde entier. Une explication souvent entendue pour justifier le phénomène est que la classe moyenne qui travaille devient frustrée à cause de la paupérisation et de la précarisation sous-jacente, mais aussi, parce qu'elle a l'impression d'être purement et simplement ignorée par les élites politiques. Existe-t-il, dans ce cadre multinational, une autre organisation que la nôtre qui permette vraiment aux travailleurs de faire entendre leur voix. Troisièmement, l'inégalité. Dans le monde entier, nous commençons à comprendre que l'énorme concentration des revenus et des fortunes, et son corollaire de pouvoir de décision économique et politique, devient particulièrement néfaste. Dans le même temps, nous prenons de plus en plus conscience de l'importance de la négociation collective et du dialogue social à cet effet. Qui est mieux placé que l'OIT dont l'ADN est fondamentalement constitué par le dialogue social, le tripartisme et la négociation collective pour jouer un rôle de protecteur et d'incubateur. Quatrièmement, les SDG 2030 qui contiennent plusieurs objectifs de développement durable, qui sont le cœur des activités de notre maison. Qui oserait sérieusement prétendre que ces objectifs peuvent être réalisés autrement qu'en étroite collaboration entre les autorités nationales et régionales et les partenaires sociaux, avec dans ce cadre, un rôle central et garanti pour l'OIT ? Il s'agit ici de la mise en œuvre concrète de ces objectifs de développement durable. La publicité pour les objectifs abonde, tout comme le marketing pour la responsabilité sociale des entreprises. Mais, si nous ne voulons pas nous retrouver les mains vides en 2030, nous devons d'urgence, convertir ces objectifs de développement durable en un triple R pour Rights, Rules, and Results. Des droits, des règles et des résultats. Pour le monde du travail, il doit s'agir de droits contraignants pour les travailleurs, d'obligations concrètes et contraignantes pour ceux qui doivent garantir ces droits, avec des objectifs chiffrés, très concrets, et un système de monitoring pour ces résultats que nous voulons atteindre en 2030. Qui serait mieux placé que l'OIT pour en être le moteur ? En effet, l'activité principale de cette maison consiste à définir des normes contraignantes ainsi que des mécanismes de contrôle. Par conséquent, je vous invite à ne pas noyer l'OIT dans une réforme irréfléchie des Nations Unies, qui risquerait de faire perdre à l'OIT sa spécificité, son autonomie, et par corollaire, sa force. Cette force, elle provient de son tripartisme et du dialogue permanent avec le monde extérieur, le monde du travail et le monde des citoyens ordinaires. Je vous remercie pour votre attention.

**M. Sangsingkeo**

*Gouvernement (Thaïlande)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. Au nom du gouvernement royal de Thaïlande, j'ai le grand honneur de pouvoir participer à cette conférence internationale des plus importantes. Pour commencer, je tiens à saluer le Directeur général et à le féliciter de ses efforts afin de faire avancer la question de l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu du travail.

---

Je suis heureux d'entendre que l'OIT et ses Etats membres sont en train de mettre sur pied un instrument qui vise à formuler des directives systématiques et des idées pour envisager un cadre légal plus efficace afin de faire face à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, qui constitue un obstacle à la carrière des femmes. Le gouvernement royal de Thaïlande s'est engagé à promouvoir l'égalité entre les sexes en l'intégrant dans tous ses domaines de développement national. Des politiques, des mesures et des mécanismes ont été mis en place afin de pouvoir favoriser le développement des femmes, de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, et protéger les droits des femmes. Cela s'illustre par exemple dans notre constitution, ainsi que dans le 12<sup>ème</sup> plan national de développement économique et social quinquennal pour 2017 – 2021, notre loi sur l'égalité de 2015 et la stratégie pour le développement des femmes 2017 – 2021 qui posent des jalons essentiels pour promouvoir le statut des femmes, protéger l'égalité et les droits au travail. Notre politique nationale actuelle, Thaïlande 4.0, vise à restructurer notre pays afin de promouvoir une société tournée vers l'innovation et éviter de laisser qui que ce soit sur le bord de la route dans nos efforts de devenir un pays à forts revenus. Au niveau international, nous sommes partie à plusieurs accords internationaux sur l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes. Récemment, nous avons ratifié la convention 111 de l'OIT l'année dernière. Le statut socio-économique des femmes de Thaïlande s'est très largement amélioré. De plus en plus, les femmes accèdent à des postes à responsabilités dans le gouvernement et les secteurs privés. Cela étant dit, il reste encore beaucoup à faire et nous y travaillons d'arrache-pied, surtout pour faire en sorte d'améliorer la situation de tous ceux qui travaillent dans le secteur informel et des travailleurs migrants. À cette fin, la Thaïlande réaffirme son attachement à coopérer avec l'OIT et toutes ses parties prenantes, nationalement et internationalement, afin de promouvoir avec succès l'égalité entre les femmes et les hommes, le travail décent, afin de paver la voie d'un futur qui conviendra à tous. Merci.

## **M. Toure**

*Gouvernement (Côte d'Ivoire)*

Madame la Présidente de la Conférence, à l'entame de mes propos, j'aimerais, au nom du Président de la République de Côte d'Ivoire, Son Excellence Monsieur Alassane Ouattara, saluer l'action de Monsieur Guy Ryder, Directeur général du BIT, et l'engagement de son équipe à permettre à l'Afrique de réussir son formidable pari de faire la transition vers un cadre macro-économique favorable à l'emploi décent, surtout pour les jeunes. Nous percevons à travers le tripartisme de cette importante institution, sa capacité extraordinaire à rassembler toutes les composantes du monde du travail de tous les horizons, à constituer une véritable tribune «du donner et du recevoir» sur les questions et les perspectives importantes relatives à l'établissement de normes internationales, l'élaboration de politiques et de programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et pour toutes les femmes dans le monde. Mesdames et Messieurs, le travail décent implique, entre autres principes, pour le travailleur ou la travailleuse de faire le choix de son travail, rémunéré à sa juste valeur, sans considération de sexe. C'est en cela que le rapport intitulé «Initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité» est à notre sens une véritable boussole, une encyclopédie qui permet de comprendre ou tout au moins d'entrevoir des pistes de compréhension sur les inégalités au travail entre les hommes et les femmes et qui font qu'on ne peut pas toujours parler de travail décent pour les

---

femmes. Ce rapport est assez riche et mérite qu'on lui accorde une analyse plus profonde afin d'aller au-delà des lois, des politiques et des professions de foi, qui consacrent l'égalité théorique entre les hommes et les femmes au travail, alors que la réalité est toute autre, car comme le souligne ledit rapport, la situation des femmes n'a guère changé depuis une quinzaine d'années malgré l'évolution des lois et des politiques. Pour les pays africains, en particulier pour la Côte d'Ivoire, il n'y aura pas de développement économique sans une meilleure productivité, mais il n'y aura pas de meilleure productivité sans des emplois décents et une meilleure protection sociale pour tous sans considération de sexe. Comme je l'ai dit plus haut, et reconnu par le rapport «Initiative sur les femmes au travail» avec l'action des organisations telles que l'OIT, de groupes de pression et d'activistes féministes, de nombreux pays ont réalisé de réelles avancées en matière de respect et de protection des droits de la femme. Mesdames et Messieurs, mon pays n'est pas en reste de ces changements législatifs, qui visent à créer un environnement favorable pour l'égalité au travail entre les hommes et les femmes. La constitution, loi fondamentale du pays illustre bien cette volonté de faire en sorte que les femmes aient les mêmes droits au travail que les hommes à travers son article 14 qui dit ceci: l'accès aux emplois publics ou privés est égal pour tous en fonction des qualités et des compétences. Est interdite toute discrimination dans l'accès aux emplois ou dans leur exercice, fondée sur le sexe, l'ethnie ou les opinions publiques, religieuses ou philosophiques. Mais, comme le souligne le rapport, la relation entre croissance et transformation économique d'une part, et éducation et participation des femmes au marché du travail d'autre part, n'est pas aussi simple que l'on pourrait l'imaginer. Il est certain que ce ne sont pas seulement la croissance et l'amélioration du niveau de vie qui feront disparaître les inégalités entre les hommes et les femmes au travail. C'est pour ça que Son Excellence Alassane Ouattara, Président de la République de Côte d'Ivoire, a inscrit au titre des priorités nationales, la question de la promotion de l'emploi décent de tous les jeunes, jeunes garçons comme jeunes filles, avec un focus sur les jeunes filles afin de favoriser leur accès à l'emploi, aux métiers et aux revenus. Cela constitue à l'évidence le gage d'une stabilité sociale et politique, condition indispensable à l'émergence à l'horizon 2020 et à la construction de l'avenir de notre pays. Mesdames et Messieurs, je voudrais terminer en saluant Monsieur le Directeur général et son équipe pour ce rapport de belle facture, que nous comptons bien prendre en compte comme boussole pour nous orienter dans toutes nos futures actions en faveur du travail décent. C'est sur ces mots que je voudrais mettre fin à mon intervention, tout en vous remerciant de votre aimable attention.

**Mme Kidd**

*Gouvernement (Australie)*

Le gouvernement apprécie son engagement avec l'OIT et la possibilité qui lui est donnée de s'exprimer en plénière. Ce faisant, j'aimerais reconnaître les travaux de l'OIT de son Directeur général, Monsieur Guy Ryder, de présenter l'initiative pour le centenaire. Nous saluons particulièrement la plénière de cette année qui est une possibilité importante pour les Etats membres de s'impliquer dans le travail de l'initiative du centenaire. Alors que des progrès ont été faits, beaucoup reste à faire pour l'égalité entre hommes et femmes et nous exhortons l'OIT à faire preuve de leadership sur cette question. Le gouvernement australien appuie l'initiative du centenaire. Nous sommes prêts à parrainer l'OIT, sa conférence régionale sur la femme et l'avenir du travail qui a eu lieu cette année en Asie-Pacifique. La

---

conférence a réuni des représentants tripartites de toute la région, pour examiner les possibilités et les difficultés auxquelles les femmes font face dans le monde du travail. Il s'agissait de générer des recommandations politiques pour éclairer la réponse. Par exemple, conformément avec le rapport du Secrétaire général, la conversation a noté l'importance de la souplesse de l'organisation du travail et des organisations non formelles pour que les femmes puissent équilibrer leurs responsabilités de travail et leurs responsabilités au foyer. Il s'agit de travailler donc sur les initiatives des femmes au travail pour le centenaire de l'année prochaine. Etant donné l'importance croissante de ces travaux à l'OIT, il est essentiel que nous tous parlions de l'égalité entre hommes et femmes. Nous saluons les progrès réalisés à la 332<sup>ème</sup> session du conseil en mars et du rapport qui a été fait, notamment relatif à l'objectif de 30 pour cent de participation des femmes. Il s'agit de parvenir à la parité dans les délégations à la Conférence du Travail dans toutes les régions. C'est un progrès important et nous exhortons l'ensemble des membres tripartites à travailler sérieusement à cet effet. Nous attendons avec impatience le rapport du Directeur général à ce sujet à la conférence. L'Australie reconnaît le rôle du Directeur général comme un champion de l'égalité hommes-femmes et son engagement personnel à cet égard. Nous considérons les mesures comme Gender Champions qui permettent des progrès, mais nous pensons que des responsabilités doivent être prises, et un suivi doit être mis en place à de nombreux égards. Par exemple, nous reconnaissons et appuyons l'OIT et sa campagne interne pour sensibiliser les gens sur la question du harcèlement sexuel au travail. Un autre engagement essentiel du Gender Champion, c'est la promesse de parité où il s'agit de parvenir à l'équilibre hommes-femmes dans les panels. C'est un domaine où davantage doit être fait. Récemment nous avons assisté à des déséquilibres dans les panels, y compris les panels liés à l'avenir du travail. Comment pouvons-nous examiner l'avenir du travail alors que la moitié de la population n'est pas équitablement représentée ? Les signaux visuels sont très importants s'agissant de la surreprésentation des hommes et nous devons travailler à cet égard. Nous encourageons Monsieur Ryder à montrer l'exemple à ce sujet, non seulement dans les panels où il est invité, où il est impliqué, mais dans tous les panels de l'OIT. Enfin, alors que les femmes au travail signalent un manque d'engagement, nous voyons que peu de progrès est fait. Nous en sommes déçus, s'agissant donc des nouvelles mesures à prendre en particulier sur le fait que l'OIT ne produit pas suffisamment de résultats. Alors que l'Australie considère que davantage d'efforts doivent être faits, l'OIT doit proposer un paquet plus complet sur des mesures concrètes, au-delà de l'établissement des normes et des conversations pour traiter ce problème. Dans son rapport, le Directeur général nous rappelle que nous devons compléter les politiques d'égalité hommes-femmes avec de nouvelles démarches pour dépasser les obstacles structurels à l'égalité. Nous devons également prendre des responsabilités collectives pour que les femmes puissent travailler et pas juste survivre dans le monde du travail à venir. Nous saluons toutes les initiatives à cet égard, et nous appuyons les efforts de l'OIT pour intégrer l'égalité hommes-femmes dans tous ces travaux. Nous nous tournons vers l'OIT pour qu'il soit un leader. À cet égard, nous appuyons l'OIT à renforcer les initiatives relatives aux femmes au travail dans la célébration du centenaire à la Conférence. Merci.

---

**M. Limata**

*Travailleur (Italie)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués. Alors que nous approchons du centenaire de l'OIT, nous devons réaffirmer le rôle de la justice sociale et du travail digne pour la paix et le développement des sociétés dans l'avenir que nous voulons envisager. Comme cela a été dit dans le rapport du Directeur général, il s'agit d'un engagement pour tous. Par conséquent, nous apprécions le lancement de l'initiative centrale des femmes au travail. Comme cela est souligné dans le rapport, peu de changements ont eu lieu sur le terrain malgré le lancement de politiques et le fait que les femmes soient mentionnées dans trois conventions de l'OIT. Malheureusement, ceci n'a pas été pris en compte dans de nombreuses parties du monde et les mandants de l'OIT doivent s'engager fortement à cet égard. C'est pourquoi nous apprécions la négociation des besoins de normes internationales pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail. Beaucoup a été fait, mais beaucoup reste à faire et l'OIT doit rester vigilante à cet égard, en particulier s'agissant donc de l'état des ratifications des piliers normatifs nécessaires pour notre démocratie. Il s'agit d'appliquer des choses de façon très attentive. Il faut travailler pour un système solide et indépendant. C'est pourquoi nous réaffirmons l'importance du système de supervision de l'OIT et la nécessité de sauvegarder les fonctions, notamment à la Commission d'experts qui garantit l'efficacité et le respect des droits fondamentaux et des bonnes pratiques. L'OIT est un élément essentiel pour garantir ces bonnes pratiques. Le tripartisme est une valeur ajoutée pour l'OIT et avec l'implication des partenaires sociaux, ce sont les meilleurs outils pour parvenir à la justice sociale. Les mandants de l'OIT peuvent garantir des changements constructifs pour assurer une bonne transition pour une économie durable et des sociétés durables pour tous. Nous reconnaissons le fait que des programmes politiques devraient être organisés, étant donné les conditions particulières de certains pays. Il s'agit notamment de se pencher sur la question des groupes défavorisés. Le dialogue social est un instrument nécessaire pour renforcer les responsabilités collectives. Dans un monde où le multilatéralisme a fait preuve de son efficacité, l'OIT joue un rôle essentiel pour la collaboration. L'Agenda 2030 doit assurer que personne ne doit rester sur le bord de la route. Les ODD sont absolument nécessaires. Il s'agit de les mettre en œuvre et cela exige un engagement par tous. Les 4 piliers du travail décent sont des moteurs essentiels pour parvenir aux ODD. Nous devons réaffirmer l'importance de l'égalité sociale, de la justice sociale et lutter contre la pauvreté pour parvenir à la cohésion sociale, la paix et la croissance. Dans le contexte des réformes de l'ONU, l'OIT doit garantir la réalisation de l'ODD 8 qui constitue une pierre angulaire pour l'aide au cadre de développement des Nations Unies. Ceci doit être inclus dans les analyses pour garantir la hiérarchisation de ces éléments et une vraie convergence des parties est nécessaire. À cet égard, nous considérons que nous devons jouer un rôle vital, pour notamment améliorer la recherche et pour appliquer l'agenda, tout au moins une transition équitable. La coopération reste fondamentale et nous reconnaissons l'importance de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire. Pour garantir cela, nous devons souligner l'importance des 4 composantes stratégiques et de la stratégie de développement: efficacité, mobilisation de ressources, concentration et égalité. Il s'agit de garantir le financement de développement en se concentrant sur le travail décent. L'aide publique au développement doit jouer un rôle essentiel, mais ce n'est pas suffisant. L'Agenda 2030 reconnaît le rôle joué par le secteur privé dans la coopération



---

internationale et est donc pour l'application des conditions de l'OIT, comme par exemple, l'intégration sur le marché du travail ou la production sociale et le travail comme des conditions préalables à ces nouvelles démarches. Il s'agit de travailler à des partenariats public-privé, ce qui est fondamental pour la démocratie, la responsabilité, la sauvegarde des engagements. Les syndicats italiens sont impliqués dans cela, notamment au niveau national et international et pour ceci une coopération mondiale est absolument nécessaire. C'est pourquoi nous confirmons notre plein engagement pour la réalisation des objectifs au sein de l'OIT pour une société pour tous, qui ne laisse personne au bord de la route. Merci beaucoup.

**M. Ristadi**

*Travailleur (Indonésie)*

Bonjour. Excellence, Mesdames et Messieurs, Madame la Présidente. Je suis Monsieur Ristadi de la Délégation des Travailleurs indonésiens, de la Confédération nationale des Syndicats, ou KSPN. À l'occasion de 107<sup>ème</sup> session, je représente toutes les confédérations de tous les syndicats indonésiens. Je représente également le tripartisme dans mon pays en tant que membre de la Délégation des Travailleurs de la Confédération d'Indonésie. Monsieur le Président, avant, nous souhaiterions clarifier que la libéralisation du marché du travail a créé un certain nombre de problèmes, notamment sur les travailleurs étrangers migrants, qui pénètrent dans notre pays sans document officiel. C'est une réalité que l'on connaît également en Indonésie et nous rappelons que notre gouvernement a mis en place des règles pour accepter les travailleurs étrangers, mais lutte contre le travail illégal. Nous demandons à notre gouvernement de donner la priorité aux travailleurs indonésiens, parce qu'il y a encore beaucoup trop d'Indonésiens qui sont au chômage. C'est notre déclaration et c'est ce qui est fondamental. Nous comprenons que tout pays a des politiques qui donnent la priorité aux intérêts de l'Etat et du peuple et nous comprenons que chaque pays, selon nous, doit demander aux étrangers d'obéir aux règles du pays où ils se trouvent. C'est vrai également pour l'Indonésie. Donc si vous venez en Indonésie, nous vous accueillerons, mais veuillez à respecter les règles de notre pays. Monsieur le Président, nous avons lu le rapport du Directeur général du BIT et nous sommes d'accord avec l'engagement de l'OIT à l'égard de l'égalité pour tous. L'Indonésie a également fait un engagement fort en faveur de l'égalité en ratifiant la Convention 111 en 1999. L'égalité dans les pays orientaux est un processus en cours. Quel que soit le système gouvernemental, les valeurs culturelles orientales ont encore beaucoup d'influence, même si ce n'est pas vraiment dominant chez nous. Ça reste une des difficultés. L'égalité, ce n'est pas simplement une question de comparaison de chiffres, c'est une question d'accès, de participation, de processus de décisions, de contrôles et d'avantages. Et c'est pourquoi, les conseils de l'OIT sont les bienvenus et ils nous aideront à éliminer la discrimination. Le programme d'aide technique de l'OIT est appelé de nos vœux en Indonésie. Monsieur le Président, outre l'égalité, il faut mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. C'est très important et cela fait partie des luttes que nous menons en faveur du travail décent, de salaires décents, d'une vie décente par le biais de stratégies pour renforcer le dialogue social. Le développement du monde industriel et du monde du travail sont liés et donc, il est important de réitérer notre engagement et notre solidarité à l'égard des luttes menées dans le monde. Enfin, nous invitons tous les syndicats dans le monde à rester solidaire en vue du travail décent, du salaire décent et de la vie décente pour tous. Merci beaucoup de votre attention.



---

**M. Awan**

*Travailleur (Pakistan)*

Mesdames et Messieurs, je voudrais dire à la Présidence combien j'ai apprécié le rapport du Directeur général. Nous avons participé au Conseil d'Administration du BIT et nous sommes très heureux que cette initiative ait été prise pour protéger l'égalité de genre. Nous avons accompli beaucoup de choses dans le passé; il nous reste encore beaucoup à faire pour l'avenir dans cette organisation. N'oublions pas que cette organisation est le seul forum qui lutte pour les droits des travailleurs et qui permet aux travailleurs d'être sur un pied d'égalité avec les employeurs et les gouvernements. Nous luttons contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ces deux éléments sont extrêmement étroits, enfin sont liés étroitement l'un à l'autre. Il est très difficile de les séparer. Mais il y a une forte dimension de genre. Les femmes payent de plus en plus le prix du rôle qu'elles jouent de plus en plus dans le monde du travail et dans la société, et elles font l'objet de beaucoup de harcèlement sexuel. Il est fondamental que les travailleurs puissent jouir d'autres droits du travail et que cela soit en ligne avec les perspectives de travail décent. Le bien-être, la santé, l'éducation de tous, tout cela a un impact non seulement sur les travailleurs et les employeurs mais également sur leur famille, sur leur communauté, sur l'économie et sur la société dans son ensemble. Monsieur le Président, la discussion récurrente sur le dialogue social nous donne la possibilité de réitérer l'importance du dialogue social avec la liberté d'association et la convention collective, et la négociation collective. Ce sont les moyens de promouvoir la justice sociale. Et cette discussion vient à point nommé, alors que nous voyons que les salaires comptent de moins en moins par rapport au PIB des pays. La Convention 98 donne aux travailleurs le droit de s'organiser en syndicats et il est fondamental de leur rappeler: tous les mandats de cette organisation ont pris l'engagement de ratifier les conventions d'ici 2019, mais nous voyons que beaucoup trop de pays n'ont pas encore ratifié toutes les conventions, ce qui signifie que les droits des travailleurs ne sont pas encore respectés partout. Monsieur le Président, sur la question de genre, sur la question des ODD, sur le développement dans le monde, nous voyons que le monde des entreprises traverse des mutations profondes marquées par les crises financières. Le BIT est la plus vieille des agences des Nations Unies. Son existence prévaut d'ailleurs à celle des Nations Unies. Et donc le BIT a un rôle fondamental à jouer dans l'avenir, pour l'avenir des travailleurs. Il est fondamental de renforcer le système des Nations Unies et cela permettra également de renforcer le mandat et le rôle du BIT. Le BIT joue un rôle unique dans la structure des Nations Unies, c'est le BIT qui peut nous donner une orientation et nous inspirer dans le système des Nations Unies. Monsieur le Président, venons-en maintenant à la situation des travailleurs sur le lieu de travail. Les conditions de vie et de travail continuent d'être au cœur de nos préoccupations, parce qu'elles restent très difficiles et nous ne voyons pas toujours beaucoup d'amélioration. Le chômage fait rage auprès des hommes et des femmes et nous devons redoubler d'efforts pour mettre fin au chômage dans les états viables. Nous devons défendre les travailleurs des territoires palestiniens occupés. L'objectif est d'améliorer les conditions de travail et de vie de tous les travailleurs. Merci.

---

**M. Yousif**

*Employeur (Soudan)*

Monsieur le Président du Conseil d'Administration, Monsieur le Président de la CIT, Mesdames et Messieurs, que la paix de Dieu soit sur vous tous. Je vous salue chacun d'entre vous et je salue cette conférence d'aspirer aux objectifs qui sont les siens. Nous sommes actuellement en train d'assister à la 107<sup>ème</sup> Conférence Internationale du Travail et nous voyons bien que cette organisation a de grands succès derrière elle. Je tiens à féliciter tous les membres du Bureau de la Conférence et toutes les personnes qui ont participé, et vous souhaiter bon courage pour le travail qui vous attend. Je tiens également à saluer les actions qui ont été engagées en faveur des travailleurs. Mesdames et Messieurs, le rapport du Directeur général était très complet et très en détail et il touche bien à tous les problèmes auxquels font face les travailleurs. La CIT, dans toutes ses réunions et ses commissions, a véritablement assumé la tâche qui lui incombait. Nous, les Représentants des Travailleurs du Soudan, nous soutenons toutes les directions qui ont été prises et nous saluons également les beaux progrès qui ont été enregistrés. Je voudrais rappeler que la Fédération Syndicale des Travailleurs du Soudan s'était attaquée à toutes ces questions pour mettre en place des mécanismes adéquats, notamment ayant trait au dialogue social. Mesdames et Messieurs, le Soudan doit ratifier les conventions en matière de travail décent. Nous soutenons le travail décent. Nous soutenons le travail qui a été fait en faveur des travailleurs et leurs droits, et les possibilités qui doivent leur être offertes. Et nous voulons également soutenir la coopération au titre des objectifs de développement durable. Mesdames et Messieurs, nous sommes heureux de participer à cette conférence, nous les travailleurs du Soudan, et nous demandons à cette organisation et à toutes les parties prenantes de suspendre le siège auquel fait face le Soudan, ce qui empêche les travailleurs du pays de gagner leur vie. Nous ne pouvons pas sortir d'une telle situation. La seule chose qui nous reste, c'est d'essayer de partir du pays et d'essayer de migrer si nous n'avons pas d'autres possibilités. C'est un obstacle très important auquel toute la société fait face. Mesdames et Messieurs, toutes les pressions sur le Soudan, les catastrophes, les événements terribles qu'a souffert le Soudan ne cessent de saper les fondations de la paix et le gouvernement a beaucoup travaillé à essayer de garantir le dialogue social dans le pays. Et nous espérons véritablement que cette conférence travaillera à avancer les droits des travailleurs et le travail décent dans toutes les sociétés. Pour conclure, au nom des syndicats soudanais, nous tenons à condamner le transfert de l'ambassade américaine à Jérusalem et nous espérons que Jérusalem restera la capitale éternelle de la Palestine. Nous condamnons vraiment du fond du cœur le transfert de cette ambassade. Merci, Monsieur le Président, de votre attention.

**M. Mohbaliyev**

*Travailleur (Azerbaïdjan)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, au nom de la Confédération des Syndicats d'Azerbaïdjan, je vous salue et vous souhaite plein succès dans vos travaux. Je voudrais saluer également Monsieur Guy Ryder, qui nous a fait une visite. Donc, nous avons travaillé avec Monsieur Guy Ryder en faveur d'un dialogue durable pour le développement des pays de notre région et j'espère que nous parviendrons à de bons résultats. Mesdames et Messieurs, je pense qu'au cours de la 107<sup>e</sup> conférence et de son ordre du jour, nous pourrions parvenir à renforcer avec les partenaires sociaux le dialogue entre les gouvernements. Nous devons parvenir à

---

travailler à des résultats avec l'amélioration du niveau de vie de millions de personnes. Nous devons parvenir à une circulation libre de l'information, des forces de travail, des biens, des services; ainsi il s'agit de travailler avec des pays en développement pour une amélioration du niveau de vie national dans un meilleur système mondial. Malheureusement, la mondialisation aboutit à des problèmes négatifs, notamment un mauvais partage des ressources et des problèmes sociaux et environnementaux, ainsi que des inégalités sociales. Il y a un manque de ressources naturelles énergétiques. Mesdames et Messieurs dans chaque pays, le bien-être social dépend de l'organisation de la société. Ce qui joue un rôle, ce sont les indicateurs de base du développement social de la société. Pour un bon développement social de la société, il est nécessaire au niveau national et international de mettre en œuvre des politiques sociales. Les syndicats d'Azerbaïdjan sont en faveur d'une collaboration juste. Nous voulons travailler avec les femmes, la jeunesse pour l'emploi de tous et pour une organisation juste du travail conformément à notre stratégie de développement national. Les syndicats de l'Azerbaïdjan, dans le cadre de leurs compétences tant au niveau national et international, nous voulons réaliser les objectifs qui ont été établis par l'Organisation Internationale du Travail, notamment pour la justice sociale. Notre activité doit avoir une grande influence notamment au sein de la Commission Economique et Sociale. Nous voulons travailler à des changements significatifs pour le développement. Nous voulons faire des réformes importantes visant à réaliser la stratégie d'un travail décent et une croissance du bien-être de toute la population. Ces dernières années en Azerbaïdjan, nous avons mis en place un programme pour ratifier deux conventions de l'Organisation Internationale du Travail. Nous avons mis en place également un plan pour l'emploi des jeunes. Au cours des dix dernières années, l'Azerbaïdjan est parvenu à un développement, une augmentation des revenus. Nous travaillons également à la protection sociale et à une bonne relation entre les travailleurs et les employeurs. Il s'agit de travailler à la réglementation. Cette commission est composée de tous les partenaires sociaux, des structures de l'état et cette commission fonctionne pleinement aujourd'hui. Mesdames et Messieurs les participants, nous voulons travailler avec l'aide des employeurs. Il s'agit de régler les problèmes de justice sociale. À la différence des employeurs, nous n'avons aucune obligation mais nous souhaitons l'amélioration du dialogue social. L'Organisation Internationale du Travail formule sa politique sur le marché du travail mondial avec l'aide des syndicats. Au cours de ces dernières années, nous avons soulevé ces questions et nous espérons que ce problème fera l'objet de l'attention dans le cadre du dialogue du centenaire. En conclusion, j'aimerais vous dire que nous sommes en faveur du tripartisme, du dialogue social et de la justice sociale. La confédération des syndicats d'Azerbaïdjan appuie le succès de l'Organisation Internationale du Travail. Je vous remercie de votre attention.

**M. Adikari Appuhamilage**  
*Travailleur (Sri Lanka)*

Cette conférence se tient dans une période cruciale pour les travailleurs, non seulement du Sri Lanka mais du monde entier. Nous l'avons vu dans les événements de la semaine dernière y compris au Sri Lanka. Nous avons ratifié les instruments que nous avons promis. Les travailleurs des chemins de fer du Sri Lanka ont lancé une nouvelle action industrielle. Depuis 2013, le secteur public au Sri Lanka a été privatisé, mettant à mal le système des retraites. Le nombre de contrats fixes a été significativement réduit, violant les droits des travailleurs et leur possibilité de liberté syndicale. La sous-traitance et le recours massif à ces pratiques a également mis à

---

mal toutes les obligations légales envers les travailleurs. La situation qui prévaut dans ce secteur est une situation d'exploitation et malheureusement le gouvernement ne fait que promouvoir ce système dans les secteurs privé et public. Monsieur le Président, selon la loi sur le salaire minimum des travailleurs de 2013, on devait toucher 10 000 roupies comme salaire minimum, ce qui équivaut à 63 dollars. Le salaire minimum ne veut donc plus rien dire. Il faut restaurer la véritable signification de ce mot pour qu'il garantisse vraiment des revenus qui permettent de vivre. Nous voulons que des réformes soient apportées. Le gouvernement et les employeurs souhaitent un marché du travail plus flexible et nous risquons d'avoir maintenant, à nouveau, une réintroduction de la journée de 9 heures. Nous souhaitons que soient reconnus les conseils des travailleurs et des syndicats comme des partenaires de négociation à part entière. En effet, à l'heure actuelle, les travailleurs sont entièrement entre les mains des employeurs et dépendent complètement de ceux-ci. Pour la sécurité sociale et les fonds de cotisation, ceux-ci connaissent de graves menaces parce qu'ils sont extrêmement mal gérés. Il y a plus de 10 milliards de roupies dans un centre concerné par ces fonds, qui ont été perdus en 2016. Monsieur le Président, les travailleurs ne gagnent, pour certains, que 4,5 dollars par jour et dans certaines entreprises, ils sont payés encore moins. Nos travailleurs ne peuvent même pas faire face à leurs besoins matériels les plus essentiels, alors que nous avons des produits qui sont très chers. Les gens meurent de faim et pourtant, ceux qui vont sous terre chercher les matériaux les plus précieux n'ont même pas de quoi vivre. Tous ceux qui produisent l'électricité pour l'air conditionné ou la climatisation sont eux-mêmes incapables d'avoir accès aux nécessités vitales. Vu cette situation, nous entendons parler de travail décent, de conditions de travail dignes de la part de personnes qui tirent tous les marrons du feu. Les multinationales et les monopoles ont tout le pouvoir et la classe des travailleurs est totalement exploitée. On parle de travail digne, décent. On condamne les chômeurs, les migrants, les femmes et ceux sont les mêmes qui sévissent dans toutes les autres régions du monde et qui veulent priver les travailleurs du droit de grève, qui veulent les priver de la possibilité de défendre leurs droits les plus élémentaires. Et on parle de travail décent, on parle de travail digne pour tous, de droit, de sécurité dans le monde du travail. Ce n'est pas possible que cela soit mis en œuvre par ces mêmes personnes qui s'opposent à tout cela. On parle de travail décent et on lutte contre les travailleurs et contre les syndicats qui les représentent. On les persécute par tous les moyens possibles et on les exploite par tous les moyens possibles. Merci.

**Mme Diaz**  
*Gouvernement (Equateur)*

Monsieur le Président, c'est un véritable plaisir pour la délégation de l'Equateur de vous féliciter et de vous saluer. Vous occupez ce poste à la présidence de la 107<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail et l'Equateur souhaite vous féliciter, féliciter le vice-Président et féliciter tous ceux qui participent aux débats qui auront ici lieu. La délégation de l'Equateur remercie le Directeur général d'avoir présenté son rapport, un rapport qui concerne le rôle fondamental que jouent les femmes dans le monde du travail et nous sommes d'accord pour dire qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir en vue de l'objectif, qui est de mettre fin au manque d'égalité des genres dans cette organisation et dans le monde. L'Equateur constate avec une véritable préoccupation que les chiffres mettent en évidence la dette immense que nous avons à l'égard des femmes dans le monde du travail. Non seulement elles ont 30 pour cent moins de chance d'entrer sur le monde du travail, mais elles souffrent beaucoup plus

---

de discrimination. Elles ont beaucoup plus de probabilité d'être victimes de violence et de harcèlement au travail, donc il est clair qu'il existe véritablement une dette. Pour l'Equateur, l'objectif 5 de l'Agenda à l'Horizon 2030, parvenir à l'égalité entre les genres et autonomiser toutes les femmes et les jeunes filles est une priorité. L'Equateur croit fermement que cet ODD jouera comme moteur dans le développement intégral que nous appelons de nos vœux. L'Equateur accueille avec beaucoup de satisfaction le fait que dans cette conférence aujourd'hui de façon tripartite, les mandats soient discutés et négociés en vue d'une convention contraignante, relative à la violence et au harcèlement au travail, de sorte que l'on puisse agir et institutionnaliser les interventions dans ce domaine par le biais d'une norme du travail. L'Equateur considère que le traitement transversal de l'équité et de la question de genre ne consiste pas simplement à ajouter une composante féminine ou une composante d'égalité de genre à une activité existante. Il s'agit de faire en sorte que les femmes participent réellement. Il s'agit donc d'intégrer l'expérience, la connaissance, les intérêts des femmes et des hommes pour parvenir à un monde pacifique, prospère et durable. Monsieur le Président aujourd'hui, l'Equateur compte sur une loi intégrale pour prévenir et éradiquer la violence contre les femmes et à l'heure actuelle sont en cours de pourparlers pour la révision du code du travail afin que cette perspective de genre soit transversale et qu'elle ait pour objectif, pour grand objectif, l'équité. De même, l'Equateur a mis en place un plan national de développement 2017-2021 pour éradiquer toutes les formes de discrimination et de violence basées sur des raisons économiques, sociales, culturelles, religieuses, d'ethnie, d'âge, de handicap ou de mobilité humaine en mettant l'accent sur la violence de genre et ses diverses manifestations. Dans ce cadre normatif et grâce à ces projets, nous avons pu renforcer l'autonomisation et les capacités des femmes victimes de violence. Nous voulons sensibiliser la fonction publique et lancer un plan destiné aux entreprises publiques et privées pour parvenir à des normes d'excellence pour promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes au travail. L'Equateur attache une importance particulière au dialogue social tripartite et c'est pourquoi, l'Equateur s'est engagé à créer des politiques d'emploi avec les travailleurs et les employeurs par le biais d'un véritable exercice franc et inclusif pour mettre en place des consensus reposant sur le respect et les droits fondamentaux de l'être humain. Enfin, Monsieur le Président, l'Equateur est convaincu que cette question exige une véritable volonté politique, des efforts réels tripartites, des cadres juridiques cohérents et transversaux et la sensibilisation de l'ensemble de la population. L'ensemble de ces volontés et de ces actions efficaces permettra sans aucun doute de mettre en place un scénario plus positif, un scénario d'équité et d'égalité pour les femmes dans le monde du travail et dans tous les espaces de la société. Je vous remercie.

**M. Riak**

*Employeur (Soudan du Sud)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, au nom des employeurs du sud du Soudan, c'est un vrai plaisir pour moi de m'exprimer devant cette assemblée plénière. Cela fait 6 ans que le Soudan du Sud est membre de l'OIT et tous les ans, nous nous rendons à la Conférence Internationale du Travail et nous avons l'occasion de discuter de questions qui touchent directement à la situation dans notre pays. Notre pays, le Soudan du Sud, qui sort de 21 ans de guerre et qui a accédé à l'indépendance en 2011. Des questions comme celles de l'emploi des jeunes, des travailleurs migrants et de l'économie informelle qui sont débattues au titre de l'ordre



---

du jour de l'OIT, comme cela a été le cas à la 101<sup>e</sup> session de la CIT, sont des questions qui touchaient à l'époque des sujets brûlants. Dans la session de cette année, l'information qui a été contenue dans le rapport du Secrétaire général et les informations présentées par le Président du conseil d'administration concernant les actions et les mesures engagées en 2017 jusqu'à 2018, ces informations sont exhaustives. Ce rapport institutionnel offrait des informations sur l'approche stratégique qui va déterminer l'ordre du jour des prochaines conférences du travail, ainsi que les décisions du conseil d'administration eu égard au placement et l'inclusion de certaines questions à l'ordre du jour de la 108<sup>e</sup> et de la 109<sup>e</sup> sessions de la conférence. Du point de vue du développement des politiques, ce rapport touche également à certaines questions qui sont liées à l'emploi et à la protection sociale, au dialogue social et à la coopération pour le développement. Tout cela est fort bien. Enfin, concernant les questions juridiques et les normes du travail, le rapport a couvert les questions qui ont trait à la composition de la CIT, c'est-à-dire la protection des employeurs et des travailleurs qui sont délégués à la conférence et les délégations incomplètes de certains pays qui se rendent à la conférence. Or, sur ce dernier point mon commentaire est que dans certains cas, c'est le retard dans la diffusion des invitations de la part des bureaux de l'OIT et des bureaux des gouvernements qui sont un facteur et une raison qui font que les représentations, les délégations des employeurs sont parfois incomplètes à la conférence. C'est également dû au fait que parfois, le gouvernement ne paie les dépenses que d'un seul délégué des travailleurs et d'un seul délégué des employeurs et l'arrivée tardive des informations affecte en plus l'arrivée d'une délégation pleine et entière à la conférence. Concernant le rapport du Directeur général «L'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité», les discussions tripartites sur les violences et le harcèlement sexuel au travail, qui se tiennent au cours de cette session actuelle ont montré à quel point cette question est sensible. Pour cette raison, je propose qu'en parallèle du processus en cours d'établissement de normes pour éradiquer la violence et le harcèlement, que l'on mène en parallèle des efforts pour développer des manuels de protection contre la violence et le harcèlement. Concernant à présent le travail de l'OIT, à savoir le rapport sur la mise en œuvre du programme de l'OIT pour 2016/2017, nous apprécions le grand travail effectué en Afrique dans le domaine du travail décent ainsi que les résultats enregistrés jusqu'ici. En 2015, le Soudan du Sud a mis sur pied un programme par pays pour le travail décent, provisoire, qui devait être mis en œuvre par le bureau sous-régional de l'OIT au Caire. À la suite de la réunion régionale africaine à Addis-Abeba, le Soudan du Sud, et son dossier, a été transféré à un autre bureau sous-régional. Ce transfert [vgr INTERRUPTION 6:20] a eu des conséquences. Je conclurai pour dire que le Soudan du Sud a un grand besoin de paix pour être pleinement intégré et actif au niveau régional et international. J'en appelle donc à la communauté internationale de soutenir le peuple du Soudan du Sud afin qu'il parvienne à une paix durable, qui créera un environnement économique attractif pour les investisseurs et qui permettra la création d'emplois et le travail décent. Merci.

**M. Sadien**  
*Travailleur (Maurice)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, c'est pour moi un grand honneur d'avoir reçu la possibilité d'assister à la 107<sup>e</sup> conférence de l'OIT et de m'exprimer devant cette auguste assemblée au nom des travailleurs de la République de Maurice.



---

Nous reconnaissons maintenant que les syndicats ont intégré dans leur domaine d'action les questions de changement climatique, les questions environnementales et les questions socio-économiques. Il est donc crucial que les gouvernements garantissent la participation active des syndicats à leurs discussions. En effet, ignorer les syndicats équivaut à ignorer une grande proportion de la population et à priver les travailleurs d'un droit fondamental. Monsieur le Président, chers participants, la paix entre les partenaires sociaux est une condition sine qua non de stabilité sociale qui engendre elle-même la croissance économique dans n'importe quel pays. Dans ce contexte, nous sommes heureux de voir que Monsieur Guy Ryder, Directeur général de l'OIT, a placé à l'ordre du jour de nos discussions la question de l'avenir du travail. Cela incitera les partenaires sociaux à réfléchir sur les défis qui pèsent sur le monde du travail. Nous reconnaissons donc qu'il est essentiel que la République de Maurice s'inspire des meilleures pratiques d'autres pays et les adapte. Un bon exemple de réussite enregistré par le dialogue social à Maurice est l'introduction d'un salaire national minimum à partir de janvier 2018, ce qui a été rendu possible par un consensus entre les 3 partenaires sociaux grâce au conseil consultatif national sur le salaire minimum, mais il reste des questions préoccupantes pour le mouvement syndical à Maurice. La loi sur les relations au travail, la loi sur les droits au travail sont 2 lois qui sont en place depuis février 2009 et qui donnent beaucoup trop de pouvoir aux employeurs de recruter et de licencier à loisir. Le gouvernement actuel s'est engagé à amender ces 2 lois afin de mieux protéger les travailleurs mais nous attendons encore ces amendements. Monsieur le Président, dans le secteur du sucre, le gouvernement a mis sur pied une commission technique conjointe, composée de représentants du gouvernement et des employeurs exclusivement, à l'exclusion donc de tout représentant des travailleurs afin d'examiner les défis du secteur. Où est le dialogue social ? La loi sur le rassemblement public fait peser une épée de Damoclès au-dessus de la tête des syndicats et elle doit être remplacée. En effet, il est illégal pour tout groupe de plus de 11 personnes de se rencontrer en public même de façon pacifique. Par cette législation, des syndicalistes ont été poursuivis à de très nombreuses occasions. Moi-même, j'ai été poursuivi par la police et j'ai reçu des amendes au titre de cette loi à cause de mes activités. Dans la mesure où les syndicats sont toujours contraints à devoir subir cette loi anti-démocratique, qui s'oppose également à de nombreuses normes fondamentales du travail, nous attendons avec impatience qu'elle soit amendée. Le conseil national économique et social, une organisation indépendante, a été dissoute en 2015 et remplacée par une nouvelle organisation qui n'est pas aussi indépendante, ni dans sa composition, ni dans son approche. Il n'y a pas de négociation collective dans le domaine du service public, qui est pourtant un secteur clé. Les salaires et les conditions de services sont décidés de manière unilatérale par le bureau de recherche sur les salaires qui donne directement des formulaires, dits formulaires d'options, aux travailleurs. Formulaires qui sont ensuite irrévocables pendant 5 ans, ce qui veut dire qu'un travailleur ne peut faire appel à aucune institution, ne peut faire appel à aucun recours contre son salaire à partir du moment où il a signé ce formulaire. D'autre part, certains organes paraétatiques ne sont pas représentés, n'ont pas de représentation des travailleurs en leur sein. À l'heure actuelle, un ministère du gouvernement exerce une grande pression en faveur de la privatisation de l'eau, à laquelle s'oppose les syndicats et les associations de consommateurs. Nous espérons véritablement que l'OIT et les syndicats du monde entier nous aideront à lutter contre cette recommandation de la Banque Mondiale qui aide les grandes entreprises, et non les consommateurs. Les syndicalistes et les syndicats doivent être considérés comme des partenaires à part

---

entière puisqu'ils représentent l'une des 3 parties de la plateforme triangulaire du dialogue social. Pour terminer, je veux insister sur le fait que le développement durable ne sera possible que par la promotion de la démocratie participative, l'accès aux informations et des pratiques de bonne gouvernance. Le dialogue social, ce n'est pas se donner des airs de progressisme et de bonnes intentions, mais c'est mener une vraie discussion. Chers collègues, Mesdames et Messieurs, je vous remercie de votre attention. Merci beaucoup.

**M. Sougouri**

*Gouvernement (Burkina Faso)*

C'est à la fois un réel plaisir et un honneur pour moi de prendre la parole au nom du Burkina Faso, à l'occasion de la 107<sup>e</sup> session de la conférence de l'OIT pour traduire notre pleine adhésion aux réflexions engagées autour des grands défis actuels et futurs qui interpellent le monde du travail. Je voudrais également adresser mes sincères félicitations au Président et l'ensemble des membres du bureau pour leur brillante élection. Soyez assurés du total soutien de notre pays. Permettez-moi de saluer et féliciter le Directeur général du Bureau International du Travail pour les différentes réformes remarquables entreprises au sein de l'OIT et l'accompagnement qu'il a toujours apporté à nos Etats. Monsieur le Président, distingués invités, conscient que le monde du travail est marqué par des mutations profondes avec des conséquences importantes sur les relations du travail, le Burkina Faso salue à sa juste valeur l'initiative lancée par le Directeur général de l'OIT sur l'avenir du travail pour célébrer les 100 ans de la création de notre organisation. À l'occasion de ce 100<sup>e</sup> anniversaire, la réflexion commune sur l'avenir du travail et sur les implications pour le futur de l'OIT doit nous permettre de comprendre et de répondre efficacement aux transformations du monde du travail afin de permettre à l'OIT de remplir son mandat de justice sociale. En effet, des inégalités sociales persistent à l'échelle mondiale. La précarité et l'exclusion sociale continuent d'atteindre des proportions considérables et ce, malgré les progrès scientifiques et technologiques. C'est pourquoi, face aux grandes mutations dans le monde du travail, nous devons imaginer des solutions pertinentes visant à renforcer le mandat de l'OIT. Ces solutions devront nous permettre de répondre à ces défis, de rendre plus effectives les normes internationales du travail, notamment celles énoncées dans la Déclaration de Philadelphie. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, le Burkina Faso apprécie la qualité du rapport du Directeur général et se réjouit de la richesse des débats engagés autour de la question de l'égalité hommes-femmes au travail. Cette question est d'une importance cruciale pour le mandat de notre organisation qui œuvre quotidiennement au service de la justice sociale dans le monde. Après un constat sur la persistance des inégalités de genre et de l'exclusion sociale, les autorités politiques de mon pays ont pris des engagements forts en adoptant des lois et des politiques visant à garantir et à promouvoir l'égalité hommes-femmes. Ces engagements sont en phase avec cette richesse de solutions pertinentes à l'épanouissement de la femme. L'initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail nous enseignera davantage sur les réponses appropriées à apporter à cette problématique. S'agissant du dialogue social et du tripartisme, nous adhérons pleinement à l'appel du Directeur général du BIT à un nouvel esprit pour relever les défis du monde du travail. La discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme nous donne l'occasion de réaffirmer et d'enrichir les valeurs qui fondent cette dure réalité. L'évolution du monde et des relations du travail en particulier nous commandent une appropriation de ces valeurs

---

pour garantir la paix, l'inclusion et la justice sociale qui sont des objectifs fondamentaux de la constitution de l'OIT. L'élaboration d'un instrument approprié inscrite à cette session qui permettra de lutter efficacement contre les violences et le harcèlement dans le travail, est une contribution majeure à l'amélioration des conditions de vie des populations vulnérables, en particulier, les femmes. Il est également urgent de partager nos expériences et de conjuguer nos efforts afin d'élaborer des politiques et des programmes fondés sur la quête d'une mondialisation équitable à travers une coopération efficace qui offre de nouvelles opportunités de promouvoir un développement équitable. Ce développement doit être capable de générer davantage d'emplois et d'entreprises durables, respectueux des droits des travailleurs, de l'égalité entre hommes et femmes et protégeant les personnes défavorisées. Monsieur le Président, distingués invités, nous devons plus que jamais construire un avenir qui profite à tous. Cela suppose d'agir de manière efficace et concertée, et la pertinence et la légitimité de notre organisation seront évaluées à l'aune de notre détermination et de notre capacité à trouver des moyens innovants pour relever les défis auxquels le monde du travail fait face. J'ai foi en notre capacité d'y parvenir à l'aube du centenaire de l'OIT. Je souhaite plein succès à nos travaux. Je vous remercie.

**Mme Burrow**

*Confédération syndicale internationale*

Le Directeur général a décrit les nouvelles brutalités du monde. La dure réalité est que nous sommes menacés les uns les autres de plus en plus, nous sommes menacés d'exclusion et de conflits. Le multilatéralisme est mis en risque et ceci a été mis en place par les gens qui ont relégué les droits à la protection sociale à la deuxième place, après la domination du marché. Notre organisation a lutté pour les droits des travailleurs pendant plus de 100 ans et c'est aussi pertinent maintenant que ça l'était à l'époque. La Déclaration de Philadelphie établit les priorités que nous ne devons jamais oublier. Là où l'emploi est sûr, les travailleurs sont sûrs aussi et ne risquent pas le harcèlement et l'intimidation. Par conséquent, les objectifs de développement durable ont notre plein soutien, mais nous devons travailler sur la coopération et pas le contrôle. L'indépendance de la gouvernance de l'OIT, y compris les mécanismes normatifs de supervision, les mécanismes de programmation et de fondation sont essentiels. L'OIT doit travailler au droit de grève et au droit à la négociation collective pour rétablir la confiance des travailleurs et pour empêcher l'internationalisme. Le monde a besoin d'un nouveau contrat social: la protection sociale est nécessaire, le salaire minimum pour que les gens puissent vivre dans la dignité. Il s'agit de partager la propriété, de négocier des solutions pour le travail décent, pour des salaires justes, pour une éducation et une formation pour tous, y compris les travailleurs travaillant dans les formes atypiques d'emplois. Les nouvelles technologies ne peuvent pas signifier des conditions médiévales pour les personnes. Il s'agit de travailler pour que toutes les entreprises contribuent à la protection sociale, paient des impôts, prennent les responsabilités pour les relations de travail dans toutes les plateformes numériques, la due diligence liée au risque d'exploitation sur les lieux de travail dans la chaîne d'approvisionnement ou de façon directe; il s'agit de travailler à des mécanismes pour remédier à tous les niveaux de la co-productivité, ceci est le minimum. Le G20 indique l'année dernière que les violations ne doivent pas faire partie de la concurrence. Donc, établissons un pôle de compétition équitable digne de la confiance de tous. Nous félicitons le Directeur

---

général pour son rapport qui trouve l'ensemble de ces dimensions, y compris les engagements en faveur de mesures de juste transition. Nous devons nous concentrer sur l'égalité pour les femmes et nous félicitons le Directeur général de sa contribution dans ce rapport avec des mesures essentielles. Nous invitons les gouvernements à commencer, dès maintenant, à appuyer la convention pour atténuer la violence entre hommes et femmes dans le monde du travail. Nous exhortons les employeurs à travailler avec nous pour renforcer le dialogue social et la négociation collective partout, à tous les niveaux. Le pacte mondial est une possibilité pour davantage de partenariats. Notre message sur les employeurs est: 'Ne vous sentez pas menacés par l'avenir du travail, c'est votre avenir aussi'. En conclusion, je dirais que le rapport dans la situation des travailleurs dans les territoires occupés est juste désastreux. Les travailleurs palestiniens ont droit au travail décent. L'occupation et les meurtres doivent cesser. Nous saluons le gouvernement suédois qui a reconnu la Palestine comme un état. Il s'agit de travailler en faveur des travailleurs des deux pays, Israël et la Palestine et la possibilité de droit du travail décent et de la justice sociale pour tous. Merci.

### **Mme Baghli**

*Organisation de la coopération islamique*

Tout d'abord, j'aimerais exprimer notre reconnaissance au Directeur régional pour le travail important qu'il a fait s'agissant de la préparation du centenaire de l'OIT. À cet égard, nous nous félicitons de la 7<sup>e</sup> initiative du centenaire qui définit l'avenir. Parmi les initiatives, l'initiative des femmes au travail est un sujet, aujourd'hui, particulièrement important pour l'OCI. L'Organisation de la Coopération Islamique accorde une grande importance à la coopération socio-économique entre les états membres. À sa 4<sup>e</sup> réunion à Djeddah en Arabie Saoudite en février de cette année, les ministres du travail ont élaboré une stratégie commune pour le développement de la main d'œuvre et l'adoption de cadres juridiques différents pour harmoniser les pratiques sur les questions de travail entre les états membres, telles que la stratégie du marché du travail dans les états de l'OCI et la reconnaissance de divers engagements pour la main d'œuvre qualifiée et les normes d'accords bilatéraux de l'OCI pour la main d'œuvre. Similairement, les ministres en charge des femmes dans les états membres de l'OCI se mobilisent pour l'autonomie des femmes et pour contribuer à la participation des femmes et leur renforcement, et le processus de développement pour un avenir plus brillant pour la société. Comme le reste du monde, les pays de l'OCI vivent une évolution étant donné l'éducation des femmes. Ces phénomènes sont salués et des mesures nécessaires sont à prendre pour que les femmes puissent accéder au monde du travail. Au cours de sa dernière réunion ministérielle de 2016, l'OCI a révisé son plan d'action pour le travail des femmes dans les états membres. L'autonomie économique, le renforcement des accès des femmes aux opportunités économiques dans le secteur public et privé, ainsi que la protection sociale, l'amélioration visant à assurer les besoins sociaux des femmes comptent parmi les objectifs du plan d'action. Un autre objectif essentiel est la protection des femmes contre la violence en luttant contre toute forme de violence basée sur l'appartenance de genre. Il s'agit de ne pas priver les femmes des possibilités qu'elles ont et qu'elles puissent jouir de leurs droits. En outre, le programme d'action 2020/2025 s'inscrit en faveur de la sécurité sociale, du bien-être de la famille et il compte ceux-ci comme ses zones de priorité. Nous encourageons la participation des femmes à la force de travail et à l'intégration dans le système de

---

sécurité sociale. Le programme d'action prévoit la nécessité d'élaborer des mesures législatives administratives pour lutter contre la violence à l'égard des femmes. En outre, la promotion de la protection sociale, de l'égalité des salaires et de la sécurité sont des composantes essentielles du travail décent et sont au centre de l'agenda 2020/2025. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, un autre domaine de préoccupation de beaucoup de délégations, comme nous l'avons entendu, est la situation des Palestiniens. Nous remercions le Directeur général qui présente un rapport de grande qualité chaque année à la conférence sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Le rapport de cette année établit que le taux le plus élevé de chômage du monde se trouve dans les territoires arabes occupés. Outre le chômage, la vie devient davantage une survie pour ces personnes. Merci beaucoup.

## **M. Boix Lluch**

*Union internationale des syndicats des pensionnés et retraités*

Retraités du monde entier, je vous parle au nom de la seule organisation mondiale qui les rassemble. Nous sommes unis et nous avons des demandes justifiées, comme le disait Karl Marx, nous analysons les choses depuis la confrontation des classes sociales provoquées par le capitalisme. Nous savons que dans cette audience, dans les plénières de l'OIT, tant que les choses n'auront pas changé, il y a une majorité de partisans du capitalisme en tant que système. Mais ce système va de crise en crise, des crises structurelles et systémiques qui conduisent à l'impasse jusqu'à la crise finale. Nous sommes partisans du socialisme qui sera l'avenir de tous les pays de la planète, même si les pro-capitalistes essaient de repousser ce changement. L'expérience des ex-pays socialistes nous a permis d'apprendre et de tirer les enseignements des erreurs commises et par conséquent, la 2<sup>e</sup> étape de l'extension du socialisme sera l'étape définitive. Tant que nous n'aurons pas réussi à appliquer les avantages du socialisme à la majorité des êtres humains, nous continuerons à œuvrer dans le cadre du capitalisme. Je peux vous dire qu'aujourd'hui, nous allons organiser notre 2<sup>e</sup> congrès mondial des organisations de classe des retraités au début de l'an prochain dans un des pays d'Amérique latine. Dans cette zone de la planète, il existe de grandes organisations qui rassemblent des millions de membres, lesquels défendent des positions de classe avec les retraités, c'est le cas en Amérique latine. Et nous avons déjà syndicalisé de nombreux retraités sur 5 continents. Nous avons déjà démontré notre capacité de lutter pour nos demandes légitimes par le biais d'actions coordonnées à l'échelle mondiale. Nous continuerons à soutenir les retraités dans leur lutte, pays après pays, jusqu'à ce que toutes les législations reconnaissent que toute personne âgée de plus de 60 ans doit toucher une retraite publique. Nous sommes contre les retraites privées qui ne font que renforcer les syndicats jaunes et la banque. Il faut assurer une vie digne aux retraités, c'est-à-dire l'eau potable, des logements habitables, l'alimentation saine, la santé, la culture, les transports locaux - que les personnes aient cotisé ou pas, qu'elles aient cotisé suffisamment au cours de leur vie active ou pas en tant que travailleurs. Si elles n'ont pas cotisé, c'est votre faute, vous qui êtes à la tête du capitalisme; c'est vous qui ne leur avez pas donné les postes qu'ils demandaient. Vous, les pro-capitalistes, préférez qu'il y ait des millions de chômeurs dans le monde pour pouvoir ainsi baisser les salaires en avançant les lois du marché, lesquelles sont fausses, et vous appuyez ainsi ceux qui détiennent les moyens de production. D'ailleurs, les détenteurs des moyens de production bénéficient de tous les avantages et des



---

subventions, y compris les paradis fiscaux. Lorsque je dis vous, je dis vous les capitalistes, les propriétaires des multinationales qui sont bien représentés dans cette salle, ceux qui tirent leurs avantages de cette exploitation bien analysée par les marxistes. Mais peu à peu, la majorité de la population cessera de voter pour des partis politiques qui promettent une chose et font le contraire. C'est sur ce mensonge de cette fausse démocratie bourgeoise que tout cela repose, mais je peux vous garantir que la fin est proche. Nous savons qu'il y a suffisamment de richesses sur la planète pour assurer que toutes les retraites soient payées sur les budgets des états. Il suffirait d'allouer 2 pour cent au moins du PIB à la dignité de la vie plutôt qu'aux salaires de guerre, comme l'a dit l'OTAN. Les retraités vont bientôt représenter 30 pour cent des électeurs et donc depuis nos organisations, nous allons veiller à ce que plus aucun bulletin de vote ne défende le capitalisme. Nous allons transmettre aux nouvelles générations nos expériences importantes, nos luttes contre l'exploitation des hommes d'affaires. Nous allons continuer notre lutte. Nous avons obtenu de nombreuses réussites dans le passé comme les congés payés, les droits du travail, la sécurité au travail, la santé, l'éducation publique ainsi que les retraites. De plus, nous avons plus de 100 ans d'expérience de bon fonctionnement des droits du travail dans les pays qui ont essayé de construire le socialisme. Aujourd'hui, ces habitants regrettent d'avoir perdu les droits individuels dont ils ont joui pendant des décennies, mais dont ils jouiront à nouveau demain lorsque nous aurons réussi à mettre fin à l'exploitation de l'homme par l'homme. Sachez que les retraités vont lutter aux côtés de la classe ouvrière pour nos droits légitimes jusqu'au dernier jour de nos vies. Vive la classe ouvrière ! Vive la Fédération Mondiale des Syndicats ! Vive le socialisme ! Vive les retraités !

### **Mme Gómez Duque**

*Association latino-américaine des avocats en droit du travail*

Bonjour, nous souhaitons saluer toutes les personnes présentes dans cette salle. Nous saluons la tribune et tous ceux qui se chargent des traductions et de la logistique de cette conférence. Au nom de l'Association latino-américaine des Avocats du Travail, une organisation qui rassemble les associations d'avocats des travailleurs de 15 pays, nous saluons le rapport du Directeur général consacré à «L'initiative sur les femmes au travail, un élan pour l'égalité». Il est urgent de reconnaître que les conditions de travail aujourd'hui continuent d'être moins favorables aux femmes et de reconnaître l'importance d'inclure dans les discussions actuelles, les questions relatives au genre. Cela doit faire partie des débats sur l'avenir du monde du travail. Il est clair qu'aujourd'hui, nous sommes face à une nouvelle étape du monde d'accumulation capitaliste qui va de pair avec une morphologie particulière du travail. Au cours des dernières décennies du XXe siècle et jusqu'à aujourd'hui, nous l'avons vu avec la tertiarisation, la flexibilisation et déréglementation des relations de travail. Ces phénomènes que l'on constate à l'échelle mondiale touchent en particulier les pays d'Amérique latine dont les économies dépendantes reposent sur un appareil juridique où le droit du travail souffre de la régression des normes qui règlementent le travail. On voit bien que l'on essaie à chaque fois de mettre en avant le marché mondialisé. Il est donc fondamental que le cadre de protection de l'activité du travail repousse une quantité toujours plus importante de travailleurs. Ces particularités que l'on voit dans l'actualité du monde du travail signifient que de nombreuses associations de travailleurs sont limitées dans leurs actions socio-politiques. Les formes d'organisations règlementées ne répondent pas toujours aux



---

relations de travail. L'association, la négociation, les grèves ne sont pas toujours admises par les législations nationales, or nous savons que certaines conventions collectives sont de véritables tromperies, comme nous l'avons vu au Brésil et en Argentine avec les réformes législatives. Le travail va bien au-delà d'une définition juridique: c'est l'activité permettant à l'être humain de construire un monde pour lui, et donc c'est à partir de ce sens anthropologique que l'on doit envisager les degrés de protection, lesquels doivent augmenter et non pas diminuer comme on le voit dans l'actualité. Face aux conditions décrites, l'Association latino-américaine des Avocats du Travail (ALAL) a proposé une charte latino-américaine sociale et du travail qui n'est pas un simple catalogue de droits, de libertés et de garanties arbitraires, c'est quelque chose de beaucoup plus ambitieux: c'est l'expression d'un nouveau modèle de relations du travail qui repose sur le caractère inviolable de la dignité de la personne qui travaille, et donc de ses droits. Naturellement, cela s'inscrit dans un véritable cadre d'intégration régionale. Cette charte repose sur un appel universel pour le respect des conditions dignes de travail, pour qu'il y ait véritablement le droit d'accès au travail, maintien du travail, stabilité du travail, des salaires qui soient plus que suffisants pour dépasser le niveau de pauvreté et garantir le droit à l'éducation intégrale, à la formation et à la formation permanente. La sécurité et l'hygiène, le droit intégral à la santé, à la culture, aux congés, aux loisirs des travailleurs et de leur famille et à des systèmes véritablement universels de sécurité sociale. Et tout cela, nous le savons, ces droits essentiels et vitaux ne pourront pas devenir réalité sans que la liberté et la démocratie syndicales soient pleinement garanties et protégées, ainsi que l'élargissement des droits à la négociation collective tout comme la protection sociale et le droit sans restriction à la grève. L'ALAL considère que toutes ces catégories de droits concernent à la fois les travailleurs du secteur privé et du secteur public et concernent également quiconque exerce un travail dans des conditions de subordination économique et couvrent, par conséquent, également les travailleurs indépendants. Cela couvre à la fois l'activité urbaine et rurale et couvre également les droits des peuples indigènes de tout autre groupe vulnérable. Les travailleurs du monde doivent s'unir.

## **M. Noonan**

### *Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois*

Merci beaucoup, Monsieur le vice-Président, chers délégués, chers observateurs, chers invités. Bonjour à tous. Merci beaucoup de me permettre de vous faire part du combat de notre syndicat, la Fédération des Travailleurs australiens de la Construction, contre les visées du gouvernement libéral, qui est antisyndical, dans notre pays. L'année dernière, notre syndicat avec la Confédération australienne des syndicats (l'IBB) a formulé une plainte auprès du comité de la liberté syndicale de l'OIT, concernant la Commission australienne du bâtiment et de la construction. Avant d'être supprimée, la forme précédente de cette commission avait été le sujet d'une plainte de la Fédération de la Confédération australienne syndicale, le cas no 2326, devant le comité de la liberté syndicale et pendant quelques années, ce cas avait fait l'objet d'une étude de la Commission des Experts sur l'application des conventions et recommandations. Dans la jurisprudence existante de l'OIT, vis-à-vis de la Commission australienne du Bâtiment et de la Construction, on a demandé que le gouvernement australien introduise des dispositions concernant les grèves dites illégales, qu'il élimine les obstacles, pénalités et sanctions excessives face à l'exercice du droit de grève dans l'industrie du bâtiment et de la construction et

---

permette la négociation collective à toutes les parties concernées. D'autre part, on demande également au gouvernement australien de prendre toutes les mesures nécessaires pour promouvoir la négociation collective, telle qu'elle est proposée dans la Convention de 98, et qu'il mette sur pied des clauses de sauvegarde pour garantir que la fonction de cette commission n'interfère pas dans les affaires des syndicats. La nouvelle commission mise en place est destinée à mettre à mal les droits des travailleurs et les libertés syndicales et à travailler dans des conditions qui leur permettraient de travailler dans des environnements sûrs, sains et décents. L'IBB et notre syndicat des constructions condamnent les sanctions qui ont été prises face à leurs représentants. Les syndicats en Australie et dans les autres pays du Pacifique travaillent d'arrache-pied à sauvegarder les lois progressistes obtenues à grand peine et à mettre fin aux régimes oppressifs. Les syndicats philippins essaient de montrer au grand jour les tendances dictatoriales du Président Duterte et de le rendre responsable de plus de 13 000 morts qui sont survenues pendant la pseudo-guerre contre les drogues, sachant qu'il n'a pas respecté sa promesse de mettre fin au travail contractuel. Quant au Cambodge, ils se battent pour garantir leur liberté de rassemblement, leur liberté de parole, leur liberté syndicale. En Thaïlande, on appelle à la tenue d'élections nationales car le pays est tenu en otage par la junte militaire. En Inde, ce sont des centaines de milliers de travailleurs qui ont protesté contre la réforme régressive du travail. En Corée du Sud, l'IBB salue la libération de Han Sang Gyun, ancien président de la Fédération coréenne des Syndicats, qui avait été emprisonné pendant 3 ans. Mais la lutte pour la ratification des conventions 87 et 98 continuent en Corée. Pendant ce temps-là, nos camarades aux îles Fidji essayent de forcer le gouvernement actuel à respecter ses obligations vis-à-vis des conventions fondamentales de l'OIT. Dans le monde entier, les règles sont enfreintes, au détriment des familles des travailleurs et les syndicats essaient de combattre cette tendance. À l'IBB, nous avons l'habitude de changer les règles. Cela fait 10 ans que nous syndicalisons les travailleurs de la construction. Beaucoup d'entre eux sont des travailleurs migrants qui travaillent dans des situations extrêmement vulnérables, notamment dans les grands événements sportifs. Nous nous engageons dans les grands événements, comme la Coupe du Monde et les Jeux Olympiques, pour garantir le travail décent, des conditions de vie et de travail sûres et la dignité pour tous les travailleurs. Tel est notre objectif depuis l'Afrique du Sud jusqu'au Brésil, jusqu'en Russie et jusqu'au Qatar. Au Qatar, d'ailleurs, nous avons assisté à des développements positifs suite à la campagne de l'IBB et de l'engagement de différentes parties prenantes. L'ouverture d'un bureau de projet de l'OIT et les annonces du gouvernement qatari concernant de grands changements sont des jalons positifs. Mais on verra si tout cela se réalise dans une amélioration de la vie des travailleurs sur le terrain. Nos industries sont souvent des industries considérées comme particulièrement dominées par la présence d'hommes et malheureusement, le harcèlement et les violences faites aux femmes sont très courantes dans un grand nombre de secteurs comme celui-ci et bien d'autres. Nous soutenons l'adoption d'une convention accompagnée d'une recommandation de l'OIT sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, qui se concentre de manière très forte sur la dimension «genrée» de la violence. Merci beaucoup de votre attention et merci de m'avoir permis de m'exprimer cette après-midi.

---

## M. Fuentes

*Confédération latinoaméricaine et caraïbienne des travailleurs de l'Etat*

Monsieur le Président de la 107<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail et autres autorités, j'ai l'honneur de m'adresser à vous en tant que Président de la Confédération latino-américaine et des Caraïbes des travailleurs de la fonction publique. Je salue le rapport du Directeur général sur l'initiative sur les femmes au travail, élan pour l'égalité. Les défis et les difficultés qui demandent à l'OIT de lutter pour l'égalité de genre ne cessent d'augmenter. Nous savons que les femmes souffrent de grandes inégalités, celles que l'on connaît dans le monde du travail et dans le monde social. Les mobilisations de femmes lancées à partir du 3 juin 2015 en Amérique latine, qui ont conduit à la première grande grève internationale des femmes en 2017, montrent bien qu'un véritable changement socio-économique et culturel est en gestation dans nos sociétés. Alors que les femmes continuent d'occuper des rôles subordonnés à ceux des hommes et conditionnent leur liberté, leur intégrité et leur travail et leur projet de vie. Ce sont les femmes qui au cours des dernières années ont mis en exergue le lien intrinsèque qui existe entre le système patriarcal qui renforce les inégalités de genre et un système économique d'exploitation de la vie, qui fait la promotion d'emplois instables, précaires, sans salaires dignes et dans des conditions qui portent atteinte à la santé et à l'intégrité des travailleuses et des travailleurs, lesquelles sont la principale cause de la hausse de la violence et de la discrimination dont elles sont l'objet. Les travailleurs et travailleuses du secteur public voient avec inquiétude l'avancée des formes précaires ou atypiques d'emploi et la progression de la tertiariation qui devient une façon de faire du recrutement y compris dans la fonction publique; d'ailleurs c'est un thème que nous souhaiterions que l'OIT aborde lorsqu'elle parle de l'avenir du travail. Rappelons que les femmes sont surreprésentées dans les formes les plus précaires d'emplois. Dans le cadre du mouvement ouvrier, ce sont nos camarades qui nous ont fait comprendre que l'on ne pourra pas résoudre les inégalités de classe si on ne parvient pas à résoudre les inégalités de genre. De même que nous n'arriverons à résoudre les inégalités de genre si nous ne résolvons pas d'abord les inégalités de classe. Il faut mettre en exergue le parcours réalisé par l'OIT tout au long de son histoire et la protection des travailleurs et des travailleuses, et le rapport du Directeur général montre bien qu'il y a un changement dans la fonction que les hommes assument dans la société et dans la famille et une intégration progressive des femmes dans la vie économique, sociale et culturelle. Il faut promouvoir une économie du soin qui permette aux femmes qui réalisent des tâches non-rémunérées dans le cadre privé, de bénéficier d'un revenu. Il faut absolument que l'Etat puisse assurer de meilleurs services publics et le résultat sera la création de plus d'emplois et l'intégration des hommes dans des secteurs considérés féminins pour une redéfinition des rôles dans le monde du travail. Le syndicalisme estime que la solution contre les inégalités, les injustices, la discrimination et les violences qui touchent les femmes, exige de mettre en place un outil concret comme la négociation collective. C'est un mécanisme concret qui nous permettra de faire face à ces problèmes. Je ne pourrais pas conclure cette intervention sans mentionner l'équation temps-revenus-liberté sur laquelle nous propose de réfléchir le rapport. Nous devons reconnaître que nous, les hommes, nous bénéficions de certains privilèges que nous ne voyons pas. Un de ces privilèges est de pouvoir choisir un parcours de vie, sans obligations familiales et sans engagement parental, mais les femmes ont-elles le même droit? S'il n'y a pas de planning familial, s'il n'y a pas d'éducation sexuelle, difficile d'y croire. En tant que Président

---

d'une confédération, qui représente un grand nombre de travailleurs et travailleuses de la santé, je comprends que c'est un thème qui est lié à la santé publique. On ne peut pas parler de justice pénale ou de tout autre crime sans faire le lien entre ces différents éléments. Nous nous félicitons d'avoir signé la convention 151 mais malheureusement, les gouvernements dans notre région mettent à mal les progrès réalisés dans le domaine de la négociation collective au cours de la première décennie de ce siècle. C'est pourquoi nous lançons un appel aux gouvernements du monde, et en particulier à ceux de notre région, pour éradiquer toute forme de violence au travail. Il est nécessaire d'éliminer toute la maltraitance dont fait l'objet la fonction publique. C'est nous qui garantissons les droits des peuples. Merci.

**M. Pronk**

*Centre européen des travailleurs*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les vice-Présidents, chers délégués. Le Centre européen pour les travailleurs (EZA) est très heureux de participer à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail et de s'être vu donner l'occasion de s'exprimer devant la plénière de cette importante conférence. L'EZA salue les analyses, les efforts et les mesures de l'OIT dans leur initiative sur les femmes au travail, qui sont présentés dans le rapport du Directeur général. Les 73 organisations de travailleurs représentant 30 pays européens qui constituent l'EZA ont mis en place depuis 2003 une plateforme internationale pour l'égalité des chances, qui vise à intégrer la perspective de la question des genres en tant que dimension permanente et transversale dans tous nos travaux. Cette plateforme est destinée à promouvoir l'égalité des genres au travail. C'est un forum d'échange d'information, d'expériences et de bonnes pratiques concernant les questions d'égalité. Cette plateforme cherche à ajouter encore aux différentes formations et projets que mène l'EZA et les conclusions et les résultats sont utilisés au niveau politique en Europe. Nous devons bien nous rendre compte que la conciliation entre vie professionnelle et familiale, partout mais aussi en Europe, reste encore un défi important qui exige énormément de patience et d'énergie de la part des femmes, qui font encore et toujours face à une double charge. Les femmes font encore face à de nombreuses inégalités en travail, en salaire; elles font face au plafond de verre, à des modèles inflexibles de travail, à des difficultés, des désavantages au moment de réintégrer le marché du travail. D'autres défis consistent par exemple à mieux partager les responsabilités familiales, à améliorer la perception des tâches d'éducation et de soin que peuvent remplir les pères. Le défi réside également dans la promotion unilatérale du double rôle des femmes et au maintien encore existant d'obstacles à l'égalité. Toutes ces questions sont absolument essentielles dans le domaine du partenariat social et du dialogue social. L'Union Européenne a établi une législation en matière d'égalité de traitement, qui définit des minima de protection applicables à tous ceux qui vivent et qui travaillent dans l'Union Européenne. L'égalité des sexes dans l'Union Européenne fait partie intégrante également de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne qui interdit la discrimination pour toute raison que ce soit, y compris fondée sur le sexe - c'est l'article 21- et elle reconnaît le droit à l'égalité hommes-femmes dans tous les secteurs, dans tous les domaines et la nécessité d'une action positive en vue de sa promotion. Les conventions fondamentales de l'OIT, concernant l'égalité de chance et de traitement, constituent également une base juridique très importante en vue de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. En tant que centre européen pour les

---

travailleurs, nous percevons une nécessité imminente de développer une nouvelle culture de l'égalité et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Europe, basée sur des fondement légaux et juridiques très forts. On manque effectivement de schémas, de modèles dans le travail, l'éducation, les soins des modèles qui soient orientés vers les 2 sexes et reconnus socialement. Ce manque de modèles doit être éliminé rapidement et on doit utiliser à cette fin le dialogue social. Nous partageons entièrement les conclusions du sondage GALLUP-OIT qui montrent que les hommes et les femmes de tous les pays identifient la conciliation entre la vie professionnelle et familiale et l'accès facile aux soins comme l'un des grands défis auxquels font face les femmes dans le monde du travail, comme le dit le rapport du Directeur général. L'EZA salue l'initiative du centenaire sur les femmes au travail de l'OIT, y compris ses différentes approches et mesures consistant notamment à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, à promouvoir l'égalité des salaires et à développer les recherches et les connaissances en la matière. Nous voulons contribuer à soutenir l'initiative sur les femmes au travail de l'OIT grâce à nos activités de formation. En effet, le Directeur général le dit dans son rapport que nous sommes bien loin encore de cet objectif de l'égalité et que les progrès en vue de cet objectif sont lents, inégaux et incertains. [vgr INTERRUPTION 6:10] Merci beaucoup, merci de votre attention.

**Mme Yafa**

*Internationale de l'éducation*

Je me nomme Madame Fatoumata Bintou Yafa. Je suis Secrétaire Générale du Syndicat de l'Enseignement Élémentaire du Sénégal, affilié à la CNTS. Au nom de l'Internationale de l'Éducation, je prends la parole pour remercier Monsieur le Directeur général de l'OIT pour son rapport très pertinent. L'Internationale de l'Éducation apprécie le choix des éléments transversaux que sont les normes internationales du travail, l'égalité et la non-discrimination, ainsi que le dialogue social. Ces 3 éléments sont cruciaux, mais manquent souvent dans la profession enseignante. Nous louons également les initiatives du BIT pour soutenir les actions des mandats, le renforcement du dialogue social, la création d'emplois décents, la protection sociale, la santé et la sécurité au travail et la formation professionnelle pour les réfugiés. Le renforcement des capacités des syndicats à aborder l'innovation technologique, le changement climatique et les transformations démographiques constitue l'une des priorités de ce 21<sup>e</sup> siècle pour lequel l'appui et le soutien de l'OIT est déterminant. L'Internationale de l'Éducation par ma voix exprime les souhaits et les inquiétudes de plus de 32 millions d'enseignantes et enseignants à travers le monde. La Commission de l'OIT sur l'avenir du travail, en vue du centenaire ainsi que les objectifs de développement durable, ont souligné la nécessité pour les états de former et recruter 70 millions de nouvelles enseignantes et enseignants pour permettre à tous les enfants, adolescents et adultes d'apprendre sans discrimination, dans de bonnes conditions. Construire l'avenir avec le travail décent, intitulé de cette 107<sup>e</sup> conférence, un travail décent, c'est ce que les enseignants et personnels de l'éducation s'efforcent d'obtenir dans le monde entier, mais la plupart des gouvernements et des entreprises privées ne leur facilitent pas la tâche entravant leurs missions plutôt que de les soutenir. Cela commence dès l'école maternelle qui est trop peu répandue et souvent inaccessible dans nos pays émergents. L'enseignement primaire, comme secondaire, est souvent faible de qualité avec des classes surchargées et des enseignants mal formés et peu soutenus, surtout dans les zones



---

rurales. Dans certains pays, notamment en Afrique de l'Ouest ou en Asie du Sud-Est, il n'est pas rare de voir un enseignant devant 200 élèves. Face à cette situation, l'enseignant est obligé de trouver les moyens d'enseigner. Qui peut apprendre à lire et à compter à 200 enfants en même temps ? Sans cahiers, livres, tableau ni aucune pédagogie. Mais comment peut-on atteindre les objectifs d'un enseignement de qualité dans ces conditions ? Nos pays manquent d'enseignantes, de femmes qui pourraient être des modèles pour les petites filles. La formation professionnelle est peu valorisée et l'enseignement supérieur est inaccessible pour la majorité des jeunes futures travailleuses et travailleurs. Il s'y ajoute que nos écoles ne sont pas toujours sûres notamment en ce qui concerne la sécurité des bâtiments, les conditions climatiques etc. Plutôt que d'être épaulés, les enseignantes et enseignants sont surchargés de paperasserie administrative, de tests et d'évaluations. Ils doivent remplir les objectifs divers décidés sans consultation par des administrations déconnectées, alors que la mission de l'enseignant est de former de futurs citoyens capables de travailler bien sûr, mais surtout de penser, de poser des choix réfléchis pour son avenir et celui de sa communauté. Dans beaucoup de pays, les enseignantes et enseignants, en tant que fonctionnaires sont privés du droit fondamental de former un syndicat et plusieurs cas ont été soulignés par la Commission d'Application des Normes. Nous constatons qu'il ne sera fait aucune mention des cas suivants: en Corée du Sud, le syndicat de l'éducation KTU demeure illégal malgré les recommandations de l'OIT et les engagements du gouvernement. En Turquie, plus de 28 000 enseignants et universitaires ont été licenciés depuis juillet 2016; 1 620 membres du syndicat EGITIM SENE, un affilié de l'IE, ont été démis de leurs fonctions. D'autre part, élèves et enseignants sont victimes de violence et de harcèlement comme nous en avons parlé durant la Commission sur la violence et le harcèlement sexuel et moral contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. C'est la raison pour laquelle, l'Internationale de l'Education espère vivement que, dans le cadre d'un dialogue social inclusif et constructif, les gouvernements, avec l'appui de l'OIT et la participation des partenaires sociaux, vont mettre en œuvre des politiques capables de promouvoir une éducation de qualité pour tous. Je vous remercie.

### **Mme Longley**

*Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation,  
de l'Agriculture, de l'Hôtellerie-restauration*

Mesdames et Messieurs les représentants du gouvernement, les employeurs, je m'appelle Sue Longley et je m'exprime au nom de l'IUF, l'Union internationale représentant les travailleurs de l'agriculture, de l'hôtellerie, des restaurants, des tabacs et du tourisme. Je voulais féliciter le Directeur général et le Bureau pour le rapport sur les femmes au travail et la lutte pour l'égalité. Il traite de façon franche les défis auxquels nous faisons face, y compris les questions et le rôle joué par les femmes dans cette organisation, et j'espère que nous pourrions voir davantage de femmes en plénière, bien que la séance de cette après-midi montre une bonne tendance. Nous représentons de nombreux travailleurs. Selon l'OIT, les femmes comptent pour 40 pour cent dans le travail de l'agriculture et plus de 70 pour cent dans le travail du tourisme. Beaucoup d'emplois sont considérés comme non qualifiés et sous-évalués. Beaucoup sont précaires, il y a beaucoup de sous-traitance dans de nombreux secteurs. Dans l'agriculture et dans le tourisme, il y a beaucoup de travail saisonnier. Les travailleurs migrants jouent un rôle significatif dans ces deux secteurs. Donc quelles sont les conséquences de ces formes atypiques d'emplois ? Eh



---

bien, il y en a de nombreuses, mais celle que je veux traiter aujourd'hui, c'est le harcèlement sexuel. Les femmes dans le domaine agricole, dans l'hôtellerie mais également dans l'alimentation doivent donner des faveurs sexuelles pour s'assurer qu'elles auront du travail. Le rapport du Directeur général évoque fort justement la question du harcèlement sexuel et de son impact en attirant l'attention sur ce sujet, en particulier dans l'industrie des médias et du cinéma. Et nous savons que le harcèlement sexuel est le quotidien de certaines femmes dans l'hôtellerie, la restauration et l'agriculture. Des études mondiales montrent qu'une très grande majorité des femmes dans les hôpitaux ont subi du harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. C'est pour cette raison que nous demandons aux entreprises et aux employeurs de travailler avec nous, pour mettre fin à ces questions de harcèlement sexuel. La semaine dernière, ici à Genève, avec des affiliés de l'industrie de l'hôtellerie du monde, nous avons établi des exigences pour demander que les entreprises hôtelières retravaillent avec les syndicats pour mettre fin à cette question dans le secteur. Nous avons des exigences concrètes. Nous voulons des mesures de prévention et de vraies réponses pour signaler le harcèlement. Nous voulons que les travailleurs puissent signaler le harcèlement de la part des personnes travaillant avec elles ou des clients. Ici, à la Réunion, à l'OIT, nous avons discuté de l'inégalité entre hommes et femmes dans le secteur du tourisme. Lors de cette réunion, les travailleurs de l'hôtellerie nous ont fait part de leurs expériences en matière de harcèlement sexuel de la part des clients. C'était très difficile d'entendre ces récits, d'entendre ces femmes et de voir comment leur vie a été touchée. Souvent, la direction ne prend pas les mesures pour protéger les travailleurs et blâment les victimes. J'étais très heureuse de les appuyer autant que possible, mais je ne veux pas penser que les femmes sont des victimes passives de la discrimination. Dans mon expérience, je sais par expérience que les femmes s'organisent. Nos affiliés ont mené des campagnes au niveau national très impressionnantes. Dans les pays nordiques, aux Etats-Unis, au Canada, on transmet le message selon lequel le harcèlement sexuel n'est pas toléré. C'est un message qui est transmis. Il y a des accords nationaux avec trois entreprises transnationales, une dans l'agriculture, une dans l'alimentation et une dans la restauration, sur la tolérance zéro du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il s'agit de mettre en place des procédures et des politiques de travail. Ces accords sont utilisés par nos affiliés pour négocier des plans d'application au niveau local. Le rapport du Directeur général demande ce qu'il faut faire pour changer les choses. S'agissant du harcèlement sexuel, les choses sont claires pour nous. Nous avons besoin de vraies déclarations politiques fortes disant que ce n'est pas tolérable et il s'agit de prendre des mesures urgentes pour reconnaître la vulnérabilité des femmes et pour consolider leurs solutions précaires. Il s'agit de voir comment les femmes, les filles, les sœurs peuvent lutter. Nous voulons lutter contre les stéréotypes, les procédures, nous voulons changer la perception du bas vers le haut avec nos affiliés. Au Pakistan, en 2016, nous avons vu une femme, elle était la première femme au Pakistan; il y a maintenant 9 femmes qui travaillent donc comme chauffeurs et 19 dans une usine. En conclusion, Président, tout ceci doit mener à l'adoption de la convention et de fortes recommandations pour mettre fin à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail. C'est non seulement nécessaire mais cela constituera le bon engagement pour l'OIT pour parvenir à l'égalité. L'IUF appuie les recommandations sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Merci.

---

**Mme Pavanelli**

*Internationale des services publics*

Le PSI [Public Services International] serait très heureux si nous pouvions célébrer l'anniversaire avec une convention et une recommandation contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ainsi que décidé samedi, en particulier si nous considérons la dimension sexo-spécifique. Les syndicats sont le groupe le plus organisé de citoyens au niveau mondial. Notre organisation démocratique représente des millions de personnes et joue un rôle essentiel dans la société et au sein de l'OIT. L'engagement des membres des syndicats pour bâtir un monde meilleur est plus fort et plus grand que jamais pour lutter contre les inégalités et l'injustice. Nous voulons nous assurer que personne n'est laissé sur le bord de la route, nous devons dire qu'un monde autre est possible. Le système actuel est brisé, le temps du changement est venu. Nous refusons tous les discours et toute politique de l'excuse lorsque nous voyons chaque jour des violences à l'égard des droits des travailleurs. Avec des organisations de la société civile, nous devons mettre en place un grand changement politique nécessaire, mais cela ne peut pas être une alternative à la négociation entre les acteurs essentiels du monde du travail, ni diluer le dialogue social et le système tripartite. L'OIT, depuis 2012, est en crise et nous voyons que les droits continuent à se rétrécir. Les formes de travail et la protection se multiplient; notamment il s'agit de travailler pour la défense des migrants. Il s'agit de défendre l'OIT, ce qui signifie renouveler la vision et l'engagement de ses fondateurs pour réduire les inégalités et établir la stabilité sociale dans des sociétés démocratiques pour les cent prochaines années. Les services publics jouent un rôle essentiel dans la défense des droits de l'homme et du développement durable. Les états sont les responsables. Cela doit être la pierre angulaire de l'avenir du travail et cela doit se refléter dans la prochaine conférence. La numérisation, les changements climatiques exigent un investissement public fort, une gouvernance publique forte, pour protéger les droits individuels et collectifs et pour défendre en fin de compte la démocratie. Le PSI a célébré l'anniversaire de la convention 151, alors que le niveau de ratification reste bas, nous nous félicitons des pays qui ont ratifié, en particulier les Philippines, cette convention. Va main dans la main avec la convention 98 le droit de s'organiser en tant que syndicat des services publics avec le droit de négociation collective et le droit de grève. Malgré la volonté de certains pays comme le Libéria pour prendre des mesures nécessaires, les travailleurs du secteur public dans de nombreux pays continuent de se voir violer le droit de se syndiquer, en particulier dans les services d'urgence. Le PSI encourage l'OIT à appuyer l'introduction de dialogue social au sein du secteur public comme priorité. La transparence et la lutte contre la corruption exigent la protection des lanceurs d'alerte et nous pensons que l'établissement de normes internationales est nécessaire pour appuyer les législations nationales qui commencent à traiter le problème. Le mandat de l'OIT ne peut pas être affaibli et son rôle dans le développement doit aller au-delà de l'agenda mondial. Les résultats restent un défi très important, mais ce n'est pas toujours la solution. Il s'agit d'offrir un savoir-faire technique et du conseil pour faire la différence pour les travailleurs. Nous ne voulons pas que la protection sociale soit l'affaire des entreprises, des assurances privées qui augmentent leurs bénéfices. Nous avons besoin d'une santé publique et des droits de l'homme pour tous. Nous avons besoin d'assainissement public et de service public. L'OIT doit promouvoir le partenariat public-privé, mais il s'agit de renforcer l'activité sectorielle pour aider les communautés et les mandants au lieu des entreprises privées. Les entreprises et

---

multinationales peuvent jouer un rôle important dans l'économie mondiale en payant les taxes de façon équitable et des salaires alléchants à leurs travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement. Permettez-moi pour conclure d'exprimer notre solidarité avec le syndicat du personnel de l'ONU et nous regrettons la réduction des salaires appliquée au personnel des organisations des Nations Unies. Le centenaire de l'OIT est le bon moment pour reconnaître les syndicats des travailleurs de l'ONU et leurs droits, y compris la négociation au collectif.

**Mme Bichelmeier**

*Mouvement mondial des mères*

Merci beaucoup Monsieur le Président. Le Mouvement mondial des Femmes, MMM, souhaite féliciter le Directeur général de son excellent rapport et salue ce nouvel élan pour l'égalité. [vgr INTERRUPTION 0:49] Nous sommes d'accord pour dire que le casse-tête temps-argent-capacité d'agir doit effectivement être résolu dans la mesure où il constitue un obstacle essentiel au progrès sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce qui est central dans ce casse-tête, c'est le travail non payé au sein de la famille, c'est-à-dire la répartition inégale entre femmes et hommes du travail domestique et de soin, qui est essentiel pour fonder et faire vivre des familles et qui soutient l'ensemble de l'économie et de la société. Dans le monde, les femmes font encore deux fois et demie plus de travail domestique non payé que les hommes. Il est également très connu que, si on additionne le travail payé au travail non payé, les femmes ont de bien plus longues journées de travail que les hommes. Mais au lieu de reconnaître et d'apprécier les femmes pour combiner ces capacités professionnelles et de soins, on continue à les pénaliser. Les femmes, notamment, rencontrent des discriminations systématiques et des obstacles systématiques dans le recrutement et les promotions, et elles souffrent d'une discrimination des salaires liée à la maternité, le fameux écart salarial lié à la maternité. Pour s'attaquer à ces questions, il faut aller bien au-delà du secteur du travail et impliquer également le secteur de l'éducation, de la santé, de l'assurance sociale et le secteur fiscal. J'aimerais vous donner quelques recommandations que nous avons formulées. Tout d'abord, promouvoir le travail familial comme du travail valable et envisager des financements publics, des politiques qui soutiennent le travail non payé, qui permettent de nourrir, élever et éduquer des enfants, et le penser comme un investissement dans le développement de la petite enfance et le capital humain et non comme juste une dépense. Le retour sur investissement potentiel est très élevé car, outre que cela peut éviter des problèmes sociaux et de santé, liés au burn-out et au stress, et que cela peut aller à l'encontre du déclin des taux de fertilité dans les pays développés, cela pourrait en plus garantir que tous les enfants peuvent se développer dans leur plein potentiel ce qui peut rompre le cycle de la pauvreté, de la violence et garantir des sociétés plus paisibles, plus pacifiques. Deuxièmement, offrir des services et des infrastructures publiques accessibles, abordables et de bonne qualité, notamment dans les zones les plus reculées et les plus désavantagées, avec l'objectif explicite de régler le problème de la pauvreté de temps des femmes. L'eau, l'électricité, l'énergie, les TCI, les transports, des accueils pour la petite enfance, les soins médicaux de proximité, voilà qui est nécessaire pour réduire le temps des femmes dans des tâches familiales non payées et leur libérer du temps pour des activités payées. Troisièmement, prévoir le partage des responsabilités entre femmes et hommes, en commençant par les congés paternité payés et les congés parentaux partagés. Mais le congé paternité ne suffira pas, c'est tout le système que l'on doit adapter aux nouvelles réalités de la paternité, y compris la manière dont on éduque

---

les garçons. Quatrièmement, promouvoir des politiques de conciliation de travail et de la vie de famille accessibles à tous, y compris le droit de demander des arrangements flexibles dans la journée de travail, de permettre aux parents et autres fournisseurs de soin d'accéder au travail rémunéré et de rester dans ce secteur. D'autre part, il faut également garantir des réglementations qui soutiennent la possibilité du travail à temps partiel et le partage de postes qui permettraient aux hommes et aux femmes d'ajuster leurs charges de travail à leurs responsabilités familiales et réduire la discrimination en matière d'avancement des carrières, sécurité sociale, retraites, etc. Cinquièmement, s'occuper d'un enfant et l'éduquer, cela prend du temps. Prenez en considération toute la vie de quelqu'un et facilitez les parcours de carrière irréguliers plutôt que les parcours de carrières linéaires, pour permettre aux hommes et aux femmes de se retirer du secteur du travail, partiellement ou complètement, pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs parents dépendants, et ensuite de réintégrer le marché sans être pénalisés. Sixièmement, sur la base d'une résolution de la conférence internationale des statisticiens du travail de 2013, nous estimons qu'il faut rendre plus visible le travail familial non payé aux décideurs politiques et à la société par des enquêtes régulières de qualité sur l'utilisation du temps, et qu'il faut reconnaître juridiquement le travail domestique non payé comme étant une catégorie de travail qui donne accès à des statuts et à des droits à tous les aidants familiaux, y compris l'accès à la sécurité sociale, l'éducation, la formation, et des crédits soins familiaux dans le calcul des droits de retraite. Pour terminer, pour s'attaquer à la question du travail familial non payé et progresser en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, des changements systémiques et des changements de paradigme sont nécessaires. Il convient de mettre les soins, l'éducation et le bien-être des gens et de la planète au centre des priorités des gouvernements et il convient d'adopter une perspective à long terme et d'investir pour l'avenir, c'est-à-dire de s'éloigner de la croissance à court terme du PIB pour passer à un nouveau modèle économique. Merci Monsieur le Président.

**M. Petersen**  
*Gouvernement (Brésil)*

Le Brésil souhaiterait exercer son droit de réponse. La législation brésilienne date d'il y a un certain temps. Après une longue discussion le parlement brésilien a décidé de revoir la législation et de l'améliorer et la législation a été adoptée par le sénat fédéral et les deux chambres. La nouvelle législation date de 2017 et est entrée en vigueur en novembre de l'an dernier. Nous avons des régimes qui sont compatibles avec l'économie mondiale: nous tenons compte de l'économie actuelle, nous tenons compte du travail intermittent, du télétravail, de modes de travail contemporains. Nous voulons renforcer les conventions et les négociations collectives avec les partenaires. Notre objectif est d'améliorer la productivité mais également le droit des travailleurs. Le droit des travailleurs repose sur l'article 7 de la constitution. Tous les droits des travailleurs brésiliens sont ainsi préservés. Avec l'objectif de formalisation des droits des travailleurs, la législation a prévu l'augmentation de l'amende à verser par les employeurs qui ne respecteraient pas la législation. Nous avons également amélioré les conditions d'accès au travail et le montant des amendes pour discrimination. Nous avons connu en 2015 et 2016 l'une des plus grandes crises économiques. Les chiffres aujourd'hui montrent que la situation s'améliore avec la création de nombreux emplois, une situation jamais obtenue au cours des cinq dernières années.

---

## Mardi 5 juin 2018, matin

**M. Nur**

*Travailleur (Somalie)*

Merci Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, au nom de la Fédération syndicale de Somalie, je vous présente les hommages fraternels des travailleuses et travailleurs somaliens. C'est un grand plaisir pour moi de prendre la parole ici devant la 107<sup>ème</sup> CIT. Je voudrais féliciter le Directeur général, Monsieur Guy Ryder pour ses rapports remarquables qui ont été présentés devant cette assemblée imminente ici, et qui sont mis en débat. Nous sommes d'accord, tout à fait d'accord, avec l'initiative pour les femmes, avec le point 2 qui parle du harcèlement et des violences au travail et dans tous les domaines. Ce sont des domaines fondamentaux pour arriver à faire tomber les obstacles qui expliquent la stagnation, le piétinement, la marginalisation des femmes. Nous avons souffert des crises abominables, barbares et cycliques, accompagnées de catastrophes naturelles depuis vingt ans. Cette légende noire est très connue, néanmoins nous espérons désormais aller vers un futur meilleur au nom de la paix et pour jouir des avantages, des dividendes de la paix et de la résilience. Les femmes, elles ont une place chez nous, elles sont la cheville ouvrière. Elles sont victimes de violences fondées sur le genre. Par conséquent, nous soutenons l'adoption d'une convention «Violences et harcèlement contre les femmes et les hommes sur le lieu de travail». Nous avons considérablement avancé; nous avons adopté la loi contre les violences à l'endroit des femmes et la loi contre les crimes sexuels. Nous tenons à féliciter le Ministre Yassin pour son travail remarquable. À cet égard, aucun pays n'a plus besoin que nous de travail décent. Nous souffrons de pauvreté endémique, de chômage massif, de sous-emploi qui vont contre la paix et la stabilité. Les autorités doivent absolument créer un environnement solide pour le déploiement de ce programme et aller dans le sens de la liberté syndicale et de la négociation collective. Nous soutenons ainsi les initiatives mondiales comme plateforme unique, incontournable. Le statu quo avec tout ce harcèlement antisyndical est inacceptable. Nous vous encourageons à tout faire pour hâter le processus de paix. Le temps est venu d'intervenir au plan législatif dans le droit fil des principes et normes de l'OIT. Il est nécessaire de renverser ces décrets draconiens qui interdisent l'application de ce qui pourtant doit être appliqué. Nous collaborons tous ensemble et il est absolument incontournable d'arriver à une collaboration véritable entre syndicats, gouvernement et employeurs. C'est la seule solution pour arriver à quelque chose.

**M. Tan**

*Employeur (Philippines)*

Merci Monsieur le Président. Mesdames et Messieurs les délégués, chers amis et tous ceux qui sont réunis à cette CIT, bonjour à tous. Le rapport du Directeur général sur «Les femmes au travail, un élan vers l'égalité» constitue un réveil dynamique pour nous tous. C'est l'occasion de réfléchir et également de nous culpabiliser, d'avoir des remords devant la question profonde du Directeur général: Pourquoi le monde du travail est-il si injuste à l'endroit de la femme ? Le rapport ne nous présente pas un panorama réjouissant. Des preuves empiriques, les éléments donnés par les organisations internationales, dont l'OIT et la Banque Mondiale, nous font voir «qu'il y a eu fort peu de changement au plan de la pratique pour les femmes au cours de ces quinze dernières années, même si les politiques et les lois ont avancé



---

pour leur part». Et comment peut-on expliquer ce phénomène ? Pourquoi est-ce que cela a si mal fonctionné ? Pourquoi est-ce que l'on n'a pas réussi à repousser plus loin les frontières de l'inégalité ? Aux Philippines en particulier, il existe des lois qui pénalisent le harcèlement sexuel et la violence à l'endroit des femmes. Le privé de son côté, je pense notamment à Zonta International, a lancé une campagne très dynamique contre la violence à l'égard des femmes et a continué son travail de plaider pour l'autonomisation des femmes à tous les plans et niveaux de la société. Le rapport nous dit que dans la région Asie-Pacifique, ma région, la cause de la femme au travail a perdu du terrain ou a fait du surplace. Les défis énormes que représente l'égalité hommes-femmes continuent d'être là et ce, après des dizaines d'années d'études et de programmes, qui visent à promouvoir l'égalité et un traitement équitable pour toutes les femmes au plan du travail. Ainsi, les travailleuses sont encore aujourd'hui moins bien payées que les hommes, pour un travail égal. Ce problème touche une tranche très large dans le monde du travail, les secteurs du divertissement, du spectacle et autres secteurs de l'économie. Les femmes sont les plus exposées aux risques de violence et de harcèlement sexuel au travail. On a brisé le silence, c'est quelque chose que l'on sait maintenant. Le secret est éventé et on dénonce désormais les perpétrateurs de ces actes illégaux. Ces protestations donnent lieu à des explosions de rébellion dans beaucoup de pays. Ce panorama d'inégalités, qui fait encore des femmes des victimes au travail, existe dans de nombreuses régions du monde. Emplois capricieux, officieux, travail domestique non rémunéré, discrimination font que les femmes restent dans ce stéréotype de travailleuses secondaires. Ce sont des infirmières, elles aident, mais ce ne sont pas elles qui gagnent le pain de la famille. Là, on ressent un profond manque au plan de la représentation des femmes, en particulier au plan de la prise de décision au travail et dans l'entreprise. Il est absolument nécessaire de reconnaître la valeur de leur travail et leur contribution à l'économie et de rétribuer leur activité et capacité absolument uniques à être pôles de stabilité dans la famille et dans la responsabilité professionnelle. L'heure est venue que les hommes reconnaissent l'importance de ce problème. Ce n'est pas une question de femmes exclusivement, c'est une question d'hommes également. Ne l'oublions pas, nous avons devant nous une réalité incontournable, les femmes sont le don de Dieu le plus précieux qui ait été fait à l'humanité.

## **M. Télémaque**

*Gouvernement (Seychelles)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, bonjour à tous. C'est un honneur pour moi de pouvoir participer à cette honorable conférence pour la première fois en tant que ministre chargé de l'emploi dans mon pays. Au nom du gouvernement des Seychelles, je voudrais vous féliciter chaleureusement Monsieur le Président de la conférence à l'occasion de votre élection à la présidence de la 107ème Conférence Internationale du Travail. Le rapport du Directeur général, Monsieur Guy Ryder, m'a inspiré à vous dire, comme il le dit dans son rapport «l'initiative des femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité», que l'égalité des genres n'a pas seulement un impact sur elles en tant qu'individus, mais a également des retombées sur le marché du travail et sur l'économie. Les femmes se sont toujours battues pour leurs droits et ont voulu être traitées à l'égal de l'homme. Mais nous ne devons pas oublier que la parité des genres n'a pas encore été réalisée pleinement. Faudra-t-il attendre encore un siècle avant que nous puissions dire, enfin, que les



---

femmes jouissent des mêmes opportunités, du même traitement au travail ? Mesdames et Messieurs, cette conférence est l'expression réelle de notre engagement commun à lancer les actions afin de consolider et d'affermir la position des femmes sur le marché du travail. Dans cet effort, nous reconnaissons que la mondialisation a amené un développement qui a profondément transformé le monde du travail et les défis de la parité des genres restent d'actualité à cet égard. Je pense que la demande de femmes travailleuses devrait être mise sur un pied d'égalité avec la demande d'hommes travailleurs. C'est pourquoi, aborder la parité des genres au travail devrait commencer par l'éducation, par le développement des capacités et des programmes d'habilitation qui devraient être promus et rendus accessibles, à la fois aux hommes et aux femmes. Ce faisant, ceci peut contribuer à réduire la discrimination dans l'emploi et permettre aux femmes à avoir accès aux emplois et à de meilleurs salaires. Les femmes vont souvent mettre fin à leur formation professionnelle ou à leur activité professionnelle en raison de leurs responsabilités familiales et de mère de famille. À cet égard, je suis d'accord, qu'effectivement les entreprises et la société jouent un rôle clé afin de fournir des soins abordables et un soutien aux parents facile d'accès. Des politiques de la famille devraient permettre de mettre en œuvre des dispositions flexibles de travail et des itinéraires pour pouvoir reprendre la formation professionnelle après être devenues mères. De cette façon, les femmes se sentiront promues, encouragées, aidées et pourront ainsi rejoindre le marché du travail et assumer des postes à responsabilité sans avoir peur de la discrimination, sans avoir peur de négliger leur famille et leurs charges de mère de famille. De la même manière, les politiques devraient reconnaître les contributions des hommes en faveur de l'égalité des genres. Les hommes ne peuvent être exclus de ce modèle. Eduquer, habiliter les hommes est également important afin qu'ils comprennent davantage, afin que les rôles de soignants et de soutien de famille puissent être répartis de façon égale. Le rapport du Directeur général reconnaît que les femmes sont davantage celles qui vivent le harcèlement sexuel et la violence au travail, et donc nous devons amener le changement culturel de l'attitude des hommes afin qu'ils puissent mieux respecter l'égalité des genres. Mesdames et Messieurs, les Seychelles ont adopté de nombreuses initiatives afin de réaliser l'égalité des genres et afin de protéger les femmes dans le monde du travail. Nos systèmes d'inspection du travail, notre droit du travail ont été créés enfin de protéger tous les travailleurs contre les formes de discrimination, de harcèlement sexuel et violences multiples. Par exemple, le mois dernier le gouvernement a augmenté le congé maternité de 14 à 16 semaines et le congé parental de 5 à 10 jours. Nous pensons que ces nouvelles lois vont permettre aux deux parents de participer de façon juste et égale aux soins apportés aux nouveau-nés. Nous avons également reconnu que le nombre de femmes dans des positions à responsabilité a pu augmenter de façon constante ces dernières années. Ceci reflète la confiance que le gouvernement des Seychelles place dans les femmes seychelloises. Alors que nous savons que des cas insignifiants de discrimination continuent à exister sur le lieu du travail, dans beaucoup de pays nos statistiques nous montrent que les défis restent à relever. Notre taux de chômage des jeunes est effectivement beaucoup plus important parmi les femmes et donc il y a plus d'hommes que de femmes qui disposent de diplômes nécessaires pour pouvoir assumer des postes avec plus de salaire. Ces indicateurs orientent les stratégies de mon ministère des cinq prochaines années. Je suis heureuse d'annoncer que les Seychelles lanceront la deuxième génération de notre programme Pays sur le Travail Décent cette année et que l'habilitation économique des femmes fait partie de nos priorités clés afin de pouvoir réaliser l'agenda du développement durable de 2030.

---

Nous pensons que mettre en œuvre des politiques qui répondent aux tendances du marché du travail, qui comprennent également l'égalité des genres est capital. Cette année nous avons reçu l'assistance technique de l'OIT pour mettre en œuvre l'ODD 8 qui concerne le travail décent, sur lequel nous voulons collecter plus de données. [vgr INTERRUPTION 6:48] Nous pensons qu'en tant que mandants tripartites de l'OIT, nous devrions travailler ensemble afin de créer un monde du travail dans lequel les femmes sont respectées, représentées et se font entendre en les protégeant économiquement de toute forme de mauvais traitement et de discrimination. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je voudrais vous remercier.

**M. Van Wijngaarden**

*Travailleur (Pays-Bas)*

Merci Monsieur le Président. Mesdames et Messieurs, la délégation des travailleurs à la 107ème Conférence Internationale du Travail des Pays-Bas salue le rapport du Directeur général sur les femmes au travail. Ce rapport analyse clairement la position des femmes sur le marché du travail, caractérisée par l'injustice et l'iniquité où, en moyenne, les femmes continuent à toucher des salaires inférieurs à ceux des hommes et sont surreprésentées dans les formes de travail précaires. Ce rapport explique également de façon importante, les mécanismes qui sous-tendent cette inégalité persistante. Les hommes et les femmes ne sont toujours pas considérés comme des égaux en tant que soignants. Les femmes doivent souvent concilier le travail et leurs charges familiales. Mardi dernier, nous avons parlé du temps de travail et nous avons dit qu'il était important d'ajuster les horaires de travail afin qu'il y ait une meilleure répartition des charges entre hommes et femmes puisque ce sont elles, les femmes, qui assument la majorité des responsabilités des soins et qu'elles sont surreprésentées dans les emplois flexibles. Ce sont elles également qui souffrent davantage de maladies liées au stress. Les postes dominés par les hommes sont mieux considérés, mieux payés et ceci résulte en un écart salarial considérable entre les hommes et les femmes. Même pour ceux qui partagent le même emploi, il y a un écart salarial et les femmes, estime-t-on, sont moins ambitieuses, disponibles pour le travail alors que c'est l'inverse qui s'applique aux hommes et aux pères. Le Directeur général souligne avec force que les hommes aussi devraient être émancipés de longues journées de travail de par le monde. La position des femmes sur le marché du travail n'est toujours pas celle des hommes. Les chiffres nous montrent que la participation aux marchés du travail d'hommes néerlandais était de 75 pour cent en 2016, alors que c'était 65 pour cent pour les femmes. Alors que les femmes des Pays-Bas sont très souvent désormais dans l'enseignement supérieur, à partir de leur 30ème anniversaire, leur taux d'emploi commence à reculer. C'est parce que les femmes aux Pays-Bas vont souvent commencer à travailler moins ou à mettre fin à leurs activités professionnelles lorsqu'elles enfantent. Alors il y a également la discrimination en cas de grossesse. Souvent les femmes dans mon pays se plaignent que leur contrat n'est pas prolongé en raison de leur grossesse. Les trois quarts des femmes néerlandaises travaillent à temps partiel et la part des femmes aux postes à responsabilité n'est que de 25 pour cent. Des infrastructures de garde accessibles sont souvent la cause, pas uniquement pour les enfants mais également pour les personnes âgées et pour la famille, que les femmes assument dans leur grande majorité. Les syndicats des Pays-Bas appuient donc fermement le premier bloc afin de parvenir à l'égalité qui a été définie par le Directeur général dans sa nouvelle économie domestique. Les femmes sont surreprésentées dans des emplois précaires, à temps

---

partiel, ce qui amène absence d'indépendance économique pour elles. Il y a un lien entre leur absence d'indépendance et d'autonomie économique et une situation d'insécurité sociale. Si les femmes sont dans une relation de dépendance, ceci entrave leur participation au marché du travail. Et inversement, il est plus facile pour les femmes qui sont bien payées et donc qui jouissent d'une autonomie financière de quitter une relation violente. Nous savons que ce sont les femmes qui vivent de façon disproportionnée la violence et le harcèlement sur le lieu du travail. 2018 a été déclarée l'année où la lutte contre la violence sur le lieu du travail allait être une question primordiale pendant la conférence internationale du travail. Les syndicats des Pays-Bas sont fermement partisans d'une convention de l'OIT pour mettre fin à la violence et au harcèlement sur le lieu du travail en raison de l'absence, au niveau international, d'une loi qui soit la base pour toute action afin d'éradiquer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Je voudrais terminer ce discours en disant qu'aux Pays-Bas, les syndicats saluent le rapport du Directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés. Ils regrettent énormément qu'il n'y ait pas eu de progrès tangible dans la situation des travailleurs palestiniens. Ils saluent les initiatives de l'OIT visant à promouvoir le travail décent pour ces travailleurs. Merci de votre aimable attention.

**M. Redfurn**

*Gouvernement (Kiribati)*

C'est un grand plaisir pour moi que de m'adresser à vous tous lors de cette conférence des plus importantes. Monsieur le Président, Monsieur le vice-Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les invités, Mesdames et Messieurs. Je vous adresse les salutations à vous tous des Kiribati, Kam na bane ni Mauri ! D'emblée, je souhaite saisir cette occasion pour féliciter le Président à l'occasion de son élection au poste de président. Je suis sûr que sous votre houlette la conférence de cette année sera des plus efficaces, inclusives et fructueuses pour tout un chacun. Je me dois de reconnaître le travail accompli par l'OIT, le travail et le dévouement démontrés par le Directeur général et son personnel, qui ont travaillé sans relâche pour réaliser les objectifs de l'OIT. Les Kiribati souhaitent remercier le Directeur général et son personnel pour les efforts louables consentis, et notamment pour le rapport du Directeur général sur l'exécution du programme de l'OIT pour 2016-2017. Mais Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, à ce stade, j'aimerais vous faire part des évolutions et réformes mises en œuvre aux Kiribati, et de mettre un exergue les difficultés qui les Kiribati continuent de rencontrer, notamment dans l'application d'obligations internationales de promotion de la justice sociale qui concernent le travail décent dans le monde du travail. Le gouvernement reconnaît qu'il convient de travailler main dans la main avec les partenaires sociaux pour s'acquitter de ses obligations internationales afin de promouvoir la justice sociale par le biais du travail décent dans le monde du travail. Le gouvernement de Kiribati a lancé une stratégie à long terme pour les vingt ans à venir, la KV20, qui comprend quatre piliers tels que la prospérité, la paix, la sécurité, l'infrastructure et la gouvernance. Kiribati s'intéresse aux quatre piliers du travail décent qui sont les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, qui ont mené à l'adoption de nouvelles lois en 2015 avec des amendements récents qui renforcent l'application de ces lois, à savoir la loi sur la santé au travail et la sécurité au travail, et la loi sur les relations industrielles et d'emploi. Kiribati continue d'avoir un taux de chômage des jeunes élevé, 54 pour cent (données de 2015). Nous sommes reconnaissants à l'Australie

---

pour son appui par le biais du programme des travailleurs saisonniers et son programme pilote des travailleurs du nord de l'Australie et nous sommes reconnaissants à la Nouvelle-Zélande également pour les possibilités d'emplois saisonniers pour nos jeunes au chômage. Notre tâche aujourd'hui n'est pas simple. Nous sommes réunis pour faire part de nos vécus, de nos expériences et pour prendre des décisions importantes qui auront une incidence sur l'avenir de l'Organisation Internationale du Travail et sur l'avenir de l'humanité dans le monde du travail. Excellence, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, sur ces paroles, je vous souhaite tout ce qu'il y a de meilleur et je vous adresse les bénédictions traditionnelles de la population et du gouvernement de Kiribati Te Mauri, Te Raoi ao Te Tabomoa, c'est-à-dire Bonne santé, paix et prospérité dans vos entreprises, pour vos populations, vos gouvernements et organisations que vous représentez et vos pays respectifs. Je vous souhaite un bon voyage de retour dans vos pays et que Dieu vous bénisse tous. Merci.

**Mme Teo**

*Gouvernement (Singapour)*

Mesdames et Messieurs, Mesdames et Messieurs les délégués, Singapour appuie complètement l'appel de l'OIT pour un avenir du travail avec une égalité complète pour les hommes et les femmes. Pour la majeure partie de son histoire, la contribution des femmes a été surtout dans le domaine de la maison. Mais au début du vingtième siècle, les femmes ont commencé à être actives en dehors de la maison, en tant qu'enseignantes, de travailleuses sociales, d'infirmières et même de médecins. Il y a eu plusieurs premières fois. Nous avons eu notre première participante aux Jeux Olympiques en 1952, en 1979 nous avons eu la première pilote de chasse, la première juge à la Cour suprême en 1994 et la première Présidente de Singapour l'année dernière. Aujourd'hui, il est beaucoup plus difficile d'être la première femme à faire quelque chose à Singapour. Cela montre le chemin parcouru. Aujourd'hui, la moitié de nos diplômés d'université sont des femmes. Les femmes continuent de contribuer de manière active à l'économie à Singapour et notre taux d'emploi des femmes n'a cessé de s'améliorer pour passer de 64 pour cent en 2007 à 72 pour cent en 2017. En termes d'emploi à plein temps, nous sommes classés sixième en comparaison avec 35 pays de l'OCDE. Les femmes sont également mieux reconnues par leur taux de rémunération. En 2017, pour celles qui étaient employées à plein temps, l'écart de salaire était de 9 pour cent, ce qui nous plaçait 10<sup>e</sup> en comparaison avec 35 pays de l'OCDE. Les avancées des femmes ont mené à des modifications de notre tissu social. Le célibat à Singapour est devenu acceptable et continue de croître. Comme dans la plupart des pays en développement rapide, le taux de natalité a baissé en-dessous du taux de remplacement depuis 2017, malgré le fait que les femmes de Singapour souhaitent souvent fonder des familles. Nous constatons que la génération de jeunes femmes continue d'exceller dans les champs qu'elles choisissent. Mais les parents ne peuvent pas toujours s'occuper de leurs propres enfants. Ceci a conduit à un manque de possibilité de travail parce qu'il n'y a pas assez d'appui au niveau des soins à prodiguer à la maison. Il convient donc de les aider dans divers domaines pour que les femmes n'aient pas à choisir l'une ou l'autre activité. Le gouvernement de Singapour fera ce qui est en son pouvoir pour permettre aux femmes de faire des choix et nous devons entendre l'appel de l'OIT et aller au-delà des schémas et des sentiers battus. Nous devons autonomiser les femmes pour qu'elles puissent travailler. Depuis les cinq dernières années, Singapour a

---

augmenté sa capacité d'écoles maternelles de 50 pour cent. Au cours des cinq années à venir, le nombre de places dans les écoles doublera. Nous permettons aux femmes d'avoir davantage de contrôle de leur temps grâce à des dispositifs de travail flexible. En 2016, 76,9 pour cent des employeurs proposaient des dispositifs de travail flexible, comparé à 65,4 pour cent il y a cinq ans. Grâce à notre tripartisme fort, les partenaires tripartites ont innové et créé les normes tripartites qui encouragent à l'adoption de ces dispositifs de travail flexible. Troisièmement, nous avons renforcé nos lois contre le harcèlement et nous sommes intéressés au harcèlement au travail. Nous avons mis au point un conseil du harcèlement sur le lieu de travail pour aider les employeurs à lutter contre. Nous appuyons entièrement l'appel de l'OIT en faveur d'un avenir du travail avec une égalité des chances pour les hommes et les femmes. Nous pouvons faire beaucoup plus et nous continuerons d'intensifier nos efforts pour autonomiser les femmes par le biais du choix.

**Mme Zhang**

*Gouvernement (Chine)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, Mesdames et Messieurs les délégués, bonjour à tous. Il est très important de combler les décalages du marché du travail pour que les femmes aient accès au plein emploi et à l'emploi de qualité. C'est un défi qui est posé à tous les pays du monde. Notre gouvernement apprécie au plus haut point le rapport du Directeur général et le fait que les femmes au travail sont devenues l'une des initiatives et thèmes fondamentaux de l'OIT. Nous invitons la communauté internationale à continuer à travailler de façon ciblée sur cette cause. Notre gouvernement a fait de l'égalité hommes-femmes une politique fondamentale dans le pays et attache l'importance la plus haute à l'emploi des femmes, les opportunités de travail décent pour les femmes, plus d'emplois et un emploi de meilleure qualité, protection du travail. Bref, l'égalité hommes-femmes et la parité sont nos grandes priorités avec, en particulier, les lois spécifiques sur la protection des travailleurs qui parlent de la protection de la cause des femmes. Le gouvernement a publié trois grandes questions «développement des femmes»: objectifs et mesures concrets, travail, emploi, protection sociale, sécurité pour les femmes; comité de travail spécial pour les femmes et les enfants dans le monde du travail et préparation des agences gouvernementales pour la promotion de la femme et le rôle de l'enfant, toujours dans le sens de la protection des droits et intérêts des femmes. Deuxièmement la structure de l'emploi pour les femmes s'est considérablement améliorée. Nous continuerons sur cette ligne allant vers la stabilité, l'innovation, l'amélioration au plan macro-économique pour assurer le progrès et une meilleure qualité de l'emploi pour la femme en particulier. Sécurité sociale pour les femmes, là c'est quelque chose que nous élargissons. Le gouvernement accorde une importance première à la sécurité et aux modèles de protection et de sécurité pour les femmes qui travaillent. Depuis 2017, le pourcentage des femmes impliquées dans le domaine de la sécurité sociale a augmenté considérablement, beaucoup plus que dans d'autres secteurs. Nous faisons tous les efforts possibles maintenant pour affermir cela et donner à la femme le rôle de moteur de la société qui lui revient. Nous avons évidemment un développement centré sur la personne, d'où l'importance que nous accordons à la femme, à l'amélioration de l'environnement pour le rendre porteur spécialement pour les femmes, pour l'égalité des droits pour les femmes devant la réforme et davantage de chances pour le développement. Mesdames et Messieurs, il est nécessaire de continuer sur cette ligne si on veut aller vers un développement



---

durable et vers le travail décent. Tous nos gouvernements doivent prendre des mesures globales tenant compte évidemment de leur contexte particulier pour faire avancer la cause de l'égalité hommes-femmes. J'émettrais quelques suggestions. Déjà, continuer d'élargir les canaux d'emploi, les entrées sur le marché du travail, et l'élimination de la discrimination, en particulier dans les filières de travail émergentes. Aller dans le sens du travail décent et des opportunités d'emploi. Améliorer les politiques porteuses d'entrepreneuriat pour aider les femmes qui essaient d'ouvrir des entreprises. Être plus actifs dans les politiques d'emploi. Donner plus d'assistance aux femmes qui rencontrent des difficultés à entrer sur le monde du travail. Ensuite, renforcer l'éducation, la formation pour les femmes, cultiver les talents, travailler à l'évaluation, avoir des politiques porteuses et stimulantes, une formation professionnelle pour les femmes et faire entrer davantage de femmes dans la fonction publique. Travailler à la protection des femmes dans tous les secteurs du monde du travail. Troisièmement, continuer de protéger les droits du travail pour les femmes au travail, améliorer les lois et politiques de l'emploi avec plus d'égalité, en particulier dans le cadre de l'élaboration de politiques publiques, de meilleures pratiques dans les entreprises et systèmes de règlement des problèmes de violation des droits des femmes au travail, violences, harcèlement sur le lieu du travail. Notre gouvernement va tout à fait dans le sens de la philosophie de la CIT, de ses recommandations, de ses différents textes en ce qui concerne le droit des femmes. Notre gouvernement est là prêt à collaborer très étroitement avec l'OIT et avec les autres pays dans cet effort conjoint. Je vous remercie.

**M. Leeyavanija**

*Employeur (Thaïlande)*

Au nom des employeurs de la Thaïlande, j'aimerais profiter de l'occasion pour m'exprimer sur la question de l'initiative «Femmes au travail, élan au nom de l'égalité». Le monde du travail est injuste à l'égard de la femme depuis quasiment toujours. L'homme a toujours eu une place privilégiée. Au cours des vingt dernières années et aujourd'hui encore, il y a beaucoup de travail fait pour l'égalité hommes-femmes mais de grandes inégalités régionales demeurent. Ceci peut être expliqué partiellement par la crise financière qui s'est étendue sur le monde entier et je pense que l'économie numérique devrait être porteuse d'innovation et faire que les femmes puissent jouir de davantage d'égalité sur le lieu du travail. Le dilemme temps-argent-responsabilités constitue un nœud gordien de problèmes qui devrait céder lorsque l'homme collaborera aux tâches ménagères à la maison et ira dans le sens d'une culture de l'égalité hommes-femmes parce que, pour l'instant, la femme est encore victime de beaucoup d'inégalités. Mais je crois que nous sommes sur la bonne voie. Nous observons de grandes nouveautés dans ce domaine. Il est nécessaire d'établir un système juste d'évaluation des compétences de la femme au plan du travail, de prévoir des salaires et des compensations qui soient justes. Il faut une loi également sur leur présence, participation, représentation dans le monde du travail. Ceci doit faire l'objet d'un texte de loi. Ce projet d'une norme sur l'élimination de l'oppression à l'endroit des femmes est encourageant. Je voudrais vraiment exprimer toutes mes félicitations pour ce rapport qui promeut l'égalité, renforce le rôle de la femme, essaie de travailler à mettre fin à la discrimination et éliminer toutes les formes de violences contre les femmes et de promouvoir leur participation à toutes les occasions possibles. Même s'il y a des mécanismes nouveaux, il est essentiel de travailler davantage encore à la promotion du rôle de la femme pour l'avenir. Le rapport



---

reconnaît l'importance de l'acceptation de la reconnaissance de la femme dans toutes les situations. Il ressort quelque chose qui devrait être évident. C'est que la femme assure un double fardeau de travail, c'est-à-dire qu'elle travaille à l'extérieur aussi dur que les hommes et en plus, doit aussi porter à bout de bras la double journée travail et maison. Le mécanisme thaïlandais va de l'avant. Les employeurs doivent offrir un traitement égalitaire aux hommes et aux femmes. Il y a plus de femmes bacheliers que d'hommes qui ont eu le baccalauréat en Thaïlande: 900 000 travailleuses de plus, femmes bacheliers, ce qui veut dire que la capacité de la femme à être à des postes exécutifs n'est pas inférieure à celle de l'homme. Au cours des quatre dernières années, notre pays connaît un gouvernement militaire. Beaucoup de lois ont été promulguées où les femmes peuvent représenter les employés, les employeurs en commission tripartite, ce qui est quelque chose d'absolument admirable. Mais il y a encore du pain sur la planche pour améliorer la situation, il est nécessaire que le pouvoir militaire amende les lois en ce qui concerne le tripartisme, donc des commissions tripartites au nom d'une démocratie plus solide et plus vaste. Merci.

**Mme Emilianidou**

*Gouvernement (Chypre)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs. C'est un honneur pour moi de m'exprimer devant la 107ème session de la Conférence Internationale du Travail au nom du gouvernement de la République de Chypre. Depuis sa création, l'OIT s'est avérée être l'une des organisations internationales phares dans les questions d'égalité et de parité des genres et de la non-discrimination dans le monde du travail. Par son initiative «Les femmes au travail», l'OIT maintient et élargit ses efforts, sa crédibilité et son autorité en matière de question de parité des genres. La parité de genre et l'habilitation des femmes domine l'action politique de Chypre et l'égalité des chances sont une priorité fondamentale de notre politique en matière d'emploi. À cet égard, Chypre a fait des progrès significatifs en matière de promotion de l'égalité des genres et en matière d'habilitation des femmes ces dernières années et a mis en place des cadres de politiques publiques et législatives afin de pouvoir aborder de façon effective les questions de discrimination à l'encontre des femmes. Nous avons formulé de nouvelles politiques dans le domaine de l'emploi, de l'inclusion sociale, de l'éducation, de la santé, de la violence à l'encontre des femmes, de la traite des êtres humains et de l'égalité des chances dans la vie politique et publique. L'emploi des femmes à Chypre croît de manière constante. L'objectif du gouvernement est que les femmes participent davantage à la force de travail par des mesures actives. Parallèlement, Chypre a prolongé la période pendant laquelle les femmes sont protégées contre une cessation de contrat de travail par leur employeur en raison de leur grossesse. Nous avons également introduit le congé paternel rémunéré. Nous sommes convaincus qu'une conciliation du travail et de la vie privée permet aux femmes de mieux prendre part au monde du travail et réduira ainsi la part tout à fait inéquitable du travail rémunéré, la répartition du travail rémunéré et également les charges inégalement réparties en matière de soins entre les hommes et les femmes. Nous avons établi une commission d'égalité du genre en matière de formation professionnelle afin d'améliorer encore la parité; un code sur la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel dans le secteur privé et public a également été élaboré. Réduire l'écart salarial est également capital dans nos politiques, mettre en œuvre un panachage varié de mesures à contribuer à baisser de façon considérable l'écart

---

salarial. Le gouvernement condamne le plus vivement possible toutes les formes de violence à l'encontre des femmes et promeut des mesures pour améliorer au maximum leur protection. La ratification en novembre 2017 de la convention d'Istanbul est une étape qui contribuera de façon efficace à développer un cadre législatif où les politiques nécessaires pourront être adoptées afin de protéger, d'habiliter les victimes de toutes formes de violence. Monsieur, nous saluons l'engagement du Directeur général à entreprendre toute action nécessaire contre les inégalités persistantes dans plusieurs domaines critiques. Nous pensons que la nature complexe de l'égalité des genres et de l'habilitation de la femme nécessite une approche intégrée. Une approche de gestion orientée sur les résultats, telle que le plan d'action de l'OIT de 2018, renforcera sa mise en œuvre effective, une meilleure transparence, une meilleure efficacité et le suivi annuel des avancées réalisées, comparées à des objectifs mesurables avec une reddition des comptes à la Commission des femmes des Nations Unies est d'une grande importance. Nous sommes convaincus que l'initiative «Femmes au travail» est réellement nécessaire. Nous appelons l'OIT et ses mandants à s'engager fermement et à faire les efforts ciblés nécessaires afin de promouvoir l'égalité des genres. Nous appelons l'OIT à améliorer ses efforts et les financements lorsque cela est nécessaire, et à appuyer les nouvelles mesures et les stratégies à l'avenant. Merci beaucoup.

**M. Maiato**

*Gouvernement (Angola)*

Excellence Monsieur le Président de la 107<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail, Excellence Monsieur le Président du Conseil d'Administration du BIT, Excellence Monsieur Guy Ryder, Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. Au nom de l'Exécutif de l'Angola, de la délégation qui m'accompagne et en mon nom propre, je salue Monsieur le Président et le félicite pour son élection à la tête de la 107<sup>e</sup> CIT. Je tiens à féliciter Monsieur Guy Ryder pour son excellente direction de la maison. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, l'Etat angolais a, comme prémisses du développement, fait le pari sur l'homme comme cheville ouvrière de tout l'équilibre du pays, et donc joué la carte de l'éducation, du développement du système éducatif afin de former et de valoriser une main-d'œuvre qualifiée au nom de la reconstruction et du développement du pays. Nous devons aborder le programme de travail décent en travaillant des piliers de développement fondamentaux pour notre exécutif, c'est-à-dire stimuler la valorisation du capital humain, promouvoir l'emploi qualifié, dûment rémunéré, avec la promotion des secteurs agricole et industriel et des autres secteurs clés, au nom de la diversification de notre économie. Ces initiatives jettent les bases du développement durable, fondé sur la justice sociale et le bien-être et la qualité de vie des familles. Il va dans le sens du dialogue social tripartite, de la négociation collective afin de promouvoir un environnement de travail digne et décent, et de bonne qualité. Ainsi, l'exécutif de notre pays a lancé récemment un programme d'harmonisation des relations entre monde juridique et monde du travail, fondé sur le dialogue social tripartite. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, notre constitution consacre le droit du travail comme droit fondamental allant dans le sens de la promotion prioritaire de politique de l'emploi. Nous promovons des actions allant dans le sens du développement de l'emploi avec créativité, stimulant le privé, encourageant l'entrepreneuriat, l'auto-emploi, l'emploi autonome pour contrecarrer la crise économique. Ainsi, le pays compte en tout 635

---

centres de formation professionnelle, qui dispensent 139 cours et nous avons formé entre 2012 et 2017, 225 912 citoyens. Sur les mêmes années, nous avons enregistré la création de 886 440 nouveaux postes de travail avec particulière attention prêté au secteur de l'économie officielle. Mesdames et Messieurs, Monsieur le Président, les défis d'aujourd'hui exigent que tous les acteurs, gouvernements, employeurs, travailleurs, sociétés civiles s'engagent à concevoir et mettre en œuvre des politiques qui permettent de donner à tous les citoyens résidents un travail décent. L'exécutif angolais approuve le plan national de développement 2017-22, ainsi que le PRODESI, qui est le programme d'appui à la production, la diversification des exportations et à la substitution des importations. L'idée de ce programme est d'avoir un impact significatif sur la formation du capital humain et de permettre, en parallèle, de créer de nouveaux emplois au nom de la stabilité macroéconomique de l'Angola. Monsieur le Président, tenant compte de la dimension de la protection sociale, de l'importance du secteur informel chez nous, nous avons approuvé le texte d'officialisation de la relation juridico-professionnelle et le travail sur le droit à la sécurité sociale des travailleurs domestiques, conformément aux conventions de l'OIT. Et dans les années qui viennent, nous devrions pouvoir intégrer à ce régime nouveau et officiel, plus de 350 000 travailleurs domestiques, essentiellement des femmes. Dans le cadre de la traduction dans la pratique des politiques OIT pour le travail, la sécurité sociale, l'Angola a retouché sa législation; la mise à jour est en conformité aux directives OIT. Nous avons ici une équipe technique qui travaille sur un ensemble de conventions aux fins de la ratification, en insistant particulièrement sur la convention 144, consultation tripartite. Mes vœux les meilleurs vous accompagnent pour cette conférence et merci infiniment de votre attention.

**M. Schmit**

*Gouvernement (Luxembourg)*

Monsieur le Président, je vous félicite d'abord pour votre élection à la présidence de cette conférence. La Jordanie avait accueilli en 2016 une réunion importante des Ministres du Travail de l'Union pour la Méditerranée soulignant ainsi la nécessité d'une coopération approfondie dans les domaines du travail, de l'emploi et des questions sociales. Monsieur le vice-Président, chers délégués, notre conférence précède le centenaire de notre organisation qui a fourni une contribution toute particulière au multilatéralisme. Elle ne réunit pas seulement des Etats, elle associe au même titre les partenaires sociaux. En cela, elle est un pilier d'un système multilatéral qui reconnaît le rôle éminent de nos sociétés civiles. Je ne peux qu'approuver les propos exprimés par le Directeur général lors de l'ouverture de cette conférence. Le multilatéralisme est contesté de toutes parts. Il y a un retour au nationalisme, au protectionnisme, au rejet d'une coopération internationale qui devrait céder la place à une politique de la puissance brutale. Oui, en effet, c'est un nouveau brutalisme qui rejette les accords conclus et renie entre autres, sans se soucier des conséquences catastrophiques, l'évidence, à savoir le changement climatique. Parce que notre organisation réunit des représentants de nos sociétés civiles, les organisations des employeurs et des travailleurs, il lui faut réaffirmer avec force que les démarches unilatérales et le refus des règles internationales rendent notre monde plus dangereux et surtout incapable de résoudre les grands problèmes tels que la pauvreté, le sous-développement, le chômage, la justice sociale et les déséquilibres de plus en plus fréquents et violents de l'environnement naturel. Dans un monde en pleine transformation, nous pouvons construire sur des acquis obtenus au fil des décennies par notre organisation. Il s'agit maintenant de les adapter, de les

---

développer. Je voudrais saluer l'initiative Global Deal lancée par le Premier Ministre suédois, avec le soutien de l'OIT et de l'OCDE. Le premier rapport a été présenté récemment à Paris. Cette initiative entend promouvoir le dialogue et le partenariat social. Il est urgent de donner à la globalisation une vraie dimension sociale. Le Luxembourg attaché au tripartisme va rejoindre prochainement cette initiative qui bénéficie déjà d'un soutien notable. Nous sommes au cœur d'une nouvelle révolution technologique qui nécessite l'innovation sociale, si nous voulons qu'elle serve l'homme. C'est le sens de l'avenir du travail que la commission mondiale présentera l'année prochaine. Nous souhaitons qu'à partir de ce rapport nous arrivions à négocier de nouvelles conventions qui encadrent ce monde du travail qui, à travers les plateformes mais aussi les nombreux modèles économiques, se globalise. Il y a un rôle accru pour l'OIT face à des technologies qui transforment les emplois et en créent de nouvelles formes. Certes, de nombreuses opportunités apparaissent qu'il s'agit de saisir, mais aussi des fractures, des précarités et des polarisations qui feront des perdants, que nous ne devons pas laisser sur le côté. Mon pays mise beaucoup sur ces nouvelles technologies pour moderniser son économie et la rendre plus soutenable. Nous le faisons en investissant aussi dans les compétences des salariés et dans la sécurisation de leur parcours professionnel. L'éducation et la formation continue doivent être parmi les moteurs des changements technologiques afin de les rendre plus inclusifs. Cette nouvelle révolution technologique doit profiter au plus grand nombre et ne doit pas creuser encore les inégalités qu'il s'agit de réduire dans l'intérêt de la stabilité de nos économies, de nos sociétés et de la démocratie. Rendre le monde du travail plus juste, plus équitable et plus inclusif, c'est aussi lutter rigoureusement contre toute forme de discrimination et de harcèlement et violence au travail. Les femmes subissent encore ces discriminations, au niveau du salaire et de l'accès à certains postes. Elles sont les principales victimes de harcèlement, voire pire comme nous venons de l'apprendre. Mon pays a fait de la non-discrimination et de l'égalité des chances une grande priorité. L'écart de salaire entre hommes et femmes qui est de 5,4 pour cent au Luxembourg, l'un des plus bas en Europe, a baissé et nous voulons qu'il disparaisse rapidement. Pour cette raison, nous avons adopté une loi qui sanctionne toute différence de rémunération due au sexe. Le principe «à travail égal, salaire égal» devrait être le plus normal au monde. Hélas, il ne l'est toujours pas. Cette égalité est un combat universel de tous les jours. Il est nécessaire, pour l'OIT, comme pour tous les autres échelons, de multiplier les efforts à cet égard. Le centenaire y offre un cadre tout à fait approprié et nous voulons nous engager pleinement dans cette initiative sur les femmes au travail et en faveur du nouvel élan pour l'égalité. Je voudrais terminer en soulignant l'importance des politiques de l'emploi et du travail décent. Des millions de travailleurs ne bénéficient ni de conditions de travail décent, ni de salaires qui leur permettent de vivre dignement. Seul un emploi décent leur permettrait de satisfaire les besoins essentiels répondant aux objectifs du millénaire. Ceux-ci doivent rester au cœur de nos politiques et d'une organisation qui est au service de la paix et de la justice sociale, et qui est un acteur indispensable dans la promotion de ces objectifs. Je vous remercie.

**M. Shmakov**

*Travailleur (Fédération de Russie)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, Camarades. Le rapport du Secrétaire général de l'ONU, António Guterres, sur la réalisation du programme de développement durable nous indique que plus de 760 millions de personnes de par

---

le monde continuent de vivre sous le seuil de la pauvreté. Si la pauvreté n'est pas vice pour une personne individuelle, pour une société, la pauvreté est une démonstration évidente de l'échec économique et moral de cette société. Nous sommes tout à fait d'accord avec le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, sur le fait qu'à l'échelle mondiale, le crime le plus criant en matière d'injustice sociale est la discrimination à l'encontre des femmes dans le travail. Toutes les personnes, hommes et femmes, ont le droit de réaliser leur potentiel dans l'égalité et la dignité. Au siècle dernier, la Déclaration de Philadelphie de l'OIT soulignait le droit inaliénable des travailleurs à réaliser leur prospérité matérielle et leur développement personnel. Aujourd'hui, les 17 objectifs de développement durable de l'ONU évoquent cela et il n'est pas fortuit que le huitième objectif fixe l'égalité des genres et à travail égal, salaire égal d'ici à 2030. La pauvreté est multiforme et avec des composantes matérielles; il y a également des facteurs de dégradation sociale avec de mauvaises conditions de vie, de travail, avec une éducation qui n'est pas accessible, la santé non plus, de mauvaises conditions de logement. Il y a une aliénation de la personne dans une société et du travail et des fruits que le travail peut apporter. La pauvreté est synonyme d'injustice. Comme cela est dit dans le rapport du Directeur général, une partie du mandat de l'OIT est de faire du travail la réalisation de soi dans un but collectif et individuel. Il n'est pas fortuit qu'on dit de l'OIT qu'elle est la conscience sociale de l'ONU. Les normes de l'OIT sont le socle qui permet de réaliser tous les objectifs des Nations Unies. Il y a des tentatives d'affaiblir le legs normatif de l'OIT, qui ont fait leurs preuves pourtant. Il y a un manque de volonté politique de la part de nos gouvernants et d'employeurs également. La pauvreté limite l'accès aux ressources du développement. Il y a un manque d'accès au travail bien rémunéré, un manque d'accès pour les jeunes et les femmes. Les faibles revenus d'une grande partie des familles, associés à de grands écarts de revenus, mènent à la dislocation des sociétés et entravent un développement réussi d'un pays. Notre Président de la Russie réélu souhaite dans son mandat réduire la fracture sociale et nous le félicitons de cette intention, et allons contribuer à sa concrétisation. Nous, les syndicats de Russie, allons travailler sur la croissance économique, le potentiel humain, l'auto-réalisation des citoyens, la croissance des revenus des travailleurs et l'élimination des raisons de la pauvreté. Un moyen efficace de régler ces problèmes est le partenariat social. Avec les partenaires sociaux, nous allons participer à la modernisation de l'économie, à sa diversification et à la transition à un modèle de développement de l'innovation. Mesdames et Messieurs, le 20e anniversaire de la déclaration de l'OIT sur les droits et principes fondamentaux au travail donne un nouvel élan à notre travail en faveur des travailleurs. Nous proposons d'adopter un nouvel instrument sous la forme d'une recommandation ou d'une résolution qui appelle à la parité de salaires pour un travail égal entre hommes et femmes. Résoudre l'écart de 20 pour cent entre les salaires des hommes et des femmes en moyenne dans le monde permettra d'améliorer la solvabilité de la population et cette décision sociale donnerait un élan important au développement mondial, et c'est seulement avec la justice sociale que nous réglerons le problème de la prospérité économique et c'est l'une des tâches historiques de l'OIT à l'aube de son centenaire. Merci.

**M. Haji Apong**

*Gouvernement (Brunei Darussalam)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, avant toute chose j'aimerais saluer les participants à cette conférence et saisir cette occasion d'adresser mes



---

félicitations à votre Excellence Monsieur Samir Murad à l'occasion de votre élection en tant que Président de la 107e session de la CIT. J'ai pleine confiance que sous votre égide, sous votre conduite, l'Organisation Internationale du Travail et ses mandants poursuivront leur travail et parviendront, comme dans des sessions antérieures, à des résultats extrêmement précieux. Monsieur le Président, nous sommes heureux que plusieurs questions cruciales et transversales figurent toujours en bonne place dans le programme de cette année. Ça fait cinq ans que les mandants s'étaient réunis pour aborder la question du dialogue social. Cette année, le rapport de l'OIT place le curseur sur la complémentarité nécessaire des réformes du droit de travail, comme sur les approches de médiation et de règlement des différends lorsqu'il s'agit de gérer la réalité des relations entre employeurs et salariés. Le bien-être, la sécurité des travailleurs et le succès d'une entreprise ne sauront être réalisés que lorsque les efforts concertés sont réalisés afin de fournir des voies productives et claires de consultation positive et de pratiques de résolution. De la même façon, je vous rappelle la prévenance du conseil d'administration qui avait annoncé une discussion normative sur la violence à l'encontre des femmes et des hommes dans le monde du travail à l'agenda de cette conférence, à la lumière des objectifs et des buts du programme de 2030. Le Brunei Darussalam adopte une vision très sérieuse de la violence et du harcèlement dans tous les lieux liés au travail et reconnaît l'impact négatif que cela peut avoir sur le bien-être et la prospérité des travailleurs, comme sur la prospérité des entreprises et leur productivité. C'est pourquoi nous avons créé des lois très strictes à l'encontre de tout comportement indécent, immoral et à l'encontre du harcèlement sexuel sur le lieu du travail, et surtout pour protéger des femmes et nous avons également créé des services de conseil où les femmes peuvent se livrer en toute confidentialité afin de trouver de l'aide et parvenir à survenir leurs traumatismes psychologiques. Monsieur le Président, se concentrer sur les conditions de travail inacceptables dont souffrent les femmes est à l'avant-plan de l'activité de l'OIT depuis 1919 et le rapport du Directeur général sur les femmes au travail le montre bien. Les défis les plus importants que les femmes doivent relever aujourd'hui tiennent toujours ou sont toujours liés à la question de la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle, mais portent également sur l'accès à des soins abordables dans le contexte des systèmes de sécurité sociale. 28 pour cent du nombre total des salariés à Brunei Darussalam et leur secteur privé sont des femmes. 54 pour cent de la fonction publique de Brunei Darussalam est composée de femmes, alors même que les femmes détiennent des postes à responsabilité dans le gouvernement. Les voix et les idées des femmes dans le contexte des questions relatives aux jeunes, des entreprises, de la gestion d'entreprise sont également prises au sérieux par le conseil législatif de Brunei. Je suis ainsi fier de partager avec vous qu'en 2011 Brunei Darussalam a accru le congé maternité minimum pour les femmes travailleuses de 9 à 15 semaines. Les initiatives politiques méticuleuses, telles que celle-ci, fournissent des occasions aux organisations d'être progressistes dans leur pratique des ressources humaines et de permettre aux femmes de continuer à assumer des rôles à responsabilité au travail, ainsi que chez elles. Il est impératif que le monde du travail s'adapte et s'ajuste aux besoins des femmes qui sont, par essence, des contributrices principales et des actrices de plein droit du marché du travail officiel ou formel. Monsieur le Président, je saisis cette occasion qui m'est donnée de saluer le travail exhaustif et complet qui a été fourni dans le rapport de Directeur général sur le programme de l'OIT en matière de travail pour l'année 2016 à 2017, tout comme le soutien que l'organisation du travail a apporté à la déclaration de Ventiane sur la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel et sur la promotion du



---

travail décent qui a été adoptée par les chefs d'Etat et de gouvernement de l'ANASE lors des 28<sup>e</sup> et 29<sup>e</sup> sommets de l'ANASE à Ventiane en 2016. Au nom de ma délégation, je voudrais saluer l'engagement de l'OIT en faveur d'un monde du travail équitable, juste et harmonieux et j'ai pleine confiance que les apports de l'organisation jusqu'ici continueront à justifier sa pertinence et son mandat, en tant qu'acteur important du système de développement des Nations Unies. Merci beaucoup de votre attention.

**Mme Liew**

*Travailleur (Singapour)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, le rapport très complet du Directeur général nous fait voir à point nommé qu'il y a encore beaucoup à faire pour améliorer la condition des femmes dans le monde du travail. L'OIT et ses partenaires tripartites doivent travailler mieux et de façon très urgente pour arriver à trouver cette égalité. Cette égalité hommes-femmes, ce n'est pas seulement un message de justice sociale, c'est également une dimension qui représente beaucoup pour l'économie. Le rapport de l'institut McKenzie Global de cette année prévoit que le progrès de la cause des femmes dans la région Asie-Pacifique peut signifier une augmentation de 12 pour cent de PIB par an, c'est-à-dire quatre trillions et demi de PIB au plan régional par rapport aux politiques de statu quo. Et ce supplément de gain est l'équivalent des revenus combinés de l'Allemagne et de l'Autriche chaque année. Le taux d'alphabétisation des femmes à Singapour atteint 95,45 pour cent. Elles jouissent d'égalité de salaires avec les hommes, exemple du progrès de Singapour dans la cause des femmes. Et nous sommes très fiers de pouvoir dire et donner l'exemple de Madame Halimah Yacob: elle était auparavant Secrétaire générale adjointe de la confédération des syndicats de Singapour (SNTUC) et c'est maintenant le premier Président femme de Singapour. La priorité de son programme, c'est de mettre un point final à la violence et au harcèlement au travail. Ça a été quelque chose de très difficile et nous attendons beaucoup de ce progrès. Les partenaires tripartites ne se font pas les complices du harcèlement sexuel et du harcèlement au travail. La fédération représente 900 000 travailleurs. La moitié sont des femmes. Les syndicats jouent un rôle très important chez nous, travaillant comme partenaires des employeurs pour faciliter l'instauration d'un lieu de travail libéré de violence et de harcèlement. Ce partenariat est renforcé en outre par la loi de protection 2014 qui prévoit un travail contre le harcèlement. Les partenaires tripartites ont publié un texte tripartite, une recommandation pour la gestion du harcèlement sur le lieu du travail. Le texte invite les employeurs à mettre sur pied des mesures de prévention et recommande une gestion active des corrections, des réparations pour harcèlement au travail. Monsieur le Président, notre pays a assisté à une recrudescence de l'emploi des femmes, 72 pour cent de travailleuses en 2016, des femmes qui ont entre 25 et 64 ans. C'est une tendance tout à fait positive qui doit continuer et qui doit être soutenue par des pratiques progressives sur le lieu de travail et des politiques qui permettent de retenir le talent féminin au travail. Importance de travailler à la compatibilité travail et vie de famille, avec des stratégies de compatibilité et des accords de travail flexible (FWA). Par le biais de Work Life Grant, dans le cadre du programme Work Pro depuis 2013, notre confédération syndicale a prêté assistance à plus de 200 sociétés pour la mise en œuvre de ces accords de travail flexible, ce qui a servi la cause de plus de 2000 employés, tant hommes que femmes. Pour reconnaître l'impact positif de ces accords de travail flexible pour les femmes qui travaillent et pour les soutiens de familles, nous avons

---

agrégé à ce texte des normes tripartites accord de travail flexible. C'était l'année dernière. La confédération syndicale a noté tous ces progrès mais dénonce encore des lacunes. Il y a beaucoup de pain sur la planche. Le progrès technologique a eu une incidence très forte sur le monde du travail et nous avons une meilleure infrastructure, de meilleurs équipements et un nouveau système de main d'œuvre flexible. Notre confédération a commencé un dialogue avec le gouvernement pour aider les employeurs à apprendre à gérer ces accords pour la main-d'œuvre flexible; partage des postes d'emploi, contrats plus souples. Pour conclure, je tiens à présenter mes vœux les meilleurs à la conférence souhaitant le plein succès à toutes les parties, espérant des rencontres très fructueuses entre délégués, qui nous permettront d'avancer sur la cause des femmes.

**M. Petkov**  
*Gouvernement (Bulgarie)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les invités, Mesdames et Messieurs, je vous remercie de me donner la possibilité de me joindre au débat sur le rapport intitulé «Initiative sur les femmes au travail, l'élan pour l'égalité». Nous pensons, comme le Directeur général, que la veille du centenaire de l'OIT est le bon moment pour un nouvel élan en faveur de l'égalité au travail. Avec ses initiatives du centenaire, l'initiative des femmes au travail, ainsi que l'initiative de l'avenir du travail, l'OIT fait autorité dans les domaines de l'égalité des genres. Pendant ses cent années d'existence, l'OIT a beaucoup fait en appui aux femmes et à l'égalité des genres. L'OIT peut être fière de ce travail qui restera pertinent dans les années à venir. Etant la voix de l'Union Européenne pendant cette Conférence Internationale du Travail, la Bulgarie, en tant que présidente du conseil de l'Union Européenne, souligne que la parité et l'autonomisation des femmes sont au premier plan de l'ordre du jour de l'Union Européenne. Des opportunités égales pour les femmes et les hommes et réduire l'écart de salaire entre hommes et femmes est capital pour la réalisation des objectifs consacrés dans la stratégie Europe 2020. L'égalité des genres est également un sujet clé dans le cadre du pilier européen des droits sociaux et dans le cycle annuel de gouvernance économique européenne de 2018. La Bulgarie est également très attachée à l'objectif commun d'égalité des genres, d'autonomisation des femmes et des fillettes et nous avons travaillé activement à leur réalisation pendant notre présidence. Créer des possibilités égales, des conditions de non-discrimination et d'autonomisation des femmes tient une place de choix dans notre programme de la présidence, notamment en ce qui concerne notre priorité «avenir du travail». La Bulgarie a identifié les femmes dans le monde numérique comme étant un sujet d'égalité des genres important de notre présidence. Selon des données d'Eurostat, la Bulgarie est en tête en termes de représentation des femmes au niveau européen dans l'économie numérique et nous continuerons de permettre à davantage de femmes et de fillettes d'occuper des rôles professionnels et de leadership dans l'économie des TIC. Ce sujet est également capital pour surmonter les stéréotypes. La participation accrue des femmes dans ce secteur principalement occupé par les hommes témoigne des progrès sociaux dans le sens de l'égalité. Une évaluation de l'institut européen sur l'égalité des genres démontre que la part des femmes employées dans les TIC est de 16,7 pour cent à l'échelon européen. Dans le même temps, le pourcentage de femmes dans ce secteur en Bulgarie est l'un des plus élevés, ou le plus élevé, parmi tous les pays européens, environ 30 pour cent. Les données démontrent que les femmes employées dans le domaine des TIC sont mieux rémunérées que dans d'autres secteurs. Le gouvernement bulgare met un accent

---

particulier sur la mise au point de mesures de participation égale des femmes et des hommes dans le marché du travail, d'une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de famille, sur un accès à la formation professionnelle et la qualification professionnelle, au salaire égal pour travail égal. La loi sur l'égalité entre hommes et femmes réglemente la mise en œuvre de la politique d'Etat sur l'égalité entre hommes et femmes. Cette loi assure une meilleure adéquation entre notre législation nationale et les normes européennes relatives à l'égalité et aux instruments auxquels la Bulgarie est partie. Nous avons une stratégie nationale de promotion de l'égalité entre femmes et hommes d'ici 2020 qui crée les garanties d'égalité de traitement, un accès égal aux ressources sociales et une participation égale dans la prise de décision. À l'échelon national, nous avons aussi une politique d'appui aux familles et de réconciliation des vies professionnelle et privée. Des politiques d'équilibre vie privée-vie professionnelle peuvent aider à réduire les différences de salaires. Investir dans les établissements de soins et d'appui aux familles et dans les congés payés, les congés parentaux, contribue à cela aussi. Afin de concilier vie professionnelle et vie de famille, un projet spécial «Développement des ressources humaines» est mis en œuvre par l'agence de l'emploi. C'est un programme qui s'appelle «Parents au travail». Nous appuyons les parents qui s'occupent de leurs enfants pour qu'ils reviennent au travail s'ils sont déjà employés ou à trouver un emploi s'ils sont sans emploi ou sans activité. Les travailleurs et employés femmes ont droit à des congés maternité et naissance de 410 jours par enfant et les indemnités financières sont de 90 pour cent du salaire brut journalier moyen. Si la mère décide de revenir au travail pendant cette période, elle continuera de recevoir, en plus de son salaire, cette allocation jusqu'à la fin de la période de 410 jours. Enfin, nous réitérons notre appui total à l'initiative sur les femmes au travail et exhortons les mandants tripartites à s'engager fortement et à cibler leurs efforts dans le but d'une égalité des genres dans la mise en œuvre du plan stratégique de l'OIT 2018-2020 et ce, pour réaliser de manière pratique l'idéal «Aucun Laissé-Pour-Compte». Merci de votre attention.

**M. Antoniou**

*Employeur (Chypre)*

Monsieur le Président, je voudrais commencer mon intervention en saluant le rapport du Directeur général en ce qui concerne l'initiative des femmes au travail. L'inégalité constante entre femmes et hommes est une vérité difficile à accepter. Dans le monde, seules 70 pour cent des femmes vont probablement intégrer le monde du travail, elles gagneront 20 pour cent en moyenne de moins que les hommes et seront plus probablement victimes de violence et de harcèlement au travail. Le rapport du Directeur général est un rappel utile que davantage doit être fait et nous nous félicitons de pouvoir évaluer ensuite ces résultats et ces recommandations. Mesdames et Messieurs, le monde du travail change, il change rapidement. De nouvelles technologies éliminent des secteurs d'activités entiers qui sont supplantés par de nouvelles industries. Les termes, tels que le big data ou l'impression en 3D, désormais font partie de notre langage quotidien. Les avancées en matière d'intelligence artificielle, en matière de mécanisation et de robotique transforment déjà la manière dont nous travaillons. Les frontières entre personnes, technologies et le monde réel sont floutées de plus en plus. Comprendre les opportunités et tirer le plein parti des avantages de ces développements aurait dû être à notre ordre du jour depuis longtemps. L'inégalité aurait dû être écartée depuis longtemps. Malheureusement, ceci ne fut pas le cas, puisqu'aujourd'hui, nous sommes ici pour

---

débattre de choses qui vont d'elles-mêmes. Notre quête d'égalité nous voit légiférer, c'est utile mais cela ne suffit pas. Les entreprises doivent en faire davantage et les organisations d'employeurs ont le devoir d'encourager les pratiques et des normes qui pourront combler et éliminer finalement toutes les lacunes. C'est ce qui serait moral, c'est ce qui serait normal. C'est également ce qu'il y a de plus avantageux étant donné que l'égalité est la clé de voûte d'entreprises robustes, et la cheville ouvrière d'économies concurrentes et compétitives. À moins que nous reconnaissons le problème, et que nous changions nous-mêmes, nous ne pourrions vivre le changement. Je vais vous dire ce que ma fédération a fait depuis des années. Nous avons commencé par faire de l'égalité sur le lieu du travail l'une de nos priorités clés. À cette fin, nous avons modifié des statuts de notre association afin que l'égalité fasse partie de notre mandat. En 2004, nous sommes devenus le premier partenaire social à Chypre à préparer et à diffuser largement parmi les entreprises un code-modèle pour la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu du travail. En 2012, nous avons mis au point un certificat d'égalité des genres, qui forme partie d'un projet qui a été mené par le ministère du travail, dans le cadre duquel les entreprises mettant en œuvre les traitements égaux et des principes de rémunération égale se voient obtenir un certificat comme employeur égalitaire. En 2014, nous avons lancé les relations industrielles saines, qui est un projet co-financé par l'Union Européenne et le gouvernement chypriote, qui nous permet de promouvoir de façon active l'égalité de genre au travail. En 2016, avec l'association chypriote des femmes, nous avons lancé les médailles d'excellence des femmes qui promeuvent des modèles positifs parmi les femmes et qui critiquent et contestent les stéréotypes à propos des femmes. En participant activement au combat contre l'inégalité, nous faisons consciemment des employeurs une partie de la solution et nous continuerons à le faire avec tous les moyens à notre disposition. Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, il n'y a aucun doute que le monde du travail sur notre planète avec la contribution très précieuse de cette même institution est infiniment meilleur qu'il y a 100 ans. Cependant, l'inégalité entre les femmes et les hommes au travail est un échec collectif qu'il faut redresser. L'inégalité assume plusieurs formes de pays en pays et s'appelle différemment selon les cultures, mais quel que soit son déguisement, l'inégalité est pleine de souffrance pour ceux qui en subissent les conséquences. Faisons de l'initiative des femmes au travail de l'OIT, un instrument mondial pour une réparation mondiale d'une erreur mondiale. Merci

**M. Moestadja**

*Gouvernement (Suriname)*

Monsieur le Président de la Conférence Internationale du Travail, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs. Notre pays se trouve à la croisée des chemins. Nous entreprenons un changement fondamental. Le plan de développement multi-annuel 2017-2021, le programme travail décent et les ODD à l'horizon 2030 constituent des forces de renouveau très puissantes pour l'administration du travail au Suriname, qui tient en compte les consultations tripartites. L'emploi décent et une société inclusive et productive constituent les principes fondateurs de ces directives. Notre objectif, c'est d'incorporer des politiques du travail et des politiques générales au gouvernement et nous sommes parvenus à ce but. Le vice-Président, au nom du Président de la République, a parlé de façon très claire du renouveau de la législation du travail à son discours annuel devant le Parlement, soulignant l'importance de la modernisation, de la législation du travail, du travail décent et de politiques du marché du travail qui soient actives.

---

Six lois du travail ont été approuvées par le Parlement en 2016 et 2017; six autres lois sont actuellement en cours d'élaboration au Parlement sur la protection de la maternité, le travail des enfants, le dialogue au plan de l'entreprise, le centre de la productivité nationale, la protection de l'emploi, le contrat, le travail contractuel. Nous avons également un travail portant sur la nouvelle politique de la santé et de la sécurité au travail qui va être présentée au Parlement cette année. La ratification du protocole travail forcé a été approuvée au Parlement la semaine dernière. Suriname a ratifié la convention 138 travail des enfants en juillet 2018 et un plan d'action va sortir très rapidement. Une nouvelle loi sur le salaire minimum et sur le temps de travail a été présentée au conseil consultatif du travail. Parallèlement, le gouvernement a décidé d'augmenter le salaire minimum en fonction des possibilités économiques réelles du pays. Dans le droit fil des ODD, du programme travail décent et de notre plan de développement, nous avons travaillé à une loi de l'égalité de traitement qui a été soumise, ainsi qu'une loi sur la violence sur le lieu de travail qui a été soumise au conseil consultatif du travail. Ici, nous sommes tout à fait sur la ligne de la CIT de cette année. Davantage de réformes législatives sont prévues pour cette année. Nous allons insister en particulier sur les inspections du travail, tout un défi ! Nous avons déjà proposé à l'OIT d'intégrer un travail de renforcement du programme des inspections du travail dans notre nouveau Programme Travail Décent à l'échelle nationale. Dans les mois qui viennent, nous allons mettre sur pied un programme de réhabilitation des inspections du travail. Nous devons former un service qui se tienne et qui soit bien équilibré. L'idée est de mettre en œuvre et de faire démarrer un inspectorat du travail moderne, nouveau qui tienne compte des nouveaux systèmes de prestation de services et des nouvelles compétences. Nous avons besoin d'un système d'information, c'est une priorité essentielle sur le monde du travail. Un conseil des coopératives a été récemment créé. Nous avons accusé une baisse économique à des impacts très forts sur les salaires et sur le pouvoir d'achat. Nous espérons contrecarrer cette tendance. Néanmoins, nous avons pour mission de tout faire pour renforcer les politiques du travail, de l'amener aux échelons les plus élevés de la politique gouvernementale. Que la politique du travail soit parmi les grandes priorités au nom de la justice pour les travailleurs et leur famille. Je vous remercie.

**Mme Sarieroglu**

*Gouvernement (Turquie)*

Mesdames et Messieurs les Ministres. D'emblée, j'aimerais féliciter le Directeur général pour son rapport très exhaustif «Initiative sur les femmes au travail, nouvel élan vers l'égalité». Comme cela est dit dans le rapport, le monde est loin d'arriver à l'objectif d'égalité au travail. Malgré des avancées législatives et des politiques en faveur d'une discrimination positive et certains progrès dans l'égalité des femmes au travail ces 15 dernières années, les progrès restent relativement restreints. C'est pourquoi il y a un besoin croissant d'utiliser des instruments politiques qui ont fait leurs preuves et de les intégrer aux instruments législatifs pertinents. Mesdames et Messieurs les délégués, en Turquie, nous avons mis au point une politique multiforme qui protège et priorise les femmes, les jeunes et les personnes souffrant de handicap dans le monde du travail. Dans ce cadre, nous avons atteint une augmentation de 9 millions de personnes dans la force de travail pendant la dernière décennie, et grâce à cette force de travail accrue et des taux d'emploi plus élevés, nous sommes un des pays les plus performants au niveau de l'OCDE et de l'Union Européenne. Nous avons pris beaucoup de mesures pour intégrer les femmes au



---

marché du travail et pour qu'elles y restent, avec une indemnité maternité, un allègement fiscal, une aide au paiement des primes d'assurance et notre pays se tient prêt à faire part de ces pratiques modèles avec d'autres pays. Mesdames et Messieurs les délégués, la campagne de mobilisation nationale pour l'emploi, qui a commencé en 2017, a entamé son deuxième volet cette année et dans le cadre de cette campagne, en 2017, nous avons créé 1,5 millions d'emplois supplémentaires. Nous sommes extrêmement fiers de cette réussite, avec notamment un taux de croissance pour la Turquie en 2017 de 7,4 pour cent. Nous sommes également très heureux de voir que notre croissance est favorable à l'emploi et a inclus tous les pans de la société. Pendant cette période, 508 851 personnes ont participé à des cours de formation professionnelle et 55 pour cent étaient des femmes. Les initiatives de ce type favorisent la participation des femmes au marché du travail. Pour une période de 18 mois dans le cadre de cette initiative, l'état subventionnera les primes d'assurance pour chaque femme employée d'ici à 2020. Nous fournissons une subvention pour les enfants et apportons une aide aux primes d'assurance maladie pour toutes les femmes qui suivent une formation professionnelle dans les métiers industriels. Nous luttons également contre le travail des enfants, en 2018 notamment. Nous avons fait face aux plus grands afflux de réfugiés depuis la deuxième guerre mondiale et cette crise en Syrie est l'un des débats importants de l'avenir du travail. Cette crise a une incidence importante sur les marchés du travail. Notre responsabilité historique, nos relations de voisinage et nos devoirs humanitaires nous ont poussé à adopter une politique de portes ouvertes aux Syriens, sous la houlette de notre Président, Monsieur Recep Tayyip Erdoğan et nous apportons une aide humanitaire à environ 4 millions de personnes dans divers domaines. À ce jour, nous avons dépensé plus de 30 milliards de dollars pour aider ces personnes au titre d'une protection temporaire. Nous nous targuons d'être le pays le plus généreux du monde pour ce qui est de l'aide humanitaire aux réfugiés dans notre pays, mais nous attendons de la communauté internationale qu'elle en fasse plus et notamment nos amis européens. Le Directeur général a également évoqué la situation des territoires arabes occupés. Il a parlé des conditions défavorables du règlement des conflits dans les meilleurs délais et du fait qu'il fallait insuffler la paix pour favoriser le monde du travail. Nous souscrivons pleinement à ces affirmations. Il y a une tragédie humanitaire en Palestine et la Turquie estime qu'il est grand temps que l'on dise non à de tels drames humanitaires dans les arènes internationales et que l'on prenne des mesures concrètes pour des solutions internationales. Malgré la résolution de l'ONU, appelant tous les états à ne pas établir de mission diplomatique à Jérusalem, certains pays déménagent leurs ambassades tout de même à Jérusalem. Cette attitude n'est pas en adéquation avec l'attitude qu'il faudrait avoir, et ce problème qui existe depuis plus de 50 ans porte fortement préjudice au concept de justice. Les décisions de ces pays-là sont nulles et non avenues à nos yeux. [vgr INTERRUPTION 6:50] Il y a un besoin évident de paix et la communauté internationale doit persister dans ce but. Sur ces paroles, je vous souhaite à tous une conférence réussie et des résultats fructueux. Merci beaucoup.

**Mme Dalli**  
*Gouvernement (Malte)*

Monsieur le Président de la conférence, Malte reconnaît le travail qui a été réalisé par l'OIT depuis 1919 et au fil des ans dans le domaine de l'égalité au travail. Elle a non seulement soulevé le principe de l'égalité, mais elle a également créé des normes qui pourront nous orienter dans toutes nos initiatives visant à garantir que



---

dans nos marchés du travail, il n'y ait pas de discrimination à l'encontre des femmes. L'initiative des femmes au travail, pour célébrer le centenaire de l'OIT, souligne la réalité qui est la nôtre; il reste fort à faire. Il souligne également le besoin pour les pays d'adopter de nouvelles démarches visant à prendre les raisons profondes qui empêchent de réaliser l'égalité dans nos sociétés aujourd'hui à la racine. Les chiffres qu'Eurostat publie nous montrent que, alors que Malte a l'un des meilleurs taux d'emploi des hommes avec 83,1 pour cent d'hommes âgés de 20 à 64 ans au travail, seules 55 pour cent des femmes travaillent. Cet écart de 27,6 points de pourcentage, qui est l'un des plus élevés dans l'Union Européenne, s'explique principalement en raison du pourcentage élevé d'hommes maltais au travail alors que d'autres pays auront peut-être un écart qui sera inférieur, mais auront également des taux d'emploi inférieurs à Malte pour les deux sexes. Malte est désormais à 0,4 points de pourcentage de la réalisation des objectifs en matière d'emploi du programme Europe 2020, quelque chose que seuls un quart des Etats membres ont réalisé. L'objectif qu'avait Malte pour 2020 est que 70 pour cent de la force de travail en âge de travailler soit actif. L'augmentation pertinente de la participation des femmes au marché du travail à Malte est le résultat d'un certain nombre d'initiatives qui ont amené le succès économique de l'île et qui expliquent que nous soyons parmi les taux de chômage les plus faibles en Europe. Plusieurs initiatives, telles que la gratuité de la garde d'enfants, la distribution de petits déjeuners pour écoliers, des mesures favorables aux familles, une augmentation de congés, tels que le congé maternité et les congés pour fécondation in-vitro ont toutes contribué à un environnement qui aide les familles à réaliser un meilleur équilibre entre le travail et les responsabilités familiales. Par ailleurs, l'introduction d'un fonds pour financer les indemnités de maternité pour les employeurs qui continuent à financer les salaires de leurs employées pendant leur congé de maternité encourage les employeurs à embaucher toutes sortes de salariés, quel que soit leur genre, renforçant ainsi l'égalité à l'embauche. Une autre statistique encourageante est le respect de l'objectif d'une part de femmes aux postes de responsabilité est également à signaler. Les statistiques collectées récemment nous ont montré que les femmes dans des postes à responsabilité représentent aujourd'hui, dans la fonction publique, 30 pour cent qui est quand même une nette augmentation par rapport au passé. Dans les mois à venir, grâce aux modifications du droit du travail maltais, le gouvernement continuera son travail afin d'éliminer les déficiences existantes dans la réalisation de la pleine égalité. Les travailleurs d'agences temporaires, que ce soit des contrats définis ou indéfinis, vont jouir de la même égalité de traitement. Qui plus est, chaque employeur va désormais être obligé d'avoir une politique favorable aux familles en œuvre. Nous travaillons également à une ratification éventuelle de la convention sur les travailleurs domestiques. Malgré ces mesures, le gouvernement maltais estime que ces mesures continueront à renforcer notre lutte contre l'inégalité, même si toutes ces mesures ne ciblent pas spécifiquement les femmes. Je pense que c'est le dialogue social effectif qui permet ces réalisations. Renforcer le dialogue social à Malte a été la clé de voûte d'un climat plutôt calme en matière de relations industrielles. Nous pensons que la consultation tripartite est réalisée grâce à des structures de concertation, telles que le Employment Relations Board et le Conseil maltais pour le développement social économique. Je suis également heureuse de noter que pendant la conférence cette année, une des commissions a été appelée à discuter de la violence et du harcèlement contre les femmes dans le monde du travail. Nous encourageons également la mise en œuvre dans une future convention, qui serait à placer dans le contexte des droits humains, la mise en œuvre de définitions qui reflèteraient autant

---

que faire se peut, la réalité vécue actuellement sur le lieu du travail et dans le monde du travail. Appliquer l'interdiction absolue de la violence et du harcèlement au monde du travail ne se limiterait ainsi donc pas aux contextes traditionnels, mais devrait être élargi pour couvrir toute autre dynamique, y compris les parties tierces. Reconnaître le droit à un monde où il n'y a pas de violence et de harcèlement et le coupler à des approches intégrées nationales devrait être la base d'une convention éventuelle. Prévenir la violence et le harcèlement par une intervention des employeurs, telle que des politiques proactives, est d'une importance capitale. Nous avons besoin que les partenaires sociaux et leurs contributions éventuelles en matière de prévention et d'éducation soient dûment pris en compte. Aucun instrument ne saurait être efficace s'il n'est pas complété par un suivi robuste, efficace et efficace et un mécanisme de répression. Le gouvernement maltais a défini la violence à l'encontre des femmes et des hommes comme une des priorités premières lorsque Malte a détenu la présidence du conseil de l'Union Européenne qui a abouti à la signature par l'Union Européenne de la convention d'Istanbul en juin 2017. J'espère sincèrement que davantage de pays signeront et ratifieront la convention d'Istanbul visant à garantir la protection des femmes et des petites filles dans toutes les sphères de la vie. Malte a ratifié la convention en avril dernier et le parlement a adopté le renforcement de notre loi sur la violence à l'encontre des genres et des femmes. Merci Monsieur le Président.

**M. Shokhin**

*Employeur (Fédération de Russie)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, la réalisation du programme de développement durable de 2030 et de ses objectifs de développement durable sont de la plus grande actualité, tant pour la communauté internationale que pour la Russie. Les objectifs 2030 font parfaitement écho aux objectifs de développement sociaux, économiques, technologiques et scientifiques innovants de la Russie énoncés dans un décret du Président de la Fédération de la Russie, Monsieur Poutine, il y a un mois, pour une période qui court jusqu'à 2024. Notons que l'entrée de la Russie au nombre des cinq économies mondiales les plus importantes, notamment grâce à son taux de croissance économique et grâce à son augmentation du taux d'emploi, est importante. Nous souhaitons garantir une augmentation des salaires, une espérance de vie en bonne santé plus longue et des conditions de vie confortables et permettre la réalisation de soi et la découverte du talent de chaque personne, ainsi que l'égalité des genres. Parvenir à cela exigera des transformations structurelles conséquentes et des mesures systémiques pour la croissance économique durable et équilibrée. Le monde des affaires russe estime qu'il convient de créer davantage d'espaces économiques, notamment en réduisant les contrôles et surveillances superflus de la part de l'état, en réduisant la fiscalité ou en stabilisant la fiscalité, en modernisant l'infrastructure, notamment l'infrastructure numérique, avoir des politiques durables et pérennes de dialogue et de partenariat social. Comme l'a dit le Directeur général de l'OIT, les nouvelles technologies mènent à des possibilités mais aussi à de nouveaux défis sur le marché du travail. Ce processus mène à la création de nouveaux emplois, mais aussi à la destruction d'emplois et un effet sur la compétitivité des entreprises, sur les relations au travail qui demandent de nouvelles compétences et savoir-faire. Il continue d'y avoir un manque de cadres qualifiés, qui entrave le développement dynamique de l'économie. Le développement du capital humain, la modernisation de la formation professionnelle et des programmes d'éducation plus souples, orientés sur la pratique doivent faire partie des objectifs

---

fixés par le monde des affaires autant que par l'état. Le sujet de l'avenir du travail dont nous débattons demande une coopération internationale efficace. Les sanctions appliquées par les Etats-Unis dans le domaine du commerce en contournement des mesures du Conseil de sécurité de l'ONU sapent les efforts de coopération internationale des organisations internationales et empêchent de créer des conditions propices à la réalisation des ODD. Ceci étant, les sanctions contre la Russie ont en partie aidé à sa croissance. Nous avons dû remplacer certaines importations et encourager les transferts en Russie de la production d'entreprises internationales. Ceci a été un élan supplémentaire pour l'agriculture nationale et plusieurs secteurs de l'industrie. Nous pensons que, en fin de compte, la futilité de cette politique de sanctions sera reconnue par tous et qu'elle sera abandonnée. À la veille des cent ans de l'OIT que nous célébrerons l'année prochaine, nous sommes certains que les efforts communs des partenaires sociaux seront la base de l'avenir du travail et d'un ordre mondial stable et prévisible. Merci.

**M. Trabelsi**

*Gouvernement (Tunisie)*

Mesdames et Messieurs, déjà, je voudrais commencer par des félicitations à Monsieur Samir Murad, Ministre du Travail de la Jordanie pour son élection à la présidence de la 107e CIT. Je voudrais également remercier Monsieur Guy Ryder, Directeur général de l'OIT pour tous ses efforts, tout son travail pour le renforcement de l'organisation et sa collaboration avec les états membres, partenaires sociaux et organisations internationales. Je voudrais dire que je suis tout à fait d'accord avec l'évaluation du Directeur général sur les bornes historiques remportées par l'organisation au cours des dix dernières années, en particulier pour le travail décent, avec en particulier, la mise en œuvre des normes internationales - égalité, absence de discrimination, dialogue social. Je pense que si l'on veut remporter des victoires nouvelles, il faut vraiment renforcer tout ce travail normatif, leur mise en œuvre, la solidarité des pays pour que ces normes deviennent des références absolues, outils incontournables pour établir l'équité et la justice sociale dans tous les pays du monde. Le rapport nous parle beaucoup du rôle de la femme, en particulier devant l'augmentation du nombre de femmes et travailleurs dans des secteurs vitaux de l'économie, l'éducation notamment. Les femmes sont néanmoins encore victimes de manque de reconnaissance et de discrimination tant pour l'entrée sur le marché du travail, que pour les salaires et pour la présence massive de la femme dans le travail informel où elle est privée des droits fondamentaux du travail. Notre pays est l'un des pays à avoir fortement travaillé à l'égalité hommes-femmes. En particulier, nous avons différentes lois et décrets depuis 1996 et nous avons eu en 1966 une loi du travail extrêmement importante, tout cela carène notre travail pour l'égalité et l'élimination de la discrimination contre la femme. Cet appareil juridique a été renforcé par la constitution nouvelle qui stipule que le pays doit obtenir l'égalité, l'égalité des chances et le renversement des discriminations contre les femmes. Ceci nous a permis de faire avancer la cause des femmes. Le taux de scolarisation des filles atteint 99 pour cent, l'université a 60 pour cent de femmes par rapport à 40 pour cent seulement d'hommes. En août 2004, nous avons promulgué une loi nouvelle pénalisant le harcèlement sexuel, ce dernier étant puni de sanctions pénales. Nous avons là l'un des principes fondamentaux de la révolution 2011 qui est consacrée par la constitution et ceci nous montre une bonne prise de conscience, un respect de la femme et de son rôle au plan individuel et collectif, et pour les libertés individuelles et collectives aussi. Au nom de la protection contre les violences, nous

---

avons fait passer une loi en 2017 et cette loi nouvelle inclut différents arrangements permettant d'aider les femmes qui travaillent à se protéger un peu de temps libre pour s'occuper de leurs enfants. Nous avons aussi des aménagements pour la grossesse, pour les femmes allaitantes, entre autres. Le Président de la république a pris des initiatives allant dans le sens d'un texte nouveau, un texte de loi qui sera présenté à l'assemblée nationale pour l'égalité hommes- femmes à nouveau. Mesdames et Messieurs, en juillet 2017, devant le Directeur général, la Tunisie a signé le Programme Travail Décent pour la Tunisie pour les années 2017-2022 et nous avons, en collaboration avec le gouvernement, les employeurs et les confédérations syndicales, passé un accord sur différentes mesures importantes, notamment une forme nouvelle de dialogue social pour une réforme de la sécurité sociale, pour un nouveau modèle de relations au travail et un texte soulignant l'importance de la formation professionnelle. Mesdames et Messieurs, je profite de l'occasion pour remercier chaleureusement l'OIT de soutenir la cause des travailleurs sociaux et des partenaires sociaux des territoires arabes occupés. Nous avons une situation là-bas, en Palestine et dans les territoires occupés, qui est insoutenable et qui est due à l'occupation et au blocus qui est imposé au peuple palestinien. Il y a trop de connivence et trop de laisser-aller, pas assez de réactions drastiques devant cette situation intolérable.

**M. Huang**  
*Employeur (Chine)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, tout d'abord je voudrais féliciter le Président et les trois vice-Présidents à l'occasion de leur élection. Je suis convaincu que sous votre égide et avec l'appui des mandants tripartites, cette conférence va être un plein succès. L'OIT, par son tripartisme unique, collabore étroitement avec les trois parties prenantes des états membres en promouvant l'égalité, l'égalité des genres et la justice sociale depuis 99 ans, depuis son établissement. Le Directeur général de la conférence, dans son rapport «Les femmes au travail, un élan nouveau», appelle à protéger les droits des femmes au travail en formulant la législation nécessaire pour éradiquer la discrimination sur le lieu du travail et l'inégalité, pour promouvoir une valorisation de leur place dans la société et dans l'économie en réalisant l'égalité salariale et en mettant fin à la violence et au harcèlement sur le lieu du travail, en rendant les mandants tripartites plus à mêmes de réaliser cet objectif sur le lieu du travail. Nous apprécions et nous appuyons le rapport du Directeur général. Sous l'égide du Président Xi Jinping, la République Populaire prête une attention élevée à éradiquer la discrimination sur le lieu du travail, à promouvoir l'égalité et la parité des genres et elle tente également de promouvoir l'égalité d'opportunités pour les femmes. Nous estimons que l'égalité des genres est le socle même du vrai progrès social afin de pouvoir réaliser notre objectif d'une société prospère et moderne. Avec un développement économique et social continu, la place et le rôle de la femme s'est amélioré progressivement en Chine. Conformément aux statistiques du bureau national chinois, les femmes représentent 43 pour cent de toutes les personnes au travail en Chine en 2016. Il y a eu des mutations profondes pour les femmes au travail, en particulier pour celles qui sont employées par le secteur privé ces dernières années dans notre pays, et c'est le résultat d'une réforme profonde du système économique et c'est également le résultat du réajustement de nos structures industrielles. C'est devenu une priorité première pour le gouvernement et pour les partenaires sociaux de promouvoir l'égalité de genre dans les entreprises et de garantir également que l'écart salarial soit réduit et

---

puisque toutes les parties prenantes au tripartisme travaillent aux côtés du gouvernement et des syndicats, cela va nous permettre d'adhérer de plus en plus aux principes de l'OIT, encourageant ainsi les entreprises à assumer leurs responsabilités sociales et promouvoir l'égalité de genre au travail. Ces dernières années, nous avons coopéré avec l'OIT dans la promotion de l'égalité de genre au travail et nous avons mené des enquêtes sur les femmes au travail, les femmes dans les entreprises en Chine. Nous avons mené des publications sur les femmes chefs d'entreprises, nous avons publié un manuel sur l'égalité de genre et nous avons réalisé des formations à l'endroit des entreprises afin de les aider à éliminer la discrimination sur le lieu du travail en réalisation de la convention de l'OIT 111. Ces activités ont aidé les entreprises chinoises à mieux comprendre les normes internationales du travail et à mieux mettre en œuvre les pratiques conseillées, en améliorant la sensibilisation à l'égalité des genres et en utilisant au mieux les instruments existants afin de contribuer à la promotion des femmes à l'emploi, en promouvant notre contribution au progrès social économique. Mesdames et Messieurs les délégués, sous la conduite du Président Xi Jinping, la République Populaire met en œuvre actuellement une vision stratégique qui est celle de créer une société prospère dans toutes ses réalités et de réaliser ainsi le rêve chinois de donner un nouvel élan à la nation chinoise. Les entrepreneurs et les entreprises sont des moteurs capitaux pour le développement social économique et pour réaliser notre rêve d'une société harmonieuse et prospère, nous allons continuer à coopérer avec l'OIT et avec les organisations des employeurs d'autres pays afin de pouvoir créer et mettre en œuvre l'égalité des genres et la justice sociale pour tous. Merci.

**M. Farrugia**

*Employeur (Malte)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, dans le rapport dialogue social et tripartisme présenté pour la conférence de cette année, le dialogue est considéré comme le moyen d'obtenir l'égalité sociale, l'efficacité économique et la participation démocratique. Malte est un bon exemple du rôle positif du tripartisme dans la croissance économique. Nous sommes entrés dans l'Union Européenne en 2004. Les partenaires sociaux ont été essentiels pour recommander des politiques contrecarrant l'impact négatif de la crise qui devait arriver quelques années après et cela a été synonyme de bonnes politiques qui ont permis d'atténuer et de minimiser la crise du chômage. En 2012, avec Job Plus, nous avons signé un texte avec les partenaires sociaux permettant de renforcer la participation de la force de travail à notre économie. En 2017, nous avons eu une date historique avec la question de salaire minimum pour la continuité de l'emploi. Nous avons un environnement porteur en ce qui concerne l'emploi des minorités notamment. Je suis optimiste et je veux croire que le débat très houleux que nous avons sur les lois d'égalité actuellement aura des résultats positifs. Toutes ces initiatives ont été positives. Depuis l'entrée à l'Union Européenne, le PIB par habitant, PIB moyen, a augmenté, passant de plus de 75 pour cent de la moyenne européenne à 95 pour cent. Il y a eu une augmentation de la participation des femmes. Tout ceci étant positif pour l'économie, néanmoins l'augmentation de l'emploi domestique a été très forte. Il n'y avait pas assez de gens pour satisfaire à cette demande d'emplois sur place, d'où un flux de main d'œuvre étrangère de l'Union Européenne et hors Union Européenne. Dans le privé actuellement, 30 pour cent des employés ne sont pas maltais. Cette activité de croissance du PIB, plus de 5 pour cent en 2017, a permis de produire une baisse de la dette publique pour arriver à 51 pour cent, alors qu'on était à 70 pour



---

cent en 2011. Il y a encore de grosses difficultés qui sont aussi la rançon de nos succès et il y a aussi d'autres problèmes que nous avons créés nous-mêmes. L'association des employeurs pense qu'il est absolument nécessaire que le type des activités, le choix n'aille pas à l'encontre de la solidité de l'économie. La démographie change très rapidement, en particulier avec l'influx des travailleurs étrangers. Nous avons des contraintes géographiques, nous sommes une île. Nous avons assisté à une surchauffe immobilière, on a aussi fait une inflation des salaires qui n'est pas soutenue par la productivité et les employeurs essaient de se positionner pour une bonne transition pour que ces pressions arrivent à un équilibre dans l'éducation, croissance, infrastructure et environnement national. Nos grands secteurs de croissance - jeux casinos, services financiers - sont très fragiles. Ils dépendent beaucoup des sociétés. Malheureusement des événements récents, en particulier des institutions financières à moralité douteuse, ont posé des problèmes politiques. Je pense à l'assassinat de Daphné Caruana Galizia qui a marqué d'un stigmate affreux le tissu social de notre pays. Notre gouvernance est mise à mal également par des entrées de gens du privé au public. Il y a un changement au plan des partenaires sociaux. Il y a aussi un problème, le taux inquiétant de défection scolaire qui fera que nous serons mal préparés à relever le défi des emplois numériques qui demanderont une main d'œuvre bien préparée d'ici quelques années. Nous avons soit une main d'œuvre trop préparée, ou pas assez préparée, ce qui souligne l'importance des politiques de l'éducation qui est cible, une adéquation entre éducation et environnement du travail qui est en plein changement. Le tripartisme doit obéir à une approche ascendante, faisant participer les partenaires sociaux à tous les niveaux. Il est bien malheureux que pendant la conférence de l'OIT de cette année, nous ayons vu un très mauvais exemple, donner le contrat social mondial suédois, et ceci est contre-productif. Cela va à l'encontre de l'un des quatre objectifs stratégiques du BIT - dialogue social, tripartisme. Le bureau doit nous expliquer pourquoi et comment cet instrument a été conçu sans la participation des employeurs. Cette approche descendante n'est pas conforme à la personnalité de l'OIT, en particulier à la veille de la célébration historique des 100 ans de la maison, dans sa vision du dialogue social qui a configuré le monde du travail sur la terre tout entière. Je vous remercie.

## **M. Saysompheng**

*Gouvernement (République démocratique populaire du Laos)*

Merci. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, au nom du gouvernement de la République démocratique populaire du Laos, j'ai l'honneur et le plaisir de m'exprimer à cette 107ème Conférence Internationale du Travail. C'est particulièrement opportun à l'heure où les Etats membres mettent en œuvre les objectifs de développement durable et les programmes de pays de travail décent. J'aimerais également saisir cette occasion pour vous féliciter, Monsieur le Président et le vice-Président, à l'occasion de votre élection à ces postes. J'aimerais exprimer mon soutien au débat cette année sur les femmes au travail, élément clé du centenaire de l'OIT. J'aimerais vous dire quelques mots sur la progression du travail dans notre pays, les difficultés que nous rencontrons et les plans que nous mettons au point dans la République populaire démocratique du Laos. Notre pays a beaucoup fait pour mettre en oeuvre le huitième plan socio-économique national. Nous avons augmenté la croissance économique nationale et les travailleurs ont vu une amélioration de la protection de leurs droits et de leurs prestations. C'est grâce au travail réalisé par le gouvernement du Laos, qui a cherché à travailler avec



---

les organisations internationales et l'OIT. L'Etat a cherché à transposer les conventions ratifiées, telles que la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et ceci a été transposé dans les règlements de notre pays. Les travailleurs femmes sont aussi protégées et ont accès à la formation, à un salaire égal pour travail égal, ont un droit aux congés maternité et en outre, il y a des projets inclus dans notre programme de travail décent. Mesdames et Messieurs, nous donnons une priorité à l'inspection du travail comme instrument clé qui permet la mise en oeuvre des dispositions des lois relatives au travail. Pour ce qui est de la protection des femmes sur le lieu de travail dans les usines, nous réalisons un travail de formation et de sensibilisation à l'intention des entreprises et des entrepreneurs à un échelon central et local, pour leur permettre d'appliquer la loi relative au travail. J'aimerais remercier tout particulièrement l'OIT pour son précieux concours financier et technique à mon pays. C'est une aide très précieuse et une contribution importante à notre développement socio-économique national et à nos activités d'état-providence. J'espère que l'OIT continuera d'épauler la République démocratique populaire du Laos. Je souhaite plein succès à la conférence. Merci.

**Mme Kim, Youngjoo**

*Gouvernement (République de Corée)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Ministres, Mesdames et Messieurs les représentants des travailleurs, Mesdames et Messieurs les délégués. Depuis l'année dernière, l'administration Moon Jae-in a tenté de mettre en oeuvre une société où le travail est respecté véritablement en tant que programme national, amenant beaucoup de modifications dans le droit du travail en Corée. En tant que première femme Ministre de l'emploi et du travail de la République de Corée, je suis heureuse de vous présenter les profondes modifications que nous avons apportées au droit du travail sous l'égide du nouveau gouvernement, sous la bannière «Des femmes au travail». Lorsque je travaillais dans une banque par le passé, j'ai moi-même été témoin de la discrimination à l'encontre des femmes qui était prévalente sur le lieu du travail et j'ai décidé de lancer un mouvement de défense de nos droits. En tant que militante du travail, j'ai moi-même été impliquée activement à la nouvelle loi sur l'égalité des chances et j'ai également participé à la révision de la législation afin que le principe du salaire égal, à travail égal, puisse être dûment ancré dans notre législation. Cependant, même aujourd'hui, 30 jours après l'adoption de cette loi, les femmes continuent à souffrir de moins d'opportunités à intégrer le marché du travail. Elles font face à la discrimination dans le monde du travail en matière de promotion, en matière de rémunération et elles sont extrêmement exposées et vulnérables en matière de violence et de harcèlement au travail. Dans ces conditions, j'estime que le rapport du Directeur général sur les femmes au travail et la commission technique qui a planché sur mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail sont des jalons dans une voie qui ne saurait être plus opportune. À cet égard, le gouvernement coréen appuie fortement l'initiative des femmes au travail de l'OIT et a déjà adopté plusieurs mesures à cet égard. D'abord, nous éliminons les facteurs qui expliquent les interruptions de carrières des femmes en créant de meilleures bases pour un rééquilibrage du travail professionnel avec la vie de famille. Et comme le souligne le rapport du Directeur général, il y a cette économie domestique qu'il est important de faire prospérer et qui est une façon d'appuyer l'entrée des femmes sur le marché du travail. Nous avons besoin de plus de places dans les garderies et dans les crèches, pour que les parents

---

au travail puissent y confier leurs enfants avec toute confiance. Depuis cette année, le gouvernement a créé des centres de garde dans les lieux de travail, dans les zones résidentielles et surtout dans les lieux de correspondance dans le système de transport public pour les hommes et les femmes qui travaillent, qui ont des revenus faibles et qui travaillent pour des petites et moyennes entreprises. L'année prochaine, le gouvernement va promouvoir les centres de garde à la journée sur les lieux de travail, en augmentant le budget à environ 55 millions de dollars. Deuxièmement, le gouvernement adopte des mesures strictes afin d'éradiquer la discrimination et la violence à l'encontre des femmes. Récemment, le mouvement #MeToo a fait tache d'huile en Corée, en sensibilisant le public au harcèlement sexuel et à la violence et en élargissant les efforts afin d'y mettre fin. En saisissant l'opportunité de ce mouvement, le gouvernement a révisé le droit l'an passé afin de permettre des actions plus pugnaces et de répression contre la discrimination à l'encontre de l'égalité des genres, lors de l'embauche et pour garantir que les auteurs de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle soient lourdement sanctionnés. Le gouvernement essaie d'améliorer la manière dont les gens travaillent et leur culture au travail. Les Coréens sont parmi ceux qui travaillent le plus d'heures par an dans le monde. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, l'égalité des genres dans le monde du travail est une tâche qui nous incombe à tous, mais qui nécessite aussi que les pays dans le monde coopèrent et qu'il y ait également une coopération au sein des organisations internationales qui en sont chargées. J'espère sincèrement que la conférence, cette année, sera une occasion pour que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs puissent partager leurs expériences et développent des politiques importantes pour tous. Du côté coréen, le gouvernement va renforcer ses efforts afin de parvenir à une société où le travail est réellement respecté et fera tous les efforts possibles pour ratifier les conventions. Je voudrais vous dire que nous en sommes à un carrefour de notre histoire puisqu'après une longue division, après les deux sommets intercoréens, les premiers pourparlers historiques entre les gouvernements de Corée du Nord et des Etats-Unis ne sont qu'à une semaine. Je voudrais vous demander votre soutien afin de garantir que ce sommet puisse servir comme opportunité pour sortir la Corée de ce statut d'armistice et nous amener à connaître la fin de cette guerre.

## **M. Lindstrom**

*Gouvernement (Finlande)*

Merci. Président, collègues, Mesdames et Messieurs, je voudrais remercier le Directeur général pour son excellent rapport sur l'égalité hommes-femmes. Le gouvernement finnois insiste sur l'importance de l'égalité hommes-femmes. Dans les initiatives du centenaire, il doit absolument revêtir une très haute priorité. Il est important que l'OIT fasse plus encore pour corriger la situation désavantageuse des femmes sur le marché mondial du travail. L'égalité hommes-femmes est déjà couverte par plusieurs normes OIT: les conventions sur le salaire égal, sur la non-discrimination au travail s'inscrivent parmi les conventions fondamentales. Les obligations qu'elles incluent touchent beaucoup aux accords commerciaux et à la responsabilité sociale. Il faut aller plus loin encore dans l'intégration de toutes les activités «égalité, non-discrimination» au sein du travail de l'OIT. De bons exemples que nous avons à portée de main... Parmi eux, je citerai les projets Better Work, au nom du travail décent pour les femmes, notamment dans le secteur du vêtement où elles représentent une présence massive. Ces projets vont dans le sens du travail décent, du traitement égalitaire (travail égal, salaire égal), droit d'adhérer à un

---

syndicat et à la négociation collective. Néanmoins, cela ne suffit pas. Ça ne suffit pas que l'OIT porte très haut en parole l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination dans toutes ses activités. Des activités qui aient comme principe de base l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination sont nécessaires aussi. Le sondage Gallup-OIT nous fait voir qu'un des plus grands défis à l'échelle mondiale, c'est justement l'égalité dans toutes les régions. Le partage égal des responsabilités père-mère dans les familles doit être promu. Lorsque les pères font usage de leur congé parental, les femmes peuvent sortir et aller travailler. Il est très important aussi d'avoir une économie de l'attention et soins nouveaux pour promouvoir les opportunités d'emploi pour les hommes et les femmes ayant des responsabilités familiales, selon ce que prescrit le rapport du Directeur général. Toujours dans ce rapport, nous trouvons tout le potentiel de la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Mais ce domaine n'est pas pleinement exploité. Cette convention n'a été ratifiée que par 44 états membres, dont la Finlande. L'OIT doit absolument lancer une campagne pour la promotion de cette ratification. Une nouvelle enquête générale d'évaluation de l'équilibre entre travail et vie privée, et les législations pertinentes dans les états membres pourraient constituer une solution pour attirer l'attention sur l'urgence de la question et pour arriver à trouver des solutions. Il y a encore beaucoup à faire dans toutes les régions, dans tous les états membres, en ce qui concerne l'inégalité au plan du salaire. Le rapport mondial Salaire OIT, rapport récent, a fait voir l'importance de la négociation collective pour la promotion de "à salaire égal, travail égal". Nous soutenons également la coalition internationale pour un salaire égal. Les femmes et les hommes doivent être protégés à pied d'égalité contre la violence et le harcèlement au travail. La nouvelle norme, qui devrait sortir l'année prochaine, insiste sur la situation des femmes qui sont en général les premières victimes de la violence et du harcèlement. La Finlande soutient ce travail d'élaboration de normes, mais je voudrais dire autre chose également: il est nécessaire d'éviter de s'enfermer dans les détails où l'arbre cache la forêt, et qui sont une attitude contre-productive qui freine la ratification au lieu de l'accélérer. Ce nouvel instrument attirera probablement l'attention des médias et des populations dans la mesure où c'est un thème d'actualité et où cet instrument sera adopté à la conférence du centenaire de l'OIT. Nous espérons que cet instrument du centenaire aura aussi un fort degré de priorité dans tous les travaux futurs de l'OIT. Un autre grand défi pour la Finlande, c'est le faible taux d'emploi des réfugiés et des requérants d'asile. Nous essayons de pallier ce problème en insistant sur la formation linguistique et professionnelle. Nous manquons de main d'oeuvre qualifiée dans bien des secteurs. Par conséquent, il est de l'intérêt des employeurs de trouver des employés immédiatement ou de déployer de la formation tous azimuts pour préparer ces travailleurs. J'espère que nos partenaires sociaux pourront prêter assistance aussi à ces personnes pour qu'elles s'intègrent, tant dans le marché du travail que dans la société finlandaise. Je vous remercie, Monsieur le Président.

**M. Taboubi**

*Travailleur (Tunisie)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, permettez-moi d'emblée de vous féliciter à l'occasion de votre élection et j'aimerais également remercier Monsieur Guy Ryder pour son rapport important, sur le sujet du rôle des femmes et l'élan pour l'égalité. Afin d'apporter notre pierre à l'édifice et de contribuer aux célébrations du centenaire, nous aimerions vous présenter les résultats d'une enquête de terrain que notre section de la jeunesse a réalisée, section de la jeunesse de notre

---

confédération des travailleurs. La Tunisie s'intéresse particulièrement au rôle des femmes dans la société et cela est reflété dans la législation et l'application de cette législation. En 2011, face à la pression exercée par la société, une législation a été introduite pour concrétiser l'égalité entre les sexes, pour lutter contre la traite des êtres humains et pour régler le problème de la violence à l'égard des femmes. Et cette étude de terrain que je mentionnais traite de la violence et de la discrimination, non pas seulement dans le milieu du travail, mais aussi dans le milieu de l'éducation et porte aussi sur le rôle des femmes dans la société. La discrimination entre les sexes peut être constatée sur le marché du travail. Les femmes représentent seulement 41 pour cent des employés. Il y a aussi un problème des jeunes filles qui abandonnent l'école, et ceci les rend plus vulnérables à l'emploi illégal ou à l'exploitation. Ceci peut conduire à d'autres discriminations et violences et à des mariages précoces, des grossesses précoces. Tout ceci peut ensuite mener à une exclusion des femmes. Les femmes sont souvent au chômage à cause d'une grossesse, ne peuvent pas profiter de progression professionnelle; les femmes en Tunisie ont beaucoup réussi, ont atteint un niveau supérieur, mais il reste des ombres au tableau. Notons que la radicalisation, l'extrémisme, peut avoir une incidence sur les réalisations des femmes. Il y a un certain refus de l'égalité au titre de ces principes, on instrumentalise les femmes aussi dans des démarches extrémistes. Mesdames et Messieurs, j'aimerais saisir cette occasion pour émettre quelques recommandations qui contribueront à l'amélioration du rôle des femmes. Tout d'abord, nous devons adopter un code de conduite modèle qui protégerait les femmes des violences. Nous devons également prendre des mesures strictes de lutte contre l'exploitation des travailleurs domestiques. Nous devons aussi traiter les problèmes de la traite des êtres humains, le problème des agences d'emploi, et nous devons avoir des mesures d'inspection et sensibiliser les femmes au besoin de révélation des cas de violence. Les syndicats doivent aussi mener des campagnes pour sensibiliser aux problématiques du travail décent et de la protection sociale. Un observatoire serait utile pour faire le constat des réalités du monde du travail. Nous devons aussi encourager à la création de crèches et permettre aux femmes enceintes ou qui allaitent de travailler. Nous devons introduire aussi dans les programmes scolaires la question de la violence et du harcèlement. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, nous faisons face à une situation économique et sociale complexe et difficile et à une instabilité politique. Nous devons permettre aux syndicats de jouer un rôle important par le biais d'une participation active au dialogue social national qui feront que toutes les parties prendront leurs responsabilités. Je ne peux que souscrire aux affirmations du Directeur général sur les territoires arabes occupés. Nous condamnons les massacres perpétrés par les groupes sionistes qui ont conduit au décès de centaines, de dizaines de personnes et de blessés. Nous condamnons aussi le transfert de l'ambassade américaine à Jérusalem. [vgr INTERRUPTION 7:12]

## **M. Önen**

*Employeur (Turquie)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, au nom de la Confédération turque des associations d'employeurs, je voudrais vous saluer et je voudrais vous souhaiter une session de conférence constructive et couronnée de succès. Monsieur le Président, TISK, notre confédération, est un partenaire de confiance de l'OIT depuis ces soixante dernières années. Nous partageons une confiance mutuelle et nous comprenons de la même façon nos problèmes sociaux et du travail. L'année

---

prochaine, nous fêterons les 100 ans de cette organisation sans égale. En tant que première agence spécialisée des Nations Unies, les compétences et les connaissances pointues de l'OIT accumulées au fil des cent ans, doivent être reconnues et fêtées. Nous pensons que nous devons donner la priorité à une nouvelle feuille de route pour le futur proche de l'OIT. À ce stade, nous aimerions que l'OIT élargisse son mandat, afin d'inclure tous les défis économiques et sociaux auxquels ses mandants tripartites sont confrontés aujourd'hui. Dans le cadre d'initiatives à l'occasion du centenaire, qui ont été présentées par le Directeur général en 2016, la question de l'initiative sur l'avenir du travail a permis une discussion des plus larges sur tous les scénarios possibles en matière de marché du travail. Nous pensons que le débat en commission sur l'avenir du travail servira de base pour la commission de la conférence en 2019. La Turquie a fait montre de prestations économiques sans égales ces deux dernières décennies, et de nombreuses mesures ont été adoptées par le gouvernement et le secteur privé dans ce sens. Cependant, les entreprises turques ont été confrontées à quelques difficultés, telles que les déficits des bonnes ressources et également de l'inadéquation des bonnes ressources. La stratégie de l'emploi a été introduite en 2014 afin de comprendre ou d'adopter plusieurs mesures sociales et économiques, et ce fut un jalon pour le marché du travail en Turquie, à la suite de quoi une série d'incitants ont été introduits en 2017 et en 2018 également, incitants qui ont contribué grandement à accroître les opportunités d'emploi et qui ont eu un impact positif sur le calme social. Comme l'a indiqué le rapport thématique du Directeur général, la participation des femmes dans nos marchés du travail est une condition sine qua non pour que nos économies réussissent. Les politiques avec une sensibilité de genre doivent être adoptées afin de lutter contre la sous-représentation des femmes sur les lieux du travail. L'acteur principal dans les processus de création de politiques sur le plan international par excellence, l'OIT a un rôle à jouer dans ce domaine. En ce qui concerne la participation des femmes au monde du travail, le secteur privé de notre pays, ainsi que le ministère du travail, ont collaboré afin d'accroître l'emploi des femmes. Ce sont des efforts prometteurs en matière de participation des femmes à la force de travail dont les effets, nous l'espérons, seront bientôt tangibles. Monsieur le Président, cette année, le programme de la conférence a abordé plusieurs questions liées à nos environnements économiques et sociaux. Les discussions entre mandants tripartites sur la violence et sur le harcèlement sur le lieu du travail, sur la coopération au développement international et le dialogue social, nous fourniront des options politiques tangibles sur ces questions d'importance. L'élimination de la violence et du harcèlement au travail est cruciale pour les employeurs. Cependant, c'est vrai que la définition du harcèlement et de la violence pose problème, car, en ce qui concerne les mesures de protection éventuelles qui nous permettraient de prévenir ces comportements, il faut je pense, surtout mettre fin à l'incertitude juridique, et il faut pouvoir prendre en compte la diversité de la réalité que vivent les états membres de notre organisation. En ce qui concerne la coopération au développement international, nous aimerions souligner que des besoins particuliers des employeurs doivent pouvoir être pris en compte au sein de ces efforts de coopération. Monsieur le Président, en ce qui concerne la commission d'application des normes, la Turquie nous a montré qu'elle respecte les normes internationales du travail. La Turquie a ratifié les conventions clé et a récemment ratifié les conventions sur la santé et la sécurité sur le lieu du travail en ce qui concerne les mines et les sites de construction. Monsieur le Président, l'année dernière, la Turquie a accueilli la huitième conférence régionale européenne de l'OIT et nous avons eu le privilège de pouvoir mener des échanges importants avec des partenaires sociaux éminents de notre région.



---

L'initiative d'Istanbul a été adoptée comme résultat de cette réunion importante. Ce sera notre feuille de route qui jalonnera notre engagement tripartite. Nous voulons vous remercier encore une fois d'avoir organisé cette conférence en Turquie et merci de votre attention.

**M. Kim, Myoung Hwan**

*Travailleur (République de Corée)*

Je vous remercie, Monsieur le Président. Mesdames et Messieurs, avant de monter dans l'avion de Genève, je suis resté à une manifestation devant le palais présidentiel aux côtés des membres de notre confédération syndicale KCTU. Nous manifestons contre la révision régressive du salaire minimum du 28 mai, qui renverse les avantages remportés. Aujourd'hui, le conseil du cabinet a décidé de promulguer la révision de cette loi. Le président Moon s'est engagé à augmenter le salaire minimum de 10 000 wons coréens d'ici 2020. Le salaire minimum de 2018 est passé à 7 530 wons et les médias, acquis à l'entreprise, ont fait toute une campagne pour que ceci soit renversé. Le parti en place a pris l'initiative d'annulation de cette augmentation du salaire minimum, et en plus, les employeurs peuvent, de façon unilatérale, faire changer les lois du travail au détriment des travailleurs. Si le gouvernement veut réduire l'inégalité dans le pays, il ne devrait pas rendre le conglomérat industriel comme vedette et champion de la cause. Notre confédération organise une réunion de 100 000 travailleurs pour le 30 juin. Le processus KCTU fait flotter la bannière "Femmes au travail" qui est le sujet d'aujourd'hui en Corée. Jusqu'à présent, c'est les femmes qui ont été à la tête de la campagne pour l'augmentation du salaire minimum. Une fois que le salaire minimum est institué ou sera institué, on arrive à l'égalité de salaires hommes-femmes pour le salaire minimum. Le décalage des salaires hommes-femmes en Corée est le plus fort de tous les pays de l'OCDE. Ceci est le résultat de toute la multiplication des discriminations que rencontrent les femmes. Les femmes sont généralement sous-payées par rapport aux hommes dans leur premier emploi, les femmes sont surtout cantonnées aux emplois mal payés et précaires et ceci dû à des préjugés bien enracinés de la femme au travail. Les emplois féminins sont sous-évalués en général, les femmes sont considérées comme devant s'occuper des enfants, ce qui fait qu'elles sont les premières victimes de la discrimination dans la promotion et dans leur carrière. La violence sexuelle, le harcèlement de la part des cadres masculins sont une menace permanente. La Corée a besoin désespérément de ce nouvel élan pour l'égalité hommes-femmes suggéré par le Directeur général. La campagne #MeToo a dénoncé des cas très nombreux de violence et de harcèlement de femmes au travail, et on a vu advenir une détermination très forte pour le changement. Les syndicats sont un outil extrêmement important pour arriver à lutter contre ces problèmes généralisés. Grâce à leur pouvoir, les femmes peuvent acquérir plus de pouvoir, peuvent mieux se défendre et faire advenir l'égalité dans le lieu de travail. Pour renforcer le mouvement, nous avons besoin d'une nouvelle norme contre les violences et le harcèlement sous forme d'une convention accompagnée d'une recommandation. Dans le cadre des initiatives du centenaire, nous avons renforcé notre campagne de ratification. Ces ratifications des conventions sont absolument vitales pour arriver à une jouissance généralisée des droits fondamentaux. Le syndicat de l'enseignement en Corée a perdu son statut légal. Ceci se doit au gouvernement corrompu qui l'a spolié de ses droits. Les travailleurs de Samsung sont sur la ligne de front dans la lutte contre la politique anti-syndicats des grandes sociétés transnationales. Les



---

travailleurs qui sont dans des emplois officieux font campagne pour défendre leur droit fondamental. Madame Lee Young-Joo, ex-Secrétaire générale de la KCTU est toujours derrière les barreaux pour avoir exercé le droit de grève, le droit à adhérer à un syndicat de façon pacifique, et à cause de réunions syndicales. Il est temps que le gouvernement redresse la barre et ratifie au plus tôt les conventions 87 et 98 qui traînent depuis 26 ans. Le gouvernement du Président Moon doit passer immédiatement à la ratification.

**Mme Almajali**

*Gouvernement (Jordanie)*

Excellence, Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs. Le Directeur général, au cours de la séance d'inauguration, a présenté son rapport sur «L'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité» qui invite à prendre des mesures créatives afin de réduire le fossé entre les hommes et les femmes. De plus, il est nécessaire de renforcer la participation de la femme au marché du travail, mais il est également nécessaire de déployer davantage d'efforts pour surmonter les obstacles rencontrés par la femme. Peut-être, ainsi, que ce rapport du Directeur général sera une carte de route pour nous tous afin de renforcer la participation de la femme et mettre un terme à la violence et au harcèlement à son égard. Monsieur le Président, ceci nous incite à nous engager à développer des programmes pour appuyer la femme, afin qu'elle puisse accéder au travail et lutter contre cette situation. Le gouvernement jordanien a établi un programme exécutif pour accroître la participation de la femme au marché du travail, car nous considérons que le travail de la femme est un élément essentiel pour lutter contre la pauvreté et nous avons pris des mesures à cet égard. En ce moment, nous débattons du code de travail temporaire de 2010 au Parlement, qui comprend des modifications importantes qui convergeront vers l'accroissement de la participation économique de la femme. Le sommet du travail va débattre du rôle du travail décent pour garantir la sécurité dans les pays sortant de conflits. Ce sommet traitera la recommandation 205, à l'égard de laquelle nous avons déjà exprimé notre opinion, car nous avons déjà dit que la coopération internationale devra se faire sur base de la répartition des responsabilités et de la solidarité de tous. Monsieur le Président, la crise en Syrie est à sa huitième année aujourd'hui et la Jordanie a atteint sa capacité maximale pour ce qui est de l'accueil des réfugiés et ce, en plus des obstacles rencontrés pour ce qui est de l'organisation du marché du travail, avec la présence de plus d'un million trois cent mille réfugiés syriens, qui travaillent sur ce marché, pour la plupart dans le secteur informel. À cet égard, il est à mentionner que la Jordanie a pu préserver son immunité, malgré cette conjoncture difficile. Nous avons lancé le plan national pour traiter avec les effets de cette crise, et notamment afin de fournir un moyen de vie décent pour tous et créer des opportunités de travail et des opportunités économiques pour les Jordaniens et les réfugiés syriens, tout en garantissant le développement sur le plan local. Les partenaires de développement de la Jordanie, et nous les en remercions, ont joué un rôle important pour appuyer ces efforts déployés par la Jordanie et nous voudrions mettre l'accent sur la nécessité, pour la communauté internationale, de poursuivre son soutien à la Jordanie et de poursuivre les efforts qui permettent à la Jordanie de fournir ces services aux réfugiés et les sociétés en général. La délégation de la Jordanie a examiné le rapport annuel du Directeur général sur la situation des travailleurs dans les territoires palestiniens et arabes occupés et nous sommes désolés de ce qui a été mentionné pour ce qui est

---

des mesures prises par l'occupation israélienne à l'encontre des travailleurs palestiniens, les barrières imposées aux Palestiniens, en plus du contrôle des capacités de développement et de croissance qui posent obstacle aux opportunités de travail. Il est nécessaire de lever toutes ces difficultés face à l'accès au travail qui viennent de l'occupation et mettre un terme aux mesures discriminatoires à l'encontre des Palestiniens. En conclusion, je voudrais remercier très sincèrement le Directeur général, Monsieur Guy Ryder, pour les efforts qu'il déploie pour aller de l'avant avec l'organisation vers la réalisation de ces objectifs, ainsi que tous ceux qui travaillent au sein de l'OIT, et le bureau régional des pays arabes pour les efforts continus afin de soutenir la Jordanie dans ses efforts et sa quête pour le développement durable. Je remercie également les gouvernements de l'Asie et du Moyen-Orient, ainsi que les employeurs et les travailleurs, pour la confiance qu'ils ont exprimée à la Jordanie, et de nous avoir élus à la présidence de la conférence. Merci, Monsieur le Président.

## **Mardi 5 juin 2018, après midi**

### **M. Neghza**

*Employeur (Algérie)*

Au nom de Dieu, le Clément, le Miséricordieux, Monsieur le Président de la conférence, Monsieur le Directeur général de l'OIT, les membres du BIT, Excellences les ministres, les présidents des syndicats des travailleurs, Excellences les présidents des fédérations des employeurs, Mesdames et Messieurs. Tout d'abord, j'ai le plaisir de féliciter le Président de la conférence à l'occasion de son élection à la présidence de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail. Ceci reflète la confiance qu'ont à votre égard les participants à cette conférence. Mesdames et Messieurs, je voudrais renouveler notre engagement et notre volonté sérieuse à collaborer à tous les niveaux. Je me dois à cet égard de vous exprimer toute mon estime de cette nouvelle histoire de la lutte menée par le Directeur général de l'OIT, Monsieur Guy Ryder. Nous sommes très conscients des efforts qu'il est en train de déployer et ce, afin de donner un élan à la région euro-méditerranéenne, et surtout en Afrique, et ce afin de créer de nouvelles opportunités de travail pour la femme, soutenir les jeunes et permettre leur intégration dans la société tout en limitant le travail des enfants et leur exploitation. Mesdames et Messieurs, le rôle pionnier de la femme dans les affaires est une source importante qui n'a pas été exploitée tout à fait dans la croissance économique partout dans le monde et ce, en dépit de la baisse de la participation de la femme dans les projets familiaux, au cours de la dernière décennie. Mais il y a une croissance importante dans les pays en voie de développement ayant atteint 42 pour cent du travail des femmes en 2018 et ce, en comparaison avec 20 pour cent du travail des hommes mais sans qu'il y ait des indicateurs montrant une amélioration d'ici 2021. Pour ce qui est des femmes pionnières dans les affaires, leur nombre est toujours assez limité par rapport aux hommes et ce, en plus des obstacles rencontrés par la femme pour ce qui est de l'accès à des postes administratifs importants et ce, en comparaison avec les opportunités disponibles aux hommes. À cet égard, Monsieur le Président, il est nécessaire pour nous d'être actifs à travers des programmes intensifs qui encouragent tous les états, et surtout les organisations, à développer des méthodes pour permettre l'intégration de la femme dans les affaires et la créativité. Mesdames et Messieurs, pour ce qui est des jeunes, l'approche vis-à-vis de cette grande catégorie de la société

---

consiste à lutter pour garantir la stabilité sociale, politique et de sécurité et ce pour permettre de réaliser le bien-être et la prospérité économique. Je propose à cet égard de tirer partie des expériences précédentes de projets réussis pour soutenir les jeunes dans la région et dans le monde et ce, en adoptant une stratégie optimiste qui mette l'accent sur la sensibilisation et une culture de renforcement des jeunes, le développement des capacités individuelles des jeunes, le développement des services de formation, limiter la bureaucratie de façon à permettre l'accès des jeunes aux technologies de la formation, fournir le financement pour les projets et les idées des jeunes. Mesdames et Messieurs, nous remarquons qu'il y a une croissance du phénomène du travail des enfants, qui est principalement dû à un facteur économique car il y a un besoin matériel de travailler à 67.7 pour cent et un facteur social à 10.8 pour cent en raison de la non-scolarisation de ces enfants. Ce phénomène négatif sur la plan humain et social pose un danger pour le futur de la stabilité socio-économique, car ainsi nous avons des générations qui ne sont pas éduquées et qu'il serait facile de mobiliser pour détruire le tissu moral, éthique dans la société. C'est pour ça que nous vous invitons à prendre toutes les mesures nécessaires pour ce qui est de la sensibilisation des visites sur le terrain, et pour ce qui est de punir ceux qui commettent ces crimes à l'encontre des enfants. Je conclus en mentionnant la souffrance du peuple palestinien dans le cadre de l'absence de la stabilité, de la sécurité et le fait qu'il soit privé de la possibilité d'un avenir meilleur. Il est par conséquent nécessaire d'inclure le droit à l'éducation et au travail décent tout en permettant une vie noble et la stabilité pour ce qui est de la sécurité dans tous les territoires palestiniens. En conclusion, Monsieur le Président, je vous félicite de nouveau en mon nom et au nom de mon pays, l'Algérie, et je vous souhaite, ainsi que toute l'équipe, le plein succès dans votre tâche. Notre message à tous: la paix, la stabilité en partant du partenariat positif. Merci.

**M. Yalcin**

*Travailleur (Turquie)*

Madame la Présidente, honorables délégués, tout d'abord je tiens à remercier le Président de la conférence, ses adjoints, l'administration, l'équipe de l'OIT qui ont organisé cette session importante de la conférence. J'espère que la 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail nous fournira une feuille de route meilleure et plus équitable. Nous vivons actuellement dans un monde où les tensions s'accroissent constamment. Il faut par conséquent davantage d'efforts et des actions efficaces pour protéger l'humanité, la dignité, la main d'œuvre et pour veiller à la paix de par le monde. L'occupation de la Masjid Al-Aqsa et la décision pernicieuse de reconnaître Jérusalem comme capitale d'Israël devrait être à l'ordre du jour, autant à Genève qu'à Istanbul. Le monde connaît un problème de terrorisme et d'organisations terroristes. Malheureusement, le bon sens et les actions fondées sur la collaboration ne sont pas parvenus à mettre fin à ce terrorisme. La Turquie lutte contre les organisations terroristes telles que FETO, YPJ, PKK, PYD, ISIS. Mais la Turquie est laissée seule dans cette lutte. Partout, ces attaques se produisent et les victimes sont l'humanité, finalement, le monde entier. Il faut pourtant mener un combat efficace et mettre en échec le terrorisme. Nous devons également prendre conscience de la compétition brutale et des actions destructrices menées pour s'emparer d'une part plus importante de l'or africain et du pétrole du Moyen-Orient. Il faut se rendre compte du fait que le monde dépasse les cinq et que la main d'œuvre doit être supérieure au capital. Nous pensons qu'une répartition équitable du revenu est le but ultime à viser. Nous devons débarrasser le monde et nos esprits des

---

définitions économiques erronées, fondées sur la théorie des ressources limitées et des besoins illimités. Matmata Gandhi a dit qu'il y a suffisamment de ressources sur cette planète pour les besoins de chacun, mais pas pour la cupidité de chacun. Je crois que c'est une déclaration qui a beaucoup de sens. Honorables délégués, si nous pouvons mettre en pratique l'organisation tripartite et les droits syndicaux, en bonne et due forme et de manière complète, si nous ne pouvons pas mettre en discussion et au centre de notre action et organisation tripartite les droits syndicaux, comment avoir le pouvoir pour triompher sur l'exploitation globale ? Nous, Confédération des syndicats des agents publics, menons une lutte pour accroître les droits des agents publics en nous unissant. L'organisation des syndicats des agents publics est parvenue à 70 pour cent en Turquie, il y a un taux croissant de syndicalisme en Turquie. Malgré certaines limitations, le droit à l'organisation s'est amélioré, les taux se sont améliorés. Nous réclamons le droit d'organisation syndicale des personnes retraitées; il faudrait que cela soit garanti par la loi. L'interdiction des grèves et de mener des actions politiques imposée aux agents publics en Turquie devrait être révoquée. Des progrès considérables ont été réalisés en matière de convention collective, mais il reste encore des dispositions restrictives et des interprétations qui réduisent le champ d'application des conventions collectives. Nous avons un conseil d'arbitrage pour les agents publics et nous avons besoin de changements structurels et fonctionnels au sein de ce conseil. L'emploi clandestin, l'économie informelle, les jeunes, le chômage, la participation des femmes à la main d'œuvre compte toujours parmi les problèmes importants en Turquie. Nous invitons toute l'humanité à prendre sa part de responsabilité pour ce qui est des réfugiés et des migrants et d'apporter des contributions réelles à cet égard. Pour ce qui est de la santé, de la sécurité au travail, le secteur public doit donner l'exemple et après le coup militaire le 15 juillet, l'état d'urgence a été annoncé en Turquie. Cela a une incidence sur nos vies quotidiennes, mais nous pensons que les conditions nécessaires sont maintenant en place pour mettre fin à cet état d'urgence. Les collaborateurs du secteur public qui ont perdu leur emploi, suite à cette tentative avortée de coup, a donné naissance à des enquêtes menées par une commission désignée à cet effet. Suite aux enquêtes menées, certains agents publics retrouveront leur travail, mais l'on se pose des questions sur la cadence de travail de cette commission. Nous pensons que le monde dépasse le chiffre de cinq [vgr INTERRUPTION 6:27] nous pensons que le monde dépasse le chiffre de cinq et nous pensons que le travail est au-dessus du capital. Je vous salue tous respectueusement au nom des travailleurs de la Turquie représentés ici. Merci.

**M. Swe**

*Gouvernement (Myanmar)*

Madame la Présidente, honorables délégués, Mesdames et Messieurs, c'est un grand honneur et plaisir pour moi de prendre la parole devant cette auguste assemblée. L'organisation internationale du Travail, l'OIT, a déployé des efforts inlassables depuis presque un siècle pour garantir que les travailleurs du monde entier jouissent de leurs droits pleinement, conformément aux objectifs ayant présidé à sa création. Au cours de ce laps de temps, l'OIT a pu définir des normes efficaces du travail, conformément aux conditions socio-économiques à l'échelle mondiale. Je suis également très heureux d'observer les progrès considérables réalisés dans la promotion et la protection des droits des travailleurs. Madame la Présidente, puisque le travail décent et l'égalité entre hommes et femmes au travail constituent des plateformes fondamentales pour faire progresser la justice sociale, comme définies par les ODD 5 et 8, je tiens à mentionner le rapport très complet du Directeur général

---

de la OIT, présenté à la conférence, intitulé «Initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». Ce travail non seulement parvient à point nommé, étant donné la situation actuelle, mais met également en exergue les activités futures à entreprendre. Par conséquent, il représente un appel urgent afin de mettre suffisamment d'accent sur l'égalité entre hommes et femmes et je suis heureux de relever que des consultations sur la parité entre hommes et femmes ont été lancées en vue d'en faire une norme à l'échelle mondiale. Beaucoup d'états membres, y compris le Myanmar, ont toujours des défis à relever dans ce domaine, surtout pour ce qui est de la mise en œuvre et de la pleine réalisation sur les lieux de travail des normes liées à l'égalité entre les hommes et les femmes sur les lieux de travail. La situation politique, les traditions, les situations économiques et sociales sont différentes selon les états. Par conséquent, les délais nécessaires pour réaliser les objectifs visés en matière de promotion des droits du travail, y compris l'égalité entre les hommes et les femmes, varieront selon les cas. Toutefois, je garde confiance, je pense que grâce à notre volonté politique, nous serons en mesure d'accélérer les mesures que nous déploierons en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Madame la Présidente, le Myanmar a promu des normes en faveur de la parité entre hommes et femmes conformément à ce qui figure dans la lettre et l'esprit de la constitution. Les lois mises en œuvre par le passé contenaient moins de dispositions liées à ces questions, mais les nouvelles lois en cours d'élaboration tiendront compte de la parité entre hommes et femmes dans tous les cas. De même, les aspects liés à ce domaine seront retenus pour revoir la législation actuelle afin de l'aligner sur les tendances à l'échelle mondiale. En outre, le Myanmar rejette fermement toute forme de violence et de harcèlement sexuel, ainsi que de discrimination sur les lieux de travail. Le Myanmar a ratifié la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (CEDAW) et nous avons mis en œuvre les dispositions de la convention en mettant en place les politiques nationales nécessaires. Le plan stratégique national pour la progression des femmes 2013-2022 et le rapport thématique sur les éléments liés à la parité entre hommes et femmes sont des exemples qui montrent comment l'on tente de promouvoir la parité entre hommes et femmes au Myanmar. En même temps, davantage d'efforts sont déployés. La loi sur la protection et la prévention de la violence contre les femmes est en cours d'élaboration. Madame la Présidente, la réforme de la législation du travail est un processus en cours au Myanmar avec l'aide des partenaires sociaux, des partenaires au développement, y compris l'OIT. Nous avons été en mesure d'organiser dix cycles de forums, de dialogues tripartites sur le plan national. Ces forums récents ont permis l'adoption des programmes nationaux de travail décent au Myanmar pour la période 2018 à 2021 et une feuille de route en cinq points pour un meilleur développement sectoriel. J'espère sincèrement que le Myanmar sera en mesure de signer le programme de travail décent de l'OIT dans un avenir proche. Bien sûr, il reste encore des défis à relever mais ils ne sont pas insurmontables. Le gouvernement du Myanmar se fonde sur cette culture nouvelle pour lui du dialogue tripartite. Nous espérons ainsi pouvoir atteindre les objectifs visés à l'avenir avec le soutien, l'assistance technique de l'OIT et de nos partenaires internationaux. Merci Madame la Présidente. Merci de votre attention.

**M. Majoul**  
*Employeur (Tunisie)*

Monsieur le Président de la conférence, Mesdames et Messieurs, j'ai le plaisir de vous adresser mes sincères félicitations à l'occasion de votre élection à la



---

présidence de cette conférence en vous souhaitant le plein succès dans la direction de vos travaux. J'ai également le plaisir d'adresser mes appréciations et remerciements au Directeur général, Monsieur Guy Ryder, pour son rapport et je loue la façon d'approcher les questions et l'approche très approfondie dans les rapports. J'aimerais également louer les efforts du BIT, le Directeur général et les bureaux régionaux et sous-régionaux pour tout le soutien technique et financier qui a été présenté à la Tunisie à travers un nombre de projets pour aider l'état et les partenaires sociaux pour réussir notre transition démocratique et de fournir toutes les conditions pour un développement économique et la création de chances de travail et de la justice sociale. Le travail sur le terrain fourni par le BIT, de manière efficace, nous a permis de mettre en place un contrat social, un programme de travail décent, ainsi qu'une amélioration du système de retraite et mettre en place des stratégies pour l'emploi. Et le succès de tout programme a besoin d'efforts de la part de tous, à travers leur représentation libre et la capacité d'être représentés. En Tunisie, nous avons consacré ce dialogue au niveau des institutions en lui accordant beaucoup d'importance et les mesures législatives. Nous avons institutionnalisé le dialogue social à travers l'introduction d'un conseil national tripartite et les dernières mesures sont en cours de route. En ce qui concerne la révision de la constitution et de l'institution constitutionnelle et le développement durable, nous avons mis en place le cadre nécessaire avec l'aide de l'OIT et la conclusion d'un mémorandum d'entente qui permettra à toutes les parties de prendre parti. Mesdames et Messieurs, la conférence traite du sujet de la coopération pour le développement efficace pour l'horizon 2030 et ceci devrait être basé sur la participation afin d'aboutir aux 17 objectifs de développement durable et d'élargir ce travail pour s'étendre aux organisations de la société civile. Nous estimons également que le développement du secteur privé est très important afin d'aboutir à ces objectifs de mettre fin à la pauvreté, pour réaliser le développement personnel et garantir le travail décent pour tous. Le secteur privé a toutes les conséquences pour réussir, la qualité, l'efficacité, la flexibilité de gestion, la créativité et pour cela, il a un rôle vital dans un nombre de domaines, tels que la santé, l'éducation, l'énergie. Il est le moteur du développement dans notre pays. Nous proposons que le programme de travail de l'OIT devrait prêter de l'attention afin d'augmenter la participation et le partenariat entre le secteur privé et le secteur public, surtout dans des domaines vitaux tels que l'infrastructure et de consacrer aussi beaucoup d'importance aux politiques d'investissement et l'entrepreneuriat dans son cadre de travail afin de fournir des forces de travail décent à tous. Mesdames et Messieurs, les rapports successifs du Directeur général ont abordé la question de la situation des travailleurs palestiniens dans les territoires occupés et les différentes missions en Cisjordanie et à Gaza ont montré la situation d'extrême difficulté dans laquelle vit le peuple palestinien. Nous appelons tous de devoir respecter la légitimité internationale et le droit des Palestiniens à l'autodétermination, la création de leur état libre avec sa capitale Al Quds et nous appelons l'organisation aussi à prêter un plus grand rôle à la paix et la liberté parmi le programme de son travail. Je vous remercie de votre attention. Et que la paix de Dieu vous accompagne.

**M. Ngige**  
*Gouvernement (Nigéria)*

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs, je vous transmets les chaleureuses salutations du gouvernement et du peuple de la République fédérale du Nigéria. Nous nous félicitons des travaux réalisés par cette



---

organisation en 2016 et 2017 en ce qui concerne notamment la mise en œuvre des objectifs stratégiques du BIT, qui sont au cœur du programme pour le travail décent. Nous saluons également le Directeur général qui a choisi le sujet du rapport de cette année, à savoir «L’initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l’égalité». Cela reflète l’un des domaines qui nous préoccupent le plus, promouvoir le travail décent. Madame la Présidente, la promotion de l’emploi des jeunes et des femmes et le renforcement de la situation des femmes au travail représentent un grand défi pour nos sociétés, notamment dans le cadre de la récession économique, de la chute des prix du pétrole, des problèmes militaires dans certaines parties du pays, notamment le nord-est, et le facteur des migrants qui reviennent dans le pays, dont la plupart sont des femmes et des jeunes qui ont été victimes de trafic et d’esclavage. Il est donc impératif pour nous de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour améliorer la situation de la participation des femmes sur le marché de l’emploi. Le gouvernement pour ce faire a mis en place un nouveau plan de croissance et de relance économique. Nous avons également mis en place un programme «De l’école au travail», conçu pour aider les jeunes femmes et les jeunes hommes à intégrer le marché de l’emploi. Nous avons également pris des mesures spécifiques pour lutter contre les inégalités dans les domaines suivants: le principe de la rémunération égale pour un travail égal, sans discrimination, un principe qui figure dans la Constitution de notre république. Une initiative présidentielle dans le nord-est vise à promouvoir l’éducation des jeunes filles et des femmes pour les aider à être autonomes économiquement. Les employeurs du public et du privé sont priés de mettre en place des crèches sur le lieu de travail pour aider les jeunes mères. Dans le service public, le gouvernement a accru le congé maternité de 12 à 16 semaines pour permettre à la maman et au bébé de récupérer, et de permettre également l’allaitement. Des procédures disciplinaires contre des femmes lorsqu’elles prennent leur congé de maternité sont sévèrement punies. Les employeurs ne sont plus non plus autorisés à licencier une femme du fait de son statut de mère. Nous avons également des services médicaux gratuits pour les femmes enceintes et les enfants de moins de 5 ans dans de nombreux états du pays. La ratification et la mise en œuvre de la convention sur la protection de la maternité numéro 186 est un effort conscient pour garantir que toutes les femmes soient protégées dans le pays. C’est quelque chose qui est déjà en place. Nous avons également introduit des programmes de cantines scolaires au niveau national et sous-national pour améliorer l’éducation pour tous et éviter l’abandon scolaire. Cela simplifie également la tâche des femmes, notamment celles qui travaillent, et leur permet d’avoir plus de temps. Néanmoins, Madame la Présidente, il reste encore beaucoup à faire. La manière la plus efficace pour éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes, c’est de travailler sur le lieu de travail en s’opposant vigoureusement aux pratiques discriminatoires des employeurs, au harcèlement et ce, peu importe où cela se produit ou quand. Les femmes qui sont victimes doivent pouvoir porter plainte auprès d’inspecteurs du travail. Nous avons des guides, des lois et des codes de pratique qui prévoient des sanctions sévères et des mesures punitives pour éviter que ce genre de phénomène se produise. Nous remercions d’ailleurs l’assistance technique du BIT. Nous avons grâce à cela pu certifier 80 auditeurs, facilitateurs. En conclusion, nous espérons que ce n’est qu’un début et nous voulons insister sur le fait que nos femmes doivent pouvoir déployer leur plein potentiel aux côtés des hommes dans le monde du travail. Je vous remercie.

---

**M. Rabiei**

*Gouvernement (République islamique d'Iran)*

Au nom de Dieu tout puissant miséricordieux, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les représentants des employeurs et des travailleurs, d'emblée, je voudrais féliciter à l'occasion du mois du Ramadan, je remercie tous les frères et sœurs, tous les délégués et tous les travailleurs qui jeûnent. En ce qui concerne l'initiative sur les femmes au travail et au vu des développements sociaux grandissants, nous avons besoin de réfléchir à nouveau à notre manière de fonctionner pour fournir un avenir plus brillant aux femmes. Cette initiative doit être prise en compte conjointement avec l'initiative sur l'avenir du travail décent. Afin de promouvoir le monde du travail, nous avons tous besoin de travailler ensemble pour promouvoir la paix, l'inclusion, la justice sociale et le travail décent. Malheureusement, nous vivons dans un monde où certains pays ne respectent pas les accords internationaux et poussent le monde dans la violence. Ils bombardent des enfants et des femmes innocents pour promouvoir leurs propres intérêts économiques. Des crises sont donc promues qui provoquent la violence, et cette violence touche surtout les femmes et les enfants. En ce qui concerne le dialogue social, qui est également au programme de la CIT, une solution unique devrait être évitée, parce que les pays ont leur propre spécificité. Nous pensons que le dialogue social, au niveau national ou international, dans les groupes sociaux et même dans les familles, demande une vie décente. Mon pays, avec une expérience longue de plus de cent ans dans le tripartisme, suit avec attention cette question. Pendant cette administration, nous avons augmenté le nombre d'organisations de travailleurs et d'employeurs de 50 pour cent. Nous essayons également de travailler au niveau de la moralité sur les lieux de travail parce que les conditions sont encore disparates, et les relations internationales empoisonnent la situation économique et politique, et provoquent la reproduction de la violence. La violence sur le monde du travail ne pourra pas être éliminée sans tenir compte des inégalités et de la pauvreté au niveau national et international, et grâce à des conseils éthiques. Créer de la sécurité d'emploi, mettre fin à la violence contre les femmes et les enfants ou sur le lieu de travail, c'est notre volonté nationale. En ce qui concerne l'autre point de l'ordre du jour de cette conférence, nous appuyons la coopération au développement. Nous croyons dans la coopération au développement. Madame la Présidente, j'ai l'honneur de vous dire que les femmes dans mon pays ont un rôle très élevé dans leur famille, dans leur société. Aujourd'hui, les femmes et les filles représentent environ 60 pour cent de ceux qui postulent à l'université et contribuent à promouvoir l'économie grâce à leur travail dans la famille ou dans les secteurs publics et privés. Les femmes représentent 41 pour cent des fonctionnaires aujourd'hui en Iran, c'est une augmentation de 10 pour cent. Les cibles ont également été fixées pour atteindre 30 pour cent des postes de dirigeants haut placés d'ici la fin de cette administration. 60 pour cent des emplois créés l'année dernière visaient des femmes. Mon ministère a essayé d'autonomiser davantage les femmes, surtout les chefs de famille pour qu'elles puissent entrer sur le marché de l'emploi en leur fournissant des formations gratuites et en leur donnant l'accès à différentes opportunités. Les femmes et les hommes peuvent avoir la souplesse liée à certains types de travail pour pouvoir jongler entre la vie professionnelle et familiale. Je pense que nous devrions préparer le terrain pour qu'elles puissent accepter ces tâches pour autant que les conditions respectent les normes du travail. L'OIT devrait d'ailleurs travailler davantage à cette notion de la réconciliation entre la vie familiale et professionnelle. La République

---

d'Iran a toujours été engagée pour respecter ses engagements nationaux et internationaux et ne ménage aucun effort pour y parvenir. Alors que nous sommes réunis ici pour parler de la manière dont le monde du travail pourrait s'améliorer partout dans le monde, ce qui demande évidemment une responsabilité collective de la part de toutes les parties prenantes, malheureusement certaines sanctions cruelles et injustes sont imposées sur les économies de certains pays, y compris le mien sans aucune justification. Des sanctions qui, par nature, nuisent à la vie des personnes ordinaires et notamment des travailleurs. Nous sommes préoccupés vis-à-vis des violences commises contre les personnes dans les territoires occupés palestiniens. L'OIT, qui veut promouvoir la justice, doit être plus présente sur cette question. Je vous remercie de votre attention.

**M. Haque**

*Gouvernement (Bangladesh)*

Madame la Présidente, je vous félicite pour votre élection à la Présidence de la 107ème Conférence Internationale du Travail. Je voudrais également consigner au procès-verbal notre reconnaissance au Directeur général qui a présenté un rapport complet sur l'initiative sur «Les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». Je me félicite des efforts déployés par le Président du Conseil d'Administration pour nous avoir présenté un rapport détaillé sur les trois dernières sessions du Conseil d'Administration. Madame la Présidente, nous avons réalisé des progrès substantiels vers l'instauration de la parité entre hommes et femmes dans le monde du travail depuis les dernières décennies. En dépit de cela, combler les écarts entre hommes et femmes reste l'un des défis les plus urgents sur le marché du travail, le marché social. L'initiative du centenaire de l'OIT pour les femmes au travail est un bon pas dans cette direction. L'agenda 2030 donne également un nouvel élan, l'instauration de changements positifs dans la vie des femmes. Nous devons saisir cette opportunité pour considérer cette question comme une priorité absolue. Le Bangladesh croit fermement que les objectifs du développement ne peuvent être réalisés si nous laissons nos femmes à la traîne alors qu'elles représentent la moitié de la population. L'une des mesures les plus importantes mises en œuvre par notre gouvernement a été de mettre en place la politique nationale de développement des femmes, garantissant l'égalité de chances et de droits aux femmes. Nous créons des environnements de travail favorables aux femmes en garantissant leur santé, leur sécurité, en leur offrant des possibilités de logement et en créant des crèches sur leur lieu de travail ou dans les environs. Suite à ces mesures, la main d'œuvre féminine est passée de 24 pour cent environ à 40 pour cent au cours de 4 dernières années. Madame la Présidente, le Bangladesh est le deuxième plus grand exportateur de vêtements de confection dans le monde et les femmes représentent 90 pour cent de la main d'œuvre dans ce secteur crucial. De manière sans précédent et avec l'accord des propriétaires d'usines, notre gouvernement a été en mesure de relever les salaires des femmes de 77 pour cent, donc les femmes sont les principales bénéficiaires de ces mesures. Nous avons adopté des mesures pour faciliter les femmes entrepreneurs afin qu'elles puissent créer des petites entreprises pour vendre leurs biens. Nous avons créé Joyita, une organisation de jeunes femmes entrepreneurs pour les inciter à œuvrer dans le cadre de petites et moyennes entreprises et de créer des emplois pour d'autres femmes. Les femmes au Bangladesh participent également activement au monde gouvernemental et de la politique. Au Bangladesh, la situation est unique puisque les fonctions de Premier Ministre, porte-parole du Parlement, leader de l'opposition, leader adjoint de la Chambre, sont toutes occupées par des femmes. Le Forum Economique Mondial a

---

publié un rapport qui place le Bangladesh parmi les 7 premiers pays du monde qui ont réussi à réduire l'écart entre hommes et femmes dans le monde de la politique. Les femmes représentent une source importante de talents non utilisés. Les éduquer davantage, accroître leurs compétences numériques, peut les aider à trouver des emplois productifs. Notre gouvernement a rendu l'éducation gratuite pour les filles jusqu'au 2<sup>ème</sup> degré et leur accorde des bourses. Presque tous les enfants vont à l'école primaire et nous offrons un bon accès aux femmes aux possibilités d'information et de technologie, car nous souhaitons réaliser notre rêve d'un Bangladesh numérique, fondé sur une société inclusive, axée sur le savoir d'ici 2021. En dépit de ces progrès, nous avons beaucoup à faire encore concernant la violence contre les femmes. Nous faisons beaucoup d'effort pour mettre fin à toutes les formes de discrimination, de violence contre les femmes, y compris sur les lieux de travail. Nous nous réjouissons d'ailleurs de connaître les résultats de la discussion normative au cours de cette Conférence sur la violence et le harcèlement contre les hommes et les femmes dans le monde. Madame la Présidente, au moment où nous parlons les territoires palestiniens occupés continuent à connaître la répression et l'oppression, ce qui limite les possibilités d'accès à un travail productif et décent. Nous pensons que l'OIT récemment s'est rendue sur place et a pu se persuader directement sur place de cette situation. Nous faisons tout notre possible pour mettre en place l'égalité entre hommes et femmes à toutes les étapes de la vie et dans toutes les situations. Prenons à nouveau l'engagement pour réaliser la parité entre hommes et femmes dans tous ses aspects, y compris le monde du travail et faisons ainsi du monde un lieu meilleur pour les femmes. Merci.

**Mme Khine Khine**  
*Employeur (Myanmar)*

Salutations de la Fédération de la Chambre de Commerce et d'Industrie. Les employeurs du Myanmar souhaitent instaurer une paix industrielle robuste et stable dans le pays, avec une amélioration de la gouvernance du marché de l'emploi. Nous nous sommes félicités de la décision du Conseil d'Administration à l'occasion de sa 332<sup>ème</sup> session, qui a décidé que signaler les cas de travail forcé n'est plus requis pour le Myanmar, ce qui montre bien le travail coordonné de toutes les institutions et mandants concernés dans ce domaine. Nous remercions l'OIT pour ses efforts inlassables et pour le soutien accordé. Depuis mai 2015, les employeurs du Myanmar participent activement au forum de dialogue national tripartite, qui en est à sa quatrième année de fonctionnement et qui couvre les programmes de travail décent, les programmes de réforme de la législation du travail, les stratégies de communication et l'éradication du travail des enfants également. Le PPTD a été rédigé avec succès et a fait l'objet d'un accord des organes tripartites en janvier de cette année. Je suis fière de dire que ce document va être signé dans un avenir très proche. Il est d'une grande importance pour les employeurs du Myanmar de considérer comme prioritaire la réforme de la législation du travail de 2011, qui limite l'établissement ainsi que les droits des organisations d'employeurs. La loi de règlement des conflits est toute aussi importante comme loi prioritaire en matière de réforme, en raison des carences du système actuel de solutions des conflits dans la loi et dans la pratique. Autant que nous, mandats tripartites, apprécions la culture du dialogue tripartite, les employeurs souhaiteraient en appeler à tous les partenaires pour tenir compte des résultats de ce processus. Nous appuyons pleinement l'attitude défendue par le Conseil d'Administration en matière de réformes du droit du travail

---

au travers d'un dialogue tripartite effectif et pour promouvoir la liberté syndicale tout en respectant les normes internationales du travail. Il est important que ces lois soient améliorées et mises en œuvre dans la pratique. Nous savons que l'OIT a échangé des conseils avec les partenaires tripartites au Myanmar, indiquant que les emprisonnements ne sont pas favorables à de bonnes relations industrielles et ne devraient pas être prévus par la loi pour des délits mineurs. Il est très décourageant pour le secteur privé de constater que d'autres partenaires sociaux ne respectent pas ce conseil. Cela portera atteinte aux relations industrielles à long terme et sera un obstacle à l'instauration de la confiance entre mandants tripartites. Nous notons également que la mise en œuvre d'actions revendicatives sur le terrain parfois est incompatible avec les lois et les normes internationales. Souvent les syndicats en grève bloquent les entreprises et ne permettent pas à la direction ou aux travailleurs de pénétrer dans les bâtiments, ce qui a débouché sur de nombreuses confrontations violentes. La mise en œuvre de lois pertinentes a été insuffisante et à long terme portera atteinte à l'instauration de relations professionnelles pacifiques. Les lois sur l'investissement étranger ont attiré l'attention de nombreuses entreprises internationales. Il est crucial que ces lois soient claires et compréhensibles pour tous. En général, certaines lois sont dépassées, ne se rapportent plus au secteur privé moderne. Ces lois doivent être adaptées aux entreprises du XXI siècle et pas à celles d'il y a cinquante ou soixante ans. Il faut également veiller à la cohérence entre les lois évoquées. Nous sommes reconnaissants que OIT Myanmar soit parvenue à mieux comprendre la situation des entreprises dans le pays, a repris des points saillants de différentes lois et a publié le guide de l'OIT pour la législation du travail au Myanmar en cinq langues - Myanmar, anglais, coréen, chinois et japonais - en 2017-2018, ce qui a beaucoup aidé le secteur privé. Le Myanmar a avancé sur le plan d'action nationale pour l'aliénation du travail des enfants avec des activités stratégiques clés, telles que meilleure éducation et formation professionnelle, la mise à jour d'un cadre juridique et réglementaire cohérent, fournir aux enfants un soutien leur permettant de les retirer des pires formes de travail des enfants. Tous ces objectifs devront être réalisés d'ici 2023. Nous félicitons le travail, nous félicitons les ministères concernés pour leur travail tripartite, ainsi que les travailleurs et employeurs, et l'OIT pour son aide. Nous coopérons avec le ministère de l'industrie; à l'heure actuelle, 40 000 PME sont enregistrées employant des centaines de milliers de travailleurs. La formalisation du secteur non formel est dans l'intérêt des employeurs qui, à notre avis, fournit aux entreprises et aux travailleurs la protection de leurs lois. Sur l'initiative d'ACTEMP, la Chambre du Myanmar a effectué une enquête auprès des femmes entrepreneurs. Cette enquête a montré que les obstacles les plus importants sont liés au fait que les femmes auraient plus de responsabilités familiales que les hommes. On a demandé des mesures correctrices dans ce domaine. Dans le secteur du vêtement, de la chaussure et du cuir plus de 90 pour cent des employés sont des femmes. Souvent, il y a des femmes qui sont des couturières et qui finalement, accèdent à des postes de cadres moyens, voire supérieurs, indépendamment de leur éducation. On suggère une nouvelle série d'enquêtes pour montrer combien de femmes ont gravi les échelons, comment on peut les aider pour faciliter ce processus et cela pourrait être utilisé comme vitrine pour encourager toutes les femmes qui travaillent. Nous sommes un pays en transition, par conséquent, nous connaissons des hauts et des bas en matière de notre quête de paix industrielle, mais si toutes les déclarations que j'ai faites aujourd'hui deviennent réalité, avec le devoir et les responsabilités inévitables des mandants tripartites que cela entraîne, et avec le soutien constructif d'autres acteurs, je suis sûre que nous ne



---

sommes pas très éloignés du moment où nous pourrions dire, «longue vie à la paix industrielle», où nous n'appellerons plus seulement la paix industrielle de nos vœux. Merci de votre attention.

**M. Thailuan**

*Travailleur (Thaïlande)*

Madame la Présidente, merci de me faire l'honneur de pouvoir prendre la parole au nom des syndicats de Thaïlande. Nous nous félicitons du rapport du Directeur général de l'OIT sur les femmes au travail. En tant que délégués des travailleurs, nous pensons qu'il faut effectivement faire quelque chose pour les 5 millions de femmes qui travaillent. Je voudrais dire quelques mots au sujet de la situation en Thaïlande. En Thaïlande, la main d'œuvre féminine soutient le pays avec efficacité. Non seulement c'est une vieille tradition chez nous, mais souvent l'on considère chez nous les femmes comme des citoyennes de deuxième catégorie. Il faut donc aider les femmes, les femmes qui travaillent. Mais les femmes souvent croient elles-mêmes en cette idée: elles pensent que les hommes sont supérieurs au sein de la société, elles pensent que les hommes sont de meilleurs chefs de famille que les femmes, alors qu'en réalité les deux ont les mêmes responsabilités. Les femmes en général sont cantonnées dans des travaux de col bleu. Elles ont peu de possibilités d'accéder à des fonctions plus élevées. Souvent elles ne sont pas bien éduquées et cela freine leur progression dans leur carrière. Beaucoup de personnes continuent à croire en ces anciennes normes sociales et ne pensent pas vraiment qu'aucun homme ne peut vraiment exister sans le soutien des femmes. Il faudrait donc que ces femmes cols bleus aient la possibilité de se développer, de progresser dans leur carrière professionnelle. En général, elles peuvent accéder à des fonctions de contrôleur, de surveillant, mais elles ne peuvent pratiquement pas aller plus loin. Il y a donc beaucoup de préjugés au sein de notre société en matière d'attitude à l'égard des hommes et femmes. Les lois en place jouent également un rôle important à cet égard et entament l'estime que les femmes se portent à elles-mêmes. Nous devons faire davantage pour promouvoir l'égalité sur les lieux de travail. Il faut des mouvements pour que les femmes ne se sous-estiment pas. Nous sommes en train de développer un programme de leadership pour améliorer les compétences des travailleuses afin qu'elles puissent également participer aux activités tripartites. La seule manière de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes pour nous, consiste à inciter les travailleuses à mettre en avant leur propre bien-être, à changer d'attitude, de mentalité, à penser qu'elles peuvent faire le même travail que les hommes, qu'elles ont autant de valeur qu'un homme. C'est la seule solution que je peux envisager. Autre domaine auquel nous devons être plus attentifs, c'est celui du harcèlement sexuel sur les lieux de travail, qui a une incidence directe sur les travailleuses en général. Il faut donc lutter contre ce phénomène. Mais ce qui entrave les efforts dans ce domaine, c'est la faiblesse de la loi sur la protection des travailleurs. Il faut mettre davantage l'accent sur la prévention; les victimes souvent n'osent pas se manifester. Merci de m'avoir donné la possibilité de vous livrer quelques réflexions sur ces questions et je souhaite beaucoup de succès à cette conférence. Merci.

**M. Nghimtina**

*Gouvernement (Namibie)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, la Namibie vous félicite Monsieur le Président, ainsi que l'ensemble du Bureau, à l'occasion de votre élection à la présidence de cette 107<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail.



---

C'est une session particulièrement importante pour la Namibie. Nous sommes l'un des rares pays au monde dont la constitution précise clairement que l'état doit agir conformément aux conventions et recommandations du BIT. Notre gouvernement a lancé des programmes clés, en coopération avec le BIT pour coordonner efficacement la création d'emplois et pour introduire des salaires minimums. En outre, nous avons également inclus dans le nouveau cadre de partenariat avec les Nations Unies des mesures pour renforcer la coordination dans tous les secteurs. La Namibie va également mettre en place un fonds de pension pour la sécurité sociale. Monsieur le Président, la Namibie applaudit le Directeur général de son rapport à l'occasion du centenaire et l'initiative sur les femmes au travail. Nous sommes d'accord avec les cinq piliers identifiés par le Directeur général pour un nouvel élan pour l'égalité. Renforcer l'économie des soins, faire en sorte que les femmes soient davantage maîtresses de leur temps, reconnaître le travail des femmes à sa juste valeur, renforcer les moyens d'expression et de représentation des femmes et mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Nous pensons qu'il est nécessaire que l'OIT organise une réunion d'experts sur l'économie des soins à la personne afin de créer de l'emploi et du travail décent dans ce secteur. Nous voudrions aussi prévoir la protection pour les personnes dans des formes d'emplois atypiques, emplois dans lesquels les femmes prédominent. La Namibie, en 1998, a promu un acte sur l'emploi, une législation qui permet de promouvoir l'égalité des chances pour l'emploi et les femmes font partie du groupe de diffusion. Le parti au pouvoir a adopté une politique 50 - 50. Cette politique est conforme avec l'ODD 5, cible 5.5 qui veille à ce que les femmes soient pleinement représentées et puissent participer à tous les niveaux de la prise de décisions dans la vie publique et privée. Son Excellence, le Docteur Hage Geingob, Président de la République de Namibie a reçu aujourd'hui le prix d'excellence africaine pour l'égalité hommes-femmes grâce à ses efforts pour mettre en place un cadre afin de promouvoir et protéger les droits des femmes en Namibie. Cette distinction lui a été octroyée dans le cadre d'une campagne pour l'égalité, mais malgré tous ces progrès il reste encore beaucoup à faire. Le gouvernement a lancé un programme de trois ans, avec l'aide de l'OIT, sous forme de formation pour le personnel des ministères et les partenaires sociaux sur l'évaluation de la parité et l'intégration des questions de genre dans les différents programmes et pour la mise en œuvre des politiques d'emploi en Namibie. La Namibie soutient les programmes des pays sur le travail décent qui seront signés par le Directeur général lorsqu'il viendra en Namibie, début août de cette année. Cela permettra de ratifier la convention sur la famille et la convention sur la protection de la maternité, la 183. Nous mettrons en place également une étude pour soutenir la formulation des politiques pour permettre aux femmes de mieux contrôler leur temps et d'avoir un meilleur accès au marché de l'emploi. La Namibie sera à la présidence de la SADC en août de cette année. Dans le cadre des célébrations du centenaire du BIT, la Namibie s'est engagée à inclure un segment sur les femmes à l'ordre du jour de la réunion annuelle des ministres de la SADC de l'emploi et les partenaires sociaux début 2019. Mon gouvernement participe activement au comité qui parle cette année de l'établissement de normes pour mettre fin à la violence et au harcèlement sur le lieu du travail ou dans le monde du travail, et nous espérons qu'une issue sera trouvée l'année prochaine et qu'une convention sera adoptée. Enfin, notre Président rappelle sa solidarité avec le peuple palestinien et sera à leurs côtés dans leur combat légitime pour l'indépendance et la souveraineté. Je vous remercie.

---

**M. Pinder**  
*Gouvernement (Bahamas)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les délégués de cette conférence, bonjour. Je vous transmets les salutations de notre Ministre du Travail des Bahamas. En son nom, je vous félicite Monsieur le Président, ainsi que vos vice-Présidents, à l'occasion de votre élection à la présidence et à la vice-présidence respectivement de cette 107<sup>ème</sup> conférence. Je suis convaincu que mes collègues ministres, en particulier ceux de la région des Caraïbes, sont convaincus que grâce à votre conduite avisée, cette session sera extrêmement productive. Monsieur le Président et Mesdames et Messieurs les vice-Présidents, à cause d'un accident horrible qui a eu lieu récemment aux Bahamas, je ne peux pas participer à cette 107<sup>ème</sup> session, j'ai des émotions partagées et je suis désolé de devoir vous dire que vendredi le 1<sup>er</sup> juin, un accident tragique a eu lieu lors d'une parade, qui a provoqué le décès de 4 syndicalistes et 25 personnes ont également été blessées. Par conséquent, notre nation est maintenant en deuil alors que l'on essaie de se relever de cette perte tragique et de guérir ces blessures qui seront toujours avec nous. Nous demandons aux délégués de garder dans vos esprits et vos prières le peuple des Bahamas, et en particulier, les membres du syndicat des services financiers des Bahamas qui ont été touchés directement par cet accident. Mesdames et Messieurs, lors de la 106<sup>ème</sup> session, mon gouvernement a annoncé que, conjointement avec les partenaires sociaux, nous planifions une série d'initiatives visant à promouvoir le niveau de vie et la qualité de vie pour les travailleurs des Bahamas, en particulier en réduisant le niveau de chômage parmi les jeunes. À cette fin, nous avons entrepris les mesures suivantes:

- Nous avons lancé des bourses d'emploi. Le département du travail, en partenariat avec les entreprises, a organisé 6 bourses à l'emploi dans des parcs communautaires à New Providence and Grand Bahamas. Cette initiative a permis d'ajouter plus de 8 500 personnes à la base de données des compétences de notre département et de créer des opportunités d'emploi pour plus de 1000 Bahamiens.
- Nous avons nommé un comité de sélection sur les aptitudes professionnelles et la formation visant à garantir que toutes les institutions de formations du pays travaillent en étroite collaboration avec le secteur privé pour élaborer une stratégie nationale de formation pour les travailleurs bahamiens.

Au cours des 12 prochains mois, mon Ministère se concentrera sur les mesures supplémentaires visant à réduire les niveaux élevés de chômage et de garantir que des relations cordiales prévalent avec nos partenaires sociaux, notamment:

- En promulguant une législation pour permettre au tribunal industriel des Bahamas d'appliquer ses décisions;
- De garantir que tous les directeurs reconnaissent les droits des travailleurs;
- En amendant la section 20 de la législation sur les relations industrielles, pour faciliter la mise en place de la recommandation du BIT sur l'Indépendance syndicale.

Le département du travail réalisera le processus de décentralisation pour garantir que les citoyens aient à meilleur accès à ses services. Nous pensons que d'ici le mois d'août 2018, les résidents de New Providence auront accès à trois bureaux qui seront équipés d'un centre One Stop Shop, conformément aux normes internationales et offrant toute une série de services aux demandeurs d'emploi. Enfin, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les vice-Présidents, je félicite chaleureusement Monsieur Guy Ryder, Directeur général de l'OIT pour son travail à la tête de cette grande organisation et nous lui assurons qu'il peut compter sur le plein soutien du gouvernement des Bahamas, alors qu'il accomplira ses fonctions dans le cadre de son mandat. Que Dieu bénisse l'OIT et le Commonwealth des Bahamas.

---

**M. Matsas**  
*Travailleur (Chypre)*

Mesdames et Messieurs, au nom de la Confédération des travailleurs de Chypre, je voudrais féliciter l'OIT pour avoir choisi ce sujet pour le débat. Je remercie également le Directeur général de son rapport très complet qui permet un débat de fond, qui permettra aux partenaires sociaux de promouvoir des approches socialement justifiées. De nombreuses étapes ont été franchies, de nombreuses stratégies et mesures politiques ont été entreprises, mais il reste encore une distinction très claire entre la théorie et la pratique. Je dois vous dire que toute la situation est devenue encore plus difficile pendant la crise financière puisque les femmes ont été plus durement touchées dans les relations vis-à-vis de l'emploi, des rémunérations et des avantages, de l'équilibre vie privée/vie professionnelle et avec le travail précaire. La croissance actuelle montre encore une fois que nous devons nous fixer des objectifs plus ambitieux, mais stratégiques, pour mettre en place un cadre applicable pour soutenir l'égalité et l'égalité entre la vie professionnelle et la vie privée. La crise professionnelle a effectivement durement touché les équilibres économiques, mais en même temps, cette crise a également touché le marché du travail, les politiques sociales et la justice sociale. Il va sans dire que la crise financière elle-même, surtout dans des pays comme la République de Chypre, qui a dû passer par un protocole d'accord réglementé par la Troïka pourrait être une réponse ou une réponse partielle qui expliquerait pourquoi les choses se sont ralenties au niveau de l'égalité. Néanmoins, cela pourrait également être simplement une excuse pour ne pas avoir pu travailler de manière différente, surtout au niveau des entreprises. Malheureusement, nous sommes toujours confrontés à des réalités dans lesquelles il y a un plafond de verre, un monde de verre, un sol collant et nous devrions tout particulièrement relever les défis liés aux nouvelles formes d'emploi qui promeuvent la dérégularisation du marché de l'emploi, y compris l'emploi atypique ainsi que la numérisation. Une question qui mérite une discussion plus approfondie parce que ces phénomènes touchent surtout les femmes sur le monde du travail et cela crée donc en même temps un isolement social et cela a agrandi l'écart salarial. Si nous devons mentionner différentes bonnes pratiques, permettez-moi de souligner l'évolution récente liée au bipartisme et à la coopération tripartite, qui à Chypre a permis de concevoir un code qui devrait bientôt être inclus dans les accords collectifs qui parlent de la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence dans l'emploi. De manière plus importante encore, cette mention est très claire dans le rapport du Directeur général: le nouvel élan pour l'égalité est urgent, mais il est essentiel d'indiquer et de promouvoir des mesures spécifiques pour lutter contre ce problème. Bien sûr, nous ne devons pas réinventer la roue, mais il serait utile si l'on pouvait se concentrer sur la conception de programmes éducatifs et de formations professionnelles pour améliorer la diffusion d'informations et mettre en place une bonne culture. Nous devrions également améliorer le cadre juridique sur l'égalité. La Commission européenne a proposé une directive pour soutenir l'équilibre vie privée/vie professionnelle, qui doit être adoptée par le Conseil de l'Union Européenne afin de promouvoir des solutions adéquates pour les besoins des sociétés modernes. Nous devons également fournir une feuille de route, spécifique, tangible et réalisable, pour parvenir à certains objectifs liés à l'égalité dans l'emploi. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient acquérir un rôle central pour concevoir et promouvoir des politiques sociales appuyées par les finances publiques. Nous devrions également établir et renforcer les institutions existantes, les organes

---

et les comités, promouvoir et surveiller l'égalité et impliquer les partenaires sociaux et la société civile au sens large, en insistant tout particulièrement sur la participation des femmes afin de pouvoir atteindre des décisions plus équilibrées. Et bien entendu, il faudrait également inclure ou améliorer les questions d'égalité et les clauses d'égalité dans les accords de négociation collective et les accords professionnels. Madame la Présidente, après tout, la nature humaine ne change pas, mais lorsque les personnes acceptent les mêmes règles et les mêmes institutions pour être sûrs qu'elles soient appliquées, leurs comportements changent le processus même de la civilisation. La durabilité dans l'emploi et le travail a besoin de politiques sûres qui promeuvent l'égalité et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, et bien entendu, mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes. Clore les écarts dans l'emploi, c'est une condition sine qua non pour parvenir au travail décent, qui est un moteur de développement durable dans le cadre du programme 2030. En conclusion, l'égalité entre les hommes et les femmes ce n'est pas une question qui concerne uniquement les femmes, mais qui nous concerne tous et il va sans dire que parvenir à la parité ne nous permet pas d'arriver à un jeu à somme nulle, mais crée plutôt les conditions appropriées nécessaires pour établir une société plus démocratique, plus équilibrée. Le défi est devant nous, surtout au niveau européen et nous devons remettre en pratique les piliers européens des droits sociaux. Il faut au moins le tenter et promouvoir à nouveau cette égalité. Je vous remercie.

**Mme Eltsova**

*Gouvernement (Fédération de Russie)*

Madame la Présidente, chers collègues. L'amélioration du bien-être et du niveau d'emploi, l'amélioration de la formation et la santé, ce sont des questions qui préoccupent tous les citoyens du monde. Atteindre les objectifs de développement durable de l'ONU et de l'OIT, nous le faisons en Fédération de Russie grâce à différentes mesures, notamment grâce à la planification du développement socio-économique du pays. Nous mettons également en place des normes pour l'emploi et la rémunération et nous renforçons le dialogue tripartite. Dans notre pays, nous avons mis en place des politiques économiques à long terme qui tiennent compte des normes et des vecteurs de développement des politiques sociales. Nous le faisons grâce à des programmes à long terme comme des programmes pour l'emploi de la population et pour la formation. Nous accordons une grande importance à la mise en place de postes de qualité qui garantissent le respect de normes sociales élevées. En 2018, nous avons lancé dans notre pays un programme pour améliorer l'emploi et la rémunération. Grâce à des moyens gouvernementaux, nous avons mis en place des services de consultation pour les employeurs pour augmenter les compétences des travailleurs et pour garantir qu'il y ait une adéquation entre l'offre et la demande. Nous avons également atteint les résultats suivants en 2017 par rapport à 2016: nous avons connu une augmentation de 7,3 pour cent des salaires moyens, en termes réels il s'agit de 3,5 pour cent. Nous avons mis en place une norme pour le salaire minimal sur le territoire de toute la Fédération de Russie à partir du 1er mai 2018 pour le fixer à 26,3 pour cent du salaire minimal moyen en Fédération de Russie. Nous avons également une situation stable sur le marché de l'emploi, nous avons un chômage qui est d'environ 1 pour cent au 1er avril 2018. Nous développons de manière dynamique la demande de main-d'œuvre, nous l'avons constaté notamment fin avril 2018, où nous avons 1,5 millions d'unités. Dans le domaine de l'harmonisation des efforts des partenaires sociaux, nous avons signé un nouvel accord-cadre entre le syndicat national russe, les employeurs nationaux russes et le gouvernement pour la période 2018-2020, qui permet de déterminer les axes clés de la

---

Russie sur les questions du travail et la ratification de différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail. Le deuxième thème important sur lequel je voudrais revenir concerne les droits des femmes. Le 8 mars dernier, la Fédération de Russie a adopté une nouvelle stratégie nationale d'action dans l'intérêt des femmes pour 2017-2022, qui prévoit l'amélioration des conditions pour la santé des femmes, l'amélioration de leur situation économique et l'amélioration de leur bien-être ainsi qu'une augmentation de la participation des femmes à la vie sociale et politique. Nous avons en Russie également un programme de collaboration avec l'OIT pour une période allant jusqu'à 2020, un programme qui nous est très utile parce que grâce à celui-ci nous recevons des informations sur les meilleures pratiques et un soutien des experts. Nous remercions donc chaleureusement l'OIT pour ce soutien et nous espérons que nous pourrions continuer à collaborer à l'avenir. Je vous remercie de votre attention et de m'avoir donné la possibilité de m'exprimer aujourd'hui.

**M. Sohn**

*Employeur (République de Corée)*

Président, honorables délégués, le Directeur général s'est penché sur plusieurs questions liées aux inégalités entre hommes et femmes dans son rapport et ces questions ne peuvent pas être résolues rapidement puisqu'elles sont liées à des valeurs et coutumes religieuses, culturelles et historiques profondément enracinées dans les divers pays. Néanmoins, donner à tout un chacun des chances équitables pour soutenir la concurrence et pour toucher un salaire équitable, adapté à leur performance, doit être un objectif commun pour lequel nous devons œuvrer ensemble en cette ère de quatrième révolution industrielle. En Corée, il y a eu une augmentation progressive du nombre de femmes qui travaillent et la manière dont elles sont traitées sur le lieu de travail s'est améliorée au fil des années, toutefois il reste un écart salarial flagrant de 36 pour cent entre hommes et femmes. Toutefois, considérer uniquement cette différence statistique comme symptôme de la discrimination entre hommes et femmes ne contribuera pas à apporter une solution à cette question. Nous devons identifier clairement les causes de telles différences et élaborer des mesures appropriées pour remédier à ces causes spécifiques. Le problème que nous essayons de résoudre ici est celui de la discrimination injuste fondée uniquement sur le sexe et pas les différences qui existent pour des raisons commerciales légitimes. À cet égard, je voudrais faire quelques propositions à l'OIT et à ses partenaires sociaux. Tout d'abord, nous devrions fournir davantage de possibilités aux femmes afin qu'elles puissent participer au marché de l'emploi. Pour ce faire, il faut créer davantage d'emplois pour accueillir cette main-d'œuvre plus étoffée. Il devient de plus en plus difficile pour les entreprises de créer de nouveaux emplois en raison de la surproduction et de l'accroissement de la productivité et de l'efficacité liés aux progrès de la technologie numérique. Le moment est maintenant venu pour nos états membres de concentrer leur politique en matière de travail sur la création de nouveaux emplois au travers de start-ups. Pour que cela se produise, nous devons nous défaire de règlements dépassés qui entravent le développement de nouvelles entreprises. Deuxièmement, nous devrions aider les femmes à rester plus longtemps au sein de la main-d'œuvre. En 2017, les femmes coréennes restent en moyenne 4,7 ans auprès de leur employeur actuel, ce chiffre ne représente que 65 pour cent de la moyenne pour les hommes coréens qui est de 7,2 ans. En outre, 23 pour cent seulement des femmes coréennes ont des carrières qui dépassent 10 ans, comparé à 41 pour cent pour les hommes coréens. Les interruptions de carrière dues à la naissance d'un enfant ou aux soins prodigués par les femmes sont les principales



---

raisons qui expliquent cette différence, c'est pourquoi les entreprises doivent être à la tête des efforts déployés pour offrir aux femmes un meilleur équilibre entre vies familiale et professionnelle. Les femmes ne devraient pas être contraintes à choisir entre le travail et la vie familiale. Troisièmement, nous devons mettre en place un système salarial prévoyant des rémunérations fondées sur la performance et la valeur du travail si nous voulons concrétiser le principe d'un salaire égal pour hommes et femmes pour un travail de valeur égale. En Corée, 63 pour cent des entreprises comptant 100 salariés ou plus, utilisent encore un système salarial fondé sur l'ancienneté où le salaire augmente automatiquement chaque année, cette pratique contribuant directement à l'écart salarial qui existe entre hommes et femmes, puisqu'en moyenne les hommes ont des périodes de travail beaucoup plus longues que les femmes, comme je l'ai décrit tout à l'heure. Ces derniers jours, je tiens à signaler que les entreprises coréennes ont commencé à intensifier leurs efforts pour rompre le plafond de verre en accroissant la proportion de femmes accédant par exemple à des postes de cadres supérieurs. Je considère que c'est un développement très intéressant et un pas dans la bonne direction pour veiller à la compétitivité et à la croissance durable future. Enfin, en conclusion, permettez-moi de demander à l'OIT de poursuivre son engagement et ses efforts, pour trouver, partager, et mettre en œuvre les meilleures pratiques concernant l'égalité sur les lieux de travail. Merci de votre attention.

**M. Valero**

*Gouvernement (République bolivarienne du Venezuela)*

Merci, Madame la Présidente. J'ai l'honneur de présenter ces déclarations au nom du mouvement des pays non-alignés en ma qualité de président de ce mouvement, section de Genève. Madame la Présidente, les ministres du travail du mouvement des non-alignés (MNA) se sont engagés en faveur des objectifs et principes de l'OIT et remercient le Directeur général pour ses efforts afin de transformer l'OIT en centre d'excellence. Le MNA attend avec impatience les résultats des travaux de la commission sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Le MNA prend note du rapport sur le dialogue social et le tripartisme dans le contexte de l'agenda 2030 et les objectifs du développement durable. Le MNA exprime ses remerciements pour le document «Perceptives sociales et de l'emploi dans le monde, tendances 2018» et constate avec préoccupation que le chômage dans le monde touche plus de 192 millions de personnes. En 2019, il y aura 1,3 millions de chômeurs de plus, puisque le rythme de croissance de la main-d'œuvre dépasse celui de la création d'emplois. Le mouvement des non-alignés enjoint le Directeur général à poursuivre ses efforts pour la ratification de l'instrument d'amendement de 1986 de la constitution de l'OIT et en appelle à tous les états membres qui n'ont pas encore ratifié ce document de le faire. Le MNA apprécie les efforts déployés par le Bureau pour renforcer le système de contrôle de l'OIT. Au sein de la commission d'application des normes, la sélection des cas individuels doit respecter l'équilibre entre les quatre régions et les différentes conventions. Cette liste devrait être équilibrée entre conventions fondamentales techniques et de gouvernance. Le MNA reconnaît l'importance de l'agenda 2030, plus concrètement l'objectif huit qui promeut la croissance économique inclusive et durable, l'emploi plein et productif, le travail décent pour tous, la protection des droits des travailleurs ainsi que la promotion de la sécurité sur les lieux de travail. Le mouvement réitère que le droit au développement est un droit humain inaliénable, intrinsèque, lié à d'autres domaines et interdépendants et que sa réalisation pourrait



---

favoriser la réalisation de tous les objectifs de développement durable en particulier de l'objectif huit. Le MNA exprime ses remerciements pour l'étude d'ensemble sur les instruments se rapportant au temps de travail, puisque nous considérons que la quantité d'heures travaillées et les périodes de repos ont des conséquences importantes pour les travailleurs et les employeurs. Le mouvement répète que les mesures coercitives unilatérales mettent en grave danger les droits humains, y compris le droit au développement et le droit au travail. Le MNA s'oppose à ces mesures et les condamne, et enjoint les états qui les appliquent à les révoquer de manière totale et immédiate. Le MNA souligne les défis à relever par les pays qui avaient un grand nombre de réfugiés, en particulier sur leur marché de l'emploi et prie le Bureau et la communauté internationale d'accroître leur appui et leur assistance à ces pays, conformément au principe consistant à se partager la charge et les responsabilités. Et le mouvement prend note du rapport sur l'initiative relative aux femmes dans le monde du travail et sa contribution au développement des économies riches et émergentes. Le mouvement condamne l'occupation militaire depuis plus de 50 ans des territoires palestiniens occupés, y compris Jérusalem-Est, territoire qui fait partie de l'Etat palestinien. Le MNA remercie le Directeur général de l'OIT pour sa visite récente dans les territoires palestiniens occupés, qui est la première visite en 20 ans d'un Directeur général de l'OIT dans cette région. Le mouvement exprime sa profonde préoccupation du fait de l'occupation israélienne, de la stagnation du processus de paix et de la persistance de l'instabilité politique et l'aggravation de la crise humanitaire à Gaza, où le taux de chômage est supérieur à 40 pour cent, le taux de chômage le plus élevé au monde. Le MNA accueille avec satisfaction le rapport du Directeur général de l'OIT sur la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés et exprime sa profonde préoccupation du fait de la violation des droits humains perpétrés par Israël, la puissance occupante. Le mouvement appuie les efforts déployés pour unir la lutte nationale palestinienne et établir l'Etat palestinien indépendant avec Jérusalem-Est comme capitale, et exprime son soutien au peuple palestinien pour pouvoir exercer ses droits à l'autodétermination, à l'indépendance nationale, à la souveraineté, le droit au retour dans leurs foyers. Le MNA enjoint le Directeur général de l'OIT à poursuivre ses efforts auprès des donateurs internationaux pour obtenir un appui financier pour le fonds du progrès social et économique pour le peuple palestinien. Le MNA est fier de sa participation constructive aux discussions sur les différents sujets inscrits à l'ordre du jour de cette 107e Conférence Internationale du Travail. Merci Madame la Présidente.

**M. Thanongsinh**

*Employeur (République démocratique du Laos)*

Excellence, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, c'est un honneur pour moi que de prendre la parole devant vous au nom de la Chambre du Commerce et de l'Industrie nationale du Laos en tant que représentant des employeurs laotiens. Vous savez que notre gouvernement appuie les ODD et notamment l'ODD huit, qui souhaite favoriser une croissance durable et inclusive, et également un emploi pour tous et le travail décent également. Au sein de la Chambre du Commerce et de l'Industrie qui est une organisation faîtière du secteur privé au Laos, nous sommes heureux de participer à cette discussion sur la mise en œuvre des stratégies, des projets, des activités qui ont été lancés par notre ministère du travail et du bien-être social, notamment en ce qui concerne le programme pour le travail décent qui était mis en place par notre pays conformément aux objectifs de l'OIT. Mesdames et

---

Messieurs, nous nous attachons à favoriser la croissance des entreprises et leur durabilité également; c'est une contribution importante que nous apportons ainsi au développement et à la croissance socio-économique de notre république, cela pour faire en sorte que notre pays puisse, en 2020, sortir de la catégorie des PMA. À cette fin, nous aimerions rappeler le rôle indispensable des femmes pour favoriser la mise en œuvre des programmes socio-économiques. Leur rôle, leur contribution est très précieuse, et il permettra certainement de faire des bonds de géant pour atteindre nos objectifs et nos buts. Je voudrais aussi rappeler que nous appuyons le programme «Femmes au travail» et que dans nos relations professionnelles, nous avons toujours préconisé la coopération tripartite. La Chambre de Commerce et d'Industrie du Laos comprend très bien l'importance qu'il y a à promouvoir et à développer les entreprises, comme le prouve du reste toutes les mesures qui ont été prises pour nous mettre en adéquation avec le droit international, pour assurer la protection des droits et des avantages de tous ceux qui travaillent dans le secteur des entreprises. Nous favorisons la croissance des entreprises, nous voulons créer de l'emploi, favoriser les innovations comme on le voit dans les différents projets et services qui sont mis à la disposition de notre société; par exemple, le forum sur les entreprises est un événement important en ce sens, le développement des PME, toutes les activités qui permettent de promouvoir les petites et moyennes entreprises également. Nous avons aussi organisé des séminaires, des ateliers notamment pour les femmes qui devraient maintenant pouvoir être à la tête d'une entreprise, tout comme les jeunes également ou autres participants. Mesdames et Messieurs, la Chambre du Commerce et de l'Industrie a un rôle bien précis. Il s'agit de pouvoir servir ses membres, il s'agit d'attirer aussi des investisseurs étrangers dans notre pays. La Chambre nationale du Commerce a déployé des efforts louables pour faire en sorte que partout on respecte le travail décent dans notre pays. Nous favorisons une coopération tripartite aussi pour assurer de meilleures relations professionnelles sur les lieux du travail et pour assurer la protection des femmes et de tous les travailleurs sans discrimination aucune. Nous travaillons sur une base tripartite pour améliorer les moyens de subsistance des travailleurs. Nous voulons faire régner le respect du salaire minimum, assurer le développement du savoir-faire, des capacités, des compétences, faire en sorte que la santé, la sécurité soient respectées sur le lieu du travail, que l'on réponde aux besoins du marché et que l'on assure des activités de formation et de réorientation. Nous avons lancé des enquêtes également et différentes études tout au long de ces dernières années pour avoir autant d'informations que possible, afin de voir comment adapter notre législation dans les différents secteurs concernés. Une fois encore, j'aimerais pour conclure rappeler au nom de la Chambre de Commerce et des Employeurs du Laos que nous appuyons tout ce qui a été fait par l'OIT en matière d'assistance technique et financière, cela pour pouvoir favoriser le déploiement de nos projets au Laos et j'espère que ces activités pourront se poursuivre encore très longtemps de façon aussi fructueuse que possible. Je vous souhaite plein succès dans vos travaux, je vous souhaite le bonheur au sein de votre famille et je suis heureux de participer à cette 107e Conférence Internationale du Travail à laquelle je souhaite le plus grand succès. Merci.

**M. Bugeja**  
*Travailleur (Malte)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs. Depuis sa création, l'OIT a toujours joué un rôle de premier plan pour promouvoir le tripartisme et le dialogue social, notamment entre les représentants des travailleurs, des employeurs et des

---

gouvernements et cela sur les questions qui ont trait à l'économie et aux questions sociales, la politique sociale. Nous savons que cette organisation a souhaité assurer de meilleures conditions de vie et souhaite faire régner la justice sociale dans tous les pays. Nous avons un débat sur l'incidence de la mondialisation; nous savons qu'elle présente des avantages et des inconvénients, mais elle entraîne des changements considérables. Il faut avec nos partenaires sociaux faire en sorte que l'on puisse ensemble régler les problèmes qui accompagnent cette mondialisation. Il faut donc engager un dialogue social, il faut mettre en place des structures pour les négociations collectives et faire en sorte que les gouvernements s'inspirent d'une bonne gouvernance, misent sur la stabilité sociale, industrielle et professionnelle et sur le progrès économique et des emplois décents. Nous savons que l'automatisation dans le monde du travail modifie la configuration de ce secteur. Il faut donc revoir ces relations professionnelles et nous savons que, de plus en plus, la diversification des tâches appelle d'autres paradigmes; je pense notamment à ces plateformes numériques qui présentent bien sûr des intérêts, mais aussi des problèmes. Et il faudra assurer une bonne représentativité et l'inclusivité de toutes les parties prenantes, voilà donc des défis importants qu'il faudra pouvoir relever en plus des difficultés que représentent le changement climatique, la mondialisation, parfois qui part au galop, et aussi les changements démographiques. Nous avons vu que la croissance économique a été plutôt robuste dans notre pays, 6 pour cent annuellement, mais ce n'est peut-être pas encore le bout du chemin, même si nous avons pu abaisser le taux du chômage et le ramener à son plus bas niveau. Il y a 43 000 travailleurs étrangers qui travaillent dans notre île, ce qui est je crois tout à fait édifiant, et nous avons vu aussi que la dette publique a pu être réduite. L'année dernière, les salaires ont augmenté de 5,7 pour cent par rapport à ceux de 2016. Nous avons pu lutter sensiblement contre la pauvreté. Cet essor économique très rapide et cette avancée démographique ont bien entendu mis à mal les infrastructures et ont fait monter les prix du logement. Le dialogue social est donc important et il est resté très dynamique à tous les niveaux au cours de ces dernières années. Les organisations de travailleurs ont pu, ensemble avec les employeurs, essayer de trouver les meilleures politiques sociales, économiques et professionnelles. Nous voulons donc que grâce à notre conseil pour le développement socio-économique et à notre conseil pour les relations professionnelles réagir de façon percutante et efficace. Nous avons pu par exemple revoir notre législation. De plus en plus, des mesures ont été prises en faveur des familles avec la contribution de nos partenaires sociaux et nous avons participé à ce Semestre européen qui a réactivé le dialogue social. Nos relations professionnelles à Malte s'insèrent dans un système passablement décentralisé et je puis dire que maintenant nous travaillons sur la base d'un consensus, avec des paradigmes éthiques que nous respectons. Nous voulons avoir les meilleures relations possibles. La coopération sur le lieu du travail doit être aussi complétée par la négociation collective. Il faut bien admettre que nous ne sommes pas toujours d'accord entre employés et travailleurs, et parfois les vues divergent sensiblement, mais ces désaccords ne menacent jamais le désir de rechercher la meilleure solution possible et nous essayons d'améliorer les conditions de vie et de travail de nos concitoyens. Voilà pourquoi notre syndicat a souhaité réunir les partenaires sociaux et participer à la négociation d'accords collectifs et à la mise en place de meilleures politiques au niveau national pour assurer les meilleures conditions de travail, des salaires plus élevés, des conditions de santé et de sécurité. Après 12 années de pression auprès des instances gouvernementales, nous avons pu obtenir compensation lorsque les jours fériés étaient un week-end et nous avons donc un

---

système de compensation. Vous savez qu'il faut essayer d'aller plus loin, c'est à quoi nous nous attachons et nous avons lancé des campagnes en ce sens, pour assurer un salaire égal pour un travail égal. Je crois que dans le secteur privé maintenant, on ne peut plus tolérer que deux employés qui accompliraient le même travail seraient payés différemment, par exemple, si l'un a été recruté par un sous-traitant. Nous faisons pression pour supprimer également les contrats zéro heure, car ce type de contrat ne permet pas aux travailleurs de compter sur une situation sûre et stable; au contraire, il est impossible pour les travailleurs d'envisager leur vie, de faire des projets et de pouvoir atteindre des conditions de vie décentes. Si on parvenait à faire régner le principe de rémunération égale pour un travail égal et si on parvenait à supprimer les contrats zéro heure, eh bien je suis sûr que nous aurions fait des pas de géant en misant sur une meilleure qualité du travail. La conférence cette année, qui se tient une année avant le centenaire de l'organisation, est une plateforme, une occasion exceptionnelle qui nous est offerte pour repenser le dialogue social et le tripartisme, pour nous attaquer au travail de demain et pour faire régner la justice sociale qui est un droit et qui est éthiquement souhaitable aussi sur le plan économique, merci.

**M. Mabeo**

*Gouvernement (Botswana)*

Monsieur le Président, permettez-moi de commencer mon discours en vous adressant mes félicitations à vous et aux vice-Présidents pour leur élection, votre élection pour orienter les travaux de cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail. La délégation du Botswana et moi-même vous souhaitons plein succès dans cette importante tâche. Il est approprié que la Conférence Internationale du Travail et l'OIT consacrent cette 107<sup>e</sup> session de la conférence à réfléchir sur les questions d'égalité de genre. Le rapport du Directeur général montre combien cette question est importante alors que nous avançons beaucoup trop lentement. C'est une véritable déception qu'en dépit des nombreux efforts déployés par les mandants de l'OIT et en dépit des réussites accomplies par l'organisation dans la poursuite de l'égalité au travail, l'égalité de genre au travail, nous soyons toujours face à une situation peu satisfaisante. L'engagement et la détermination du BIT pour éliminer les inégalités de genre et les pratiques discriminatoires qui maintiennent les femmes dans des situations inacceptables, et notamment de violence et de harcèlements, sont dommageables et il est très important de faire face à toutes ces questions non seulement pour les gouvernements et les partenaires sociaux, mais également pour la société dans son ensemble. La violence et le harcèlement non seulement touchent les travailleurs et leur famille, mais ont également des effets négatifs sur la productivité et le développement socio-économique. Arriver à dépasser les questions de violence et de harcèlement au travail exige des efforts concertés de toutes les personnes impliquées. Les employeurs sont tenus de créer un environnement qui soit favorable et ne conduise pas à la violence et au harcèlement. Il est par conséquent nécessaire de créer une plateforme législative favorable qui permette aux coupables de devoir rendre compte de leurs actions et à cette fin, nous avons mis en place des dispositions juridiques pour faire face à la violence fondée sur le genre et au harcèlement sexuel en particulier. La loi sur la violence domestique de 2008 avait pour objectif de protéger les personnes ayant survécu à la violence domestique et à fournir un certain nombre de solutions pour condamner les auteurs de façon définitive. Il s'agit maintenant d'appliquer

---

les mêmes règles au lieu de travail. Plus spécifiquement, la loi sur le service public de 2008 comprend les questions de harcèlement sexuel au travail. La section 38 dispose et je: «le harcèlement sexuel d'un employé à l'encontre d'un autre employé, ou d'une personne représentant l'autorité à l'égard d'une autre, dans les services publics constitue une conduite déplacée. Aux effets de cette section le harcèlement sexuel signifie des avances sexuelles non voulues, non désirées et répétées, des expressions sexuelles péjoratives, des remarques sexuelles discriminatoires prononcées par un employé à l'égard d'un autre employé». De plus, nous avons noté que l'autonomisation et le renforcement des capacités permet aux travailleurs de mieux comprendre et d'évaluer les questions relatives à la violence et au harcèlement, c'est donc une nécessité. Le gouvernement a par conséquent assuré la formation des membres de la police, des juges et des personnes participant au système juridique sur les questions de violence fondée sur le genre, afin de les sensibiliser et de développer leurs qualifications afin qu'ils puissent lutter contre la violence domestique et qu'ils soient sensibles à l'égard des victimes. Monsieur le Président, nous avons mis en place une politique, des programmes pour l'autonomisation des femmes afin de faciliter l'emploi des femmes, d'améliorer les qualifications, d'améliorer l'accès au crédit, aux institutions financières et d'éradiquer la pauvreté parmi les femmes. La vision 2036 du Botswana fournit une vision où la société du Botswana sera une société où tous les hommes et les femmes seront sur un pied d'égalité et participeront activement à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays. La stratégie nationale de lutte contre la violence fondée sur le genre 2015-2020 fournit également une approche multiple et plurisectorielle pour lutter contre la violence et pour la prévenir. De plus, la politique nationale sur le genre et le développement approuvée par le gouvernement en mars 2004 cherche à traiter cette question des inégalités sociales dans le pays. Les domaines prioritaires comprennent la prévention de la pauvreté, la promotion du développement économique, la protection sociale, la démocratie, la protection des groupes vulnérables. Au niveau régional, mon pays a signé le protocole révisé de la SADC sur le genre et le développement en mai 2017, ce qui montre bien l'engagement du gouvernement à l'égard de l'autonomisation des femmes et de l'égalité de genre, et à l'égard de l'élimination de la discrimination contre les femmes. Monsieur le Président, la discussion de l'OIT sur la coopération au développement et pour les ODD donne aux mandants de l'OIT l'opportunité de réfléchir sur l'impact de l'agenda sur le travail décent. Alors que nous participons à ces discussions, il est important également de comprendre les progrès réalisés par l'OIT dans la coopération au développement dans l'amélioration des vies des peuples. Nous sommes engagés et nous devons mieux nous équiper et prendre de nouvelles initiatives pour faire face aux changements. Et donc les intérêts et les besoins des gouvernements et des partenaires sociaux doivent être les principes orienteurs. Quant à nous, nous nous sommes engagés avec nos partenaires sociaux pour réexaminer nos politiques et lois en matière d'emploi afin d'assurer leur conformité avec les obligations internationales tout en créant une économie moderne, prospère et compétitive caractérisée par la stabilité industrielle et sociale. De plus en plus, [vgr INTERRUPTION 6:52] nous voulons renforcer les partenariats et promouvoir la cohérence de stratégies permettant d'assurer la création d'emplois. Les réformes au sein du système des Nations Unies créent un environnement favorable pour que la stratégie de l'OIT soit placée au centre du système onusien. [vgr INTERRUPTION 7:23]



---

**M. Larrazabal**

*Employeur (République bolivarienne du Venezuela)*

Au nom de FEDECAMARAS, nous adressons nos salutations au Directeur général et nous félicitons que son rapport soit consacré à l'égalité de la femme et à son inclusion dans les sept initiatives du centenaire de l'OIT. Et il est vrai qu'il reste encore beaucoup à faire pour corriger les inégalités et la discrimination de la femme au travail, en particulier en ce qui concerne l'égalité salariale, l'accès aux plus hautes fonctions de direction et l'éradication de l'abus et de la violence. Nous suivons la lutte menée par l'OIT pour changer les structures et les comportements injustes à l'égard des femmes. La flexibilité et la conciliation vie professionnelle/vie personnelle contribuent à l'insertion équitable de la femme sur le marché du travail. Il est fondamental d'insuffler un changement culturel depuis l'enfance et dès l'école afin d'éliminer les barrières culturelles de la discrimination. Au Venezuela, les chefs d'entreprise et les directeurs sont en majorité des hommes et les femmes se chargent des tâches domestiques, bien que la plupart des universitaires soient des femmes et qu'une grande participation de femmes existe cependant dans les entreprises, mais leur représentation aux plus hauts postes de direction est inférieure à 1 pour cent. C'est pourquoi FEDECAMARAS a décidé de lancer un projet pour promouvoir l'alliance des entreprises et stimuler les politiques d'équité de genre dans les entreprises. L'objectif est de générer des avantages quantifiables, à la fois pour l'entreprise et pour l'augmentation de la production, et pour la croissance économique et sociale du pays. Nous savons que les temps sont difficiles pour le Venezuela. Les performances des entreprises sont confrontées à de graves restrictions notamment un affaiblissement profond de l'institutionnalisation et de la démocratie. Le 20 mai dernier s'est tenue une élection présidentielle dont j'avance qu'elle fut de légitimité douteuse, convoquée par une Assemblée nationale constituante inconstitutionnelle et incompétente. Ce processus s'est mené face à un taux d'abstention extrêmement élevé, à l'incapacité des principaux leaders politiques et face également à un manque de contrôle et de scrutateurs. Le gouvernement a été dénoncé pour avoir utilisé des mécanismes de contrôle et d'orientation des votes, ce qui justifie de grosses interrogations sur ce processus par la communauté nationale et internationale. Ceci étant dit, le Venezuela se débat avec une grave crise économique. Le modèle imposé, appelé plan de la patrie, a détruit l'appareil productif et les emplois. L'économie est en contraction depuis cinq ans et a perdu plus de 50 pour cent de sa taille. D'après les chiffres officiels entre 98 et maintenant, plus de 40 pour cent des entreprises du pays ont disparu. Le Venezuela manque d'aliments et de médicaments, ce qui conduit à une crise humanitaire. À cela s'ajoute également la crise des services publics, l'eau, l'électricité, la santé et la sécurité. Plus de 1 500 entreprises sont passées aux mains de l'Etat et dans leur majorité n'ont versé aucune compensation financière aux propriétaires et aujourd'hui elles sont improductives. Au cours des deux dernières années, plus de 44 entreprises multinationales ont fermé leurs portes ou déclaré faillite et ont arrêté d'être opérationnelles dans le pays. Le salaire minimum mensuel atteint à peine un dollar et il faut obtenir 138 salaires minimums pour pouvoir acquérir les besoins de première nécessité. D'après les études des trois principales universités du pays, en 2017 la pauvreté atteint 87 pour cent de la population et la pauvreté extrême 61 pour cent. L'an dernier, 64 pour cent de la population a perdu en moyenne 11



---

kg et 80 pour cent de la population se trouve en situation d'insécurité alimentaire. Il n'est donc pas surprenant que la migration touche près de 3 millions de Vénézuéliens d'après les chiffres de certaines organisations non-gouvernementales. La relation du travail, quant à elle, fait l'objet d'une ingérence politique. On prétend remplacer les syndicats librement élus par des conseils productifs de travailleurs, instaurés par le gouvernement dans les entreprises. On insiste sur une thèse de soi-disant guerre économique, sur la reprise des entreprises et la pénalisation des chefs d'entreprise, au lieu de lutter contre l'inflation et d'améliorer les dépenses publiques et de corriger les écarts fiscaux, de change et monétaires. Il est donc très difficile d'améliorer la situation du pays sans la confiance des acteurs économiques et sociaux. Au Venezuela, on a détruit le dialogue social et diabolisé le tripartisme. Il est urgent d'entamer un dialogue réel pour modifier ce modèle et passer véritablement d'une rente pétrolière et du populisme vers une société productive. FEDECAMARAS aspire à un futur prospère, en démocratie pour le Venezuela et nous sommes prêts à relever le défi. Nous espérons que la commission d'enquête approuvée en mars dernier contribue à trouver des issues, lesquelles sont urgentes pour faire face aux énormes difficultés que rencontre le pays et pour éradiquer la faim et la pauvreté. Mesdames et Messieurs, le Venezuela n'a plus de temps à perdre. Je vous remercie.

**M. Pavageau**

*Travailleur (France)*

Monsieur le Président de la conférence, Mesdames et Messieurs les vice-Présidents, Monsieur le Directeur général, Mesdames, Messieurs. Au nom des travailleurs français, issus de vieux syndicats d'un vieux pays dans un vieux continent et que certains voudraient qualifier de représentants d'un vieux monde, je voudrais réaffirmer en ce lieu aux symboles et valeurs si essentiels, l'importance du mandat de justice sociale et de défense des Droits de l'Homme de l'Organisation Internationale du Travail. Il paraîtrait que, selon certains, notre monde, nos modèles et nos conquêtes sociales au bénéfice des travailleurs du monde entier seraient révolus et que nous les syndicats, serions tous des dinosaures en voie d'extinction car n'ayant pas compris les changements qui traversent nos sociétés. Dans ce monde globalisé, la modernité serait désormais le règne du tout-marché imposant un système où ni le social ni l'environnemental n'auraient leur place. Un monde avec une vision unique, le chacun pour soi dans une jungle de compétitivité, un monde sans valeurs. Mais depuis des siècles, les valeurs structurent un pays, structurent une nation, permettent à une population de se retrouver et de vivre ensemble, et encore plus dans le pays des Droits de l'Homme: liberté, égalité, fraternité, solidarité, là est la modernité. Non, la modernité n'est pas au rendez-vous lorsque les atteintes aux libertés syndicales se multiplient car sans organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes, jouissant des garanties nécessaires pour promouvoir les droits de leurs adhérents et le progrès social pour tous, le principe même du tripartisme est vidé de sa substance. Nous devons continuer à contribuer activement au développement du syndicalisme libre et indépendant dans le monde et en combattant sans relâche toutes les formes de dictatures. Non, la modernité n'est pas au rendez-vous lorsqu'on constate qu'au XXIe siècle le monde du travail façonné pour et par les hommes ne laisse toujours pas plus de place aux femmes, régulièrement victimes de sous-rémunération, mais également de harcèlement

---

moral et sexuel. Les travailleurs français soutiennent le principe de tolérance zéro aux côtés du Directeur général de l'OIT et nous nous félicitons du choix d'adopter une convention, assortie d'une recommandation sur l'égalité et les violences sexistes au travail. Non, la modernité n'est pas au rendez-vous lorsqu'au prétexte d'une flexibilité et d'une précarisation au nom de l'adaptation à un monde digital, est remise en cause la première convention de l'OIT sur la durée du travail. Cette convention qui a, comme l'OIT, presque un siècle concrétisait déjà à l'époque une revendication internationale des travailleurs pour une journée de huit heures, de façon à permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Non, la modernité n'est pas au rendez-vous lorsque 1 pour cent de la population mondiale concentre 82 pour cent de la richesse produite. Une juste répartition des richesses doit voir le jour, en particulier pour rétribuer les travailleurs, et la solidarité internationale doit se développer car seule à même d'éradiquer l'extrême pauvreté dans le monde. Donc s'il est désormais has-been d'avoir des valeurs mais également de défendre, de protéger, de revendiquer du progrès social, de lutter contre les inégalités, alors nous sommes fiers d'être de l'ancien monde. Dans un monde qui se fissure de toutes parts et où les tentations sont grandes de s'opposer les uns aux autres, plus que jamais la modernité demeure tant l'idéal de paix que la défense de la justice sociale et des Droits de l'Homme. Plus que jamais le besoin d'une régulation sociale mondiale se fait sentir alors que tous les travailleurs de la planète sont mis en concurrence et les normes sociales de plus en plus tirées vers le bas. Il est grand temps que l'OIT, la conscience sociale de l'humanité, soit reconnue et considérée comme l'organe prépondérant garant des droits des travailleurs. Plus que jamais, les travailleurs français réaffirment leur ferme volonté d'obtenir du progrès social réel assurant aux travailleurs l'amélioration de leurs conditions de vie et d'existence. Plus que jamais, les normes énoncées par l'OIT, fruit des luttes pour une justice sociale et une société plus juste sont d'actualité, notamment celle selon laquelle le travail n'est pas une marchandise. Elles doivent être considérées comme un bien public mondial à promouvoir. Plus que jamais, dans ce lieu des Nations Unies, nous sommes les gardiens d'un idéal, nous sommes les gardiens d'une conscience. La lourde responsabilité et l'immense honneur qui sont les nôtres nous conduisent à tout faire pour que les droits, y compris les plus fondamentaux, soient respectés au profit de toutes et de tous. Je vous remercie.

**Mme Nguyen**

*Gouvernement (Viet Nam)*

Monsieur Guy Ryder, chers ministres, chefs des délégations, Mesdames Messieurs. Au nom de la délégation du gouvernement de la République socialiste du Viet Nam, je souhaite transmettre nos plus sincères salutations au Président, Monsieur le Directeur général, Excellences les ministres et aux très distingués délégués. Chers participants, nous apprécions énormément et soutenons énormément l'initiative du centenaire de l'OIT, «femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité» qui offre toute une panoplie d'instruments pour promouvoir l'égalité, ainsi que des approches innovantes pour une justice sociale dans le monde. Le Viet Nam est tout à fait conscient du rôle et de la contribution des femmes travailleuses et leur part à la prospérité commune, ainsi qu'au développement durable. Par conséquent, les droits des femmes au travail est une des priorités de notre gouvernement du Viet Nam. Ceci a été démontré par la promulgation de diverses législations, ainsi que de politiques pour faciliter la

---

situation des femmes en général, ainsi que les femmes entrepreneuses, renforcer leurs moyens, leur capacité, leur formation et leur donner accès aux capitaux et aux marchés. Nous avons donc un certain nombre de priorités qui incluent les femmes du milieu rural, les femmes issues des minorités ethniques afin de promouvoir et créer des conditions favorables à l'inclusion des femmes. Les travailleuses représentent 48,1 pour cent de la population active du pays, soit 54,8 millions de travailleurs, c'est-à-dire 72 pour cent de la main-d'œuvre. La représentation des femmes dans l'administration et dans les postes de cadres a augmenté pour atteindre 25 pour cent donc nous sommes en train de réduire l'écart entre les hommes et les femmes pour ce qui concerne la participation des femmes, mais aussi les salaires. Nous en sommes à la troisième décennie du XXI<sup>e</sup> siècle, à la quatrième révolution industrielle. Il faut absolument sensibiliser toute la société pour ce qui concerne le rôle des femmes et leur participation à la construction de notre économie. Il faut aussi comprendre qu'elles sont de plus en plus exclues de l'économie formelle. Pour ce qui concerne les perspectives régionales et internationales, le Viet Nam a activement lancé des initiatives pour promouvoir le statut de la femme, y compris la formation. Nous collaborons avec les économies de l'APEC pour mettre en œuvre les directives d'inclusion des femmes, ce qui comprend donc tous les objectifs de développement durable des Nations Unies. Mesdames, Messieurs, Président, nous avons récemment adopté deux résolutions concernant l'assurance sociale et les réformes des salaires dans le pays et bien sûr ceci se fait de concert entre l'Assemblée nationale, le gouvernement et les partenaires sociaux du Viet Nam. Nous avons donc engagé des réformes de l'assurance sociale, ainsi que révisé la politique des salaires et des relations professionnelles. Tout au long de l'élaboration de ces deux documents importants, le Viet Nam a bénéficié de la technique de l'OIT dans divers domaines, que ce soit l'égalité entre les hommes et les femmes, les relations professionnelles, l'éducation professionnelle, sécurité, santé au travail. Et nous espérons que le Viet Nam pourra compter encore sur le soutien de l'OIT et de ses états membres dans les domaines suivants: révision des normes juridiques et mise en œuvre de celles-ci, particulièrement pour ce qui concerne la politique d'assurance sociale et relations du travail, renforcer le mécanisme du dialogue social, étudier et ratifier les conventions de l'OIT, particulièrement les conventions fondamentales et la mise en œuvre du programme de pays pour le travail décent 2017-2021. Le Viet Nam a pleinement conscience de sa responsabilité en tant que membre de l'OIT et compte bien entretenir des relations de coopération fructueuses avec l'OIT et les partenaires tripartites au Viet Nam. Nous vous souhaitons bonne santé et pleine réussite. Merci.

**M. Ounlasy**

*Travailleur (République démocratique populaire du Laos)*

Excellence Président de la 107<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail, Monsieur Guy Ryder, le Directeur général de l'OIT, chers délégués, Mesdames, Messieurs. J'ai le très grand plaisir de participer, de vous présenter la perspective de notre pays et donc c'est bien sûr à cette conférence qui est importante pour les syndicats et les travailleurs du monde. L'OIT travaille de concert avec ses états membres par le truchement du dispositif tripartite pour assurer une société juste, renforcer les relations professionnelles saines entre les travailleurs et les employeurs, ainsi que travailler collaborativement et collectivement pour réduire le nombre de litiges dans le monde du travail dans toutes les filières de

---

l'économie. Au nom des travailleurs de la République populaire démocratique lao, je souhaiterais exprimer mes félicitations au Directeur général pour son rapport sur les acquis, les défis, mais aussi les pistes à suivre pour résoudre les défis futurs dans le monde du travail et ceci avec l'OIT à la tête de cet énorme effort. Particulièrement je le félicite pour son initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité. La Fédération Lao des syndicats qui représente les travailleurs laotiens souhaite exprimer sa volonté de travailler en étroite collaboration avec le gouvernement du pays, ainsi que les représentants des employeurs, c'est-à-dire la Chambre de Commerce et d'Industrie lao pour mettre en œuvre efficacement les conventions de l'OIT qui ont été ratifiées par notre pays. La fédération des Syndicats Lao a aussi examiné la législation concernant les syndicats et le dispositif réglementaire qui l'accompagne pour assurer que celui-ci s'aligne bien sur les conventions ratifiées. La Fédération Lao des Syndicats a accordé beaucoup d'attention dans l'exercice de son mandat en tant qu'organisation représentante des travailleurs laotiens. En particulier nous avons diffusé, encouragé la sensibilisation et les connaissances sur la législation du travail, les règlements. Nous avons mené une campagne électronique pour sensibiliser les travailleurs à l'importance de la sécurité et la santé au travail. Nous avons aussi plaidé en faveur d'accords collectifs et de négociations collectives et aussi pour la protection des travailleurs migrants et développer le dispositif de formation professionnelle dans notre pays. Notre fédération syndicale déploie diverses activités pour promouvoir les prestations sociales et contribuer au développement socio-économique du pays. En ce qui concerne la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, notre fédération travaille en étroite collaboration avec les partenaires tripartites pour revoir les législations et règlements qui existent. Nous voulons donc, ensemble, mener des mesures de sensibilisation auprès des employeurs et des travailleurs pour éliminer complètement la violence sur le lieu de travail. Nous apprécions énormément ce que l'OIT fait pour appuyer les syndicats de notre pays. Il s'agit vraiment pour nous de protéger les droits et les intérêts des travailleurs du Laos et nous sommes tout à fait engagés à coopérer à l'avenir encore pour protéger les intérêts de nos membres, merci beaucoup.

**M. Parkhouse**

*Employeur (Namibie)*

Monsieur le Président, je voudrais m'associer à ceux qui m'ont précédé à cette tribune et vous féliciter à mon tour pour avoir été nommé président de cette conférence. Chers collègues, Mesdames et Messieurs, la Fédération des Employeurs namibiens est très heureuse et très fière de participer à cette conférence chaque année depuis l'indépendance de notre pays, il y a 28 ans de cela, et c'est sans réserve que nous appuyons le travail déployé par l'OIT. Nous remercions cette organisation pour l'aide qu'elle nous a apportée en tant que pays et notre fédération, la Fédération des Employeurs namibiens, a également beaucoup bénéficié de l'OIT grâce à ACTEMP. Nous appuyons également tous les efforts qui ont été consentis par notre gouvernement pour lutter contre la pauvreté, pour l'éradiquer, et pour créer des emplois, et cela sur une base tripartite. Au sein de notre fédération, nous avons engagé plusieurs recherches sur ce programme qui devrait permettre aux entreprises de bénéficier d'un environnement favorable et très prochainement, nous allons publier un rapport qui sera consacré à ce sujet; cela pour veiller à ce que les recommandations

---

puissent être respectées et mises en œuvre dans un large spectre du secteur privé. Nous devons tout faire pour transposer dans notre législation ce qui a été mis en place par l'OIT pour créer davantage d'emplois et également pour être plus rationnels sur le plan des entreprises. Nous devons également, sur une base tripartite, regarder ce qui était proposé et recommandé pour créer un monde favorable au développement des entreprises, des entreprises à caractère durable qui pourront offrir un travail durable et c'est ce à quoi nous aspirons. Nous avons pris bonne note du rapport du Directeur général. C'est vrai qu'il faut promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu du travail, nous devons assurer aux femmes un traitement identique à celui des hommes. Notre fédération, depuis sa création, a souhaité insérer les femmes dans le monde du travail et leur accorder des postes très élevés parfois. C'est une idée, un concept auquel nous sommes encore aujourd'hui profondément attachés. Le rapport du Directeur général indique également quel sera l'avenir dans le travail et nous sommes heureux de voir que la commission travaille précisément à ce projet. Rappelons-nous les situations il y a 10 ans, combien d'emplois n'existaient pas à l'époque. Je me souviens qu'un jour j'ai chassé de mon bureau un vendeur de fax. Aujourd'hui est-ce que nous avons encore besoin d'un fax, c'est un appareil obsolète. Nous avons un système de communication instantanée par email, qui fonctionne nuit et jour, et c'est la règle générale désormais. L'année dernière, il n'y avait pas de bornes sur le parking pour recharger les voitures électriques, aujourd'hui nous les avons vues apparaître. Il faut donc nous projeter vers l'avenir et planifier l'avenir, mais nous ne devons pas oublier les éléments de base pour l'éducation, car à quoi sert-il d'avoir un diplôme universitaire si on ne sait même pas lire ni compter. Nous devons accepter le changement et revoir tout fondamentalement, en étant prêts à cette transformation. D'ailleurs nous devons, comme l'a dit le Directeur général, accueillir la technologie pour l'utiliser et non pas pour devenir ses esclaves. Et j'ai apprécié la remarque du Directeur général, mercredi dernier, il nous a dit: il faut penser au travail en se fondant sur quatre D. Ce sont les abréviations en anglais, c'est-à-dire plus de pénibilité, plus de saleté, plus de danger, plus de privations dans le travail. Voilà à quoi devrait ressembler l'avenir. Voilà à quoi nous devons tendre pour l'avenir. Nous devons veiller parallèlement à ce que tous les travailleurs puissent bénéficier de la sécurité sociale, d'un emploi, d'une pension lorsqu'ils sont malades et lorsqu'ils sont vieux. Ce n'est pas facile bien sûr parce que la première question qui se pose est de savoir comment financer, qui va financer. C'est une question à laquelle il faudra réfléchir sur une base tripartite, dans un esprit d'équité en nous partageant le fardeau entre travailleurs et employeurs, en fonction de nos moyens. Bien sûr, j'ai parlé des employeurs et des travailleurs uniquement car ce sont ceux qui, en fait, enrichissent les caisses de l'Etat, mais ce ne sont pas les seuls partenaires sociaux même si c'est à eux qu'il revient d'assurer le financement d'une façon générale. Monsieur le Président, l'année prochaine l'OIT va célébrer son centième anniversaire et la Namibie et mon organisation, la Fédération des Employeurs n'aura que 29 ans. Il faut donc marcher main dans la main pour nous assurer un meilleur avenir à nous et à nos enfants, et à nos petits-enfants. Merci.

**M. Elisa**  
*Gouvernement (Erythrée)*

Mesdames, Messieurs, je suis enchanté de vous parler à cette conférence et de saisir cette opportunité pour remercier le Directeur général pour son rapport,



---

ainsi que le Président du Conseil d'Administration qui, dans l'esprit du tripartisme, se proposent de lutter pour l'égalité entre les hommes et les femmes par le truchement du dispositif tripartite et de se concentrer particulièrement sur le rôle des femmes dans le monde du travail. Donc nous avons entendu l'appel du Directeur général sur le déficit de travail décent, nous pensons que tout dépendra du développement des ressources humaines de nos pays, des ressources saines, engagées pour contribuer à développer le pays. Alors maintenant ces ressources humaines doivent aussi aller de pair avec la paix et la stabilité, c'est ça qui va booster le développement d'une nation. Mesdames, Messieurs, aujourd'hui toutes les nations aspirent à lutter contre les conséquences de la mondialisation et aussi la perte de leurs citoyens, et donc il s'agit de consolider leurs ressources humaines mais dans cet objectif, tout dépendra de la situation de stabilité du pays et la situation démographique de celui-ci. Beaucoup de pays comme le mien essayent de venir à bout des défis du développement, et ceci en situation d'urgence. Il faut reconnaître cet état d'urgence et accepter qu'il s'agit de circonstances exceptionnelles lorsqu'il s'agit d'appliquer les conventions, autrement cela pourrait aboutir à des mesures hâtives de l'OIT, des sanctions pour non-respect de l'application des conventions, sans reconnaître des situations de force majeure. Ma délégation voudrait demander à l'OIT de reconnaître l'occupation illégale du territoire érythréen par l'Ethiopie comme étant, en fait, un cas de force majeure réelle et qui représente une menace à la sécurité de la nation. Selon le principe de l'autarcie et de l'autonomie sur la base de l'identité nationale, nous sommes engagés à épanouir le capital humain de nos citoyens et nous avons déployé de grands efforts pour créer de l'emploi dans l'agriculture, le secteur des mines et les ressources marines et autres filières pour remplir le programme de travail décent de notre pays. En 2016, nous avons réalisé le premier sondage des ressources humaines financé par le PNUD et l'OIT. Les résultats de ce sondage devraient être utilisés pour formuler notre programme pays pour le travail décent afin de réaliser les objectifs du développement durable. Mesdames, Messieurs pour conclure malgré tout, nous avons pu engranger un certain nombre de points positifs dans la consolidation des ressources humaines, mais les défis subsistent. Dans le contexte de l'autarcie et de l'autonomie de mon pays, nous sommes ouverts à tous types de partenariats, y compris avec l'OIT, et à son assistance technique pour éliminer les causes premières de la misère dans mon pays. Je vous remercie infiniment.

**M. Nihar**

*Gouvernement (Soudan)*

Monsieur le Président de la Conférence Internationale du Travail, Monsieur le Président du Conseil d'Administration, Monsieur le Directeur général du BIT, Mesdames et Messieurs les membres des délégations, je vous salue et je prie pour que Dieu accompagne vos efforts. Je suis heureux et honoré de participer avec vous à la 107<sup>e</sup> session de la CIT et au nom de la délégation du Soudan, je voudrais vous féliciter Monsieur le Président pour votre élection et pour la confiance qui vous a été témoignée. Monsieur le Président, cette session se tient alors que de grandes transformations se font dans tous les pays du monde et cela appelle à revoir les objectifs de l'OIT pour œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail décent, réduire le harcèlement et les formes de violence, en plus du travail de révision de certaines recommandations pour promouvoir un nouvel élan pour l'égalité en faveur de la femme, et c'est ce qui figure dans le



---

rapport du Directeur général. Monsieur le Président Excellence, Mesdames et Messieurs, la femme au Soudan a travaillé dans le secteur agricole depuis des lustres, depuis une ère fort longue, et la politique sociale du gouvernement a œuvré pour identifier et reconnaître les objectifs de développement des capacités de la femme et des mesures ont été prises pour la capacitation de la femme et le renforcement de ses capacités en 2017. La Banque du Soudan, la Banque centrale, a offert des crédits et des micro-crédits qui représentent 12 pour cent de son budget, ses ressources en faveur du développement rural et 70 pour cent de ces fonds sont consacrés aux femmes. Monsieur le Président, nous mettons l'accent sur ce qui a été fait pour réduire la discrimination. Le Soudan, du point de vue de sa religion, de ses traditions, ne fait aucune discrimination et œuvre à promouvoir les droits de la femme et c'est ce qui a réalisé des efforts d'égalité dans le cadre des grands projets, ainsi que des micro-projets. Monsieur le Président, en ce qui concerne le rapport du Directeur général sur les cinq grands axes pour l'égalité, nous voulons dire que l'économie doit être promue par plus d'investissements. Deuxièmement, la femme doit être maîtresse de son temps et qu'il ne faut pas l'exploiter dans des travaux contraignants. Nous devons également avoir des statistiques pour vérifier la participation de la femme dans l'économie. Nous voulons œuvrer pour que la voix de la femme s'élève pour défendre ses droits constitutionnels et pour qu'elle participe pleinement à la vie sociale. En ce qui concerne le harcèlement, les registres nationaux sont sans aucune plainte de discrimination ou de harcèlement. Monsieur le Président, je rends hommage au Directeur général dans son rapport, à la partie qui est consacrée aux travailleurs palestiniens. De nouveau, je vous remercie et j'exprime ma considération en souhaitant plein succès à cette session. Je vous remercie.

**M. Wabba**

*Travailleur (Nigéria)*

Permettez-moi, Monsieur le Président, de suivre le protocole longuement établi et de faire suite donc aux autres orateurs qui m'ont précédé pour féliciter le rapport du Directeur général à l'occasion de cette Conférence Internationale du Travail. Nous nous réjouissons qu'à cette période de l'année l'an prochain, l'OIT célébrera son centenaire. C'est pour cette raison que nous pensons effectivement que les questions du centenaire ont été bien reprises dans le rapport du DG. J'aimerais au nom des travailleurs du Nigéria adresser mes félicitations à l'avance aux partenaires sociaux, au Bureau International du Travail, au Directeur général et à son personnel pour tous les efforts déployés pour les contributions et les sacrifices réalisés au fil des années pour reconstruire, améliorer et gérer une économie mondiale, des relations industrielles et les mécontentements liés à la mondialisation. Le BIT a permis de reprendre le dessus après deux guerres mondiales et nous a dotés de la doctrine du travail décent, alors que nous faisons face au niveau mondial à des déficits, à des problèmes de croissance économique et nous luttons pour la justice sociale. La gouvernance tripartite, qui est la nature de cette organisation, nous permet d'améliorer la démocratie et d'assurer une certaine stabilité dans les relations industrielles. Notre organisation, le Congrès nigérian du Travail et notre nation, le Nigéria, partagent des expériences semblables, notamment parce que nous avons célébré il y a quelques mois nos 40 ans d'existence et le Nigéria en 2017 a également fêté son parcours vers l'Etat de droit. Nous voulons faire état des progrès accomplis par notre mouvement et notre nation bien que nous devons rester vigilants et unis. C'est pourquoi nous

---

conseillons à l'Organisation Internationale du Travail et au Bureau, de poursuivre les efforts afin de parvenir à des résultats, compte tenu des nouveaux défis posés au monde du travail. Parmi ces nouveaux défis, il y a les crises de la migration et des réfugiés, l'automatisation et la technologie, l'intelligence artificielle, la crise grandissante de répartition de revenus, la violence fondée sur les genres, la violence domestique et sur le lieu de travail, le changement climatique, une insécurité croissante, la fragilité des états ainsi que la défaillance et l'affaiblissement de la démocratie et des pratiques démocratiques. Monsieur le Président, nous souhaitons une fois de plus adresser nos remerciements au Directeur général pour les efforts réalisés afin que cette organisation reste dans le droit fil et permette à la commission d'application des normes de continuer à lutter pour certains droits. Nous avons été appelés à nous exprimer devant la commission d'application des normes pour le respect du droit de grève et nous souhaiterions rappeler que la négociation collective est très importante pour nous. Le Congrès national du Nigéria continue de lutter pour assurer une place à la classe ouvrière par le biais de l'éducation des travailleurs et de leur syndicalisation. Nous avons refusé de rejoindre le train des lamentations et des accusations sur les questions des déficits de développement que l'on adresse à mon pays et au continent. Nous avons recouru à des réponses imaginatives et pragmatiques. À titre d'exemple, je vous dis que notre plate-forme d'organisation lutte contre la corruption parce que nous voulons interrompre, mettre fin aux fuites financières. Nous voulons améliorer les moyens des services publics. Nous voulons également continuer à travailler avec nos partenaires et le gouvernement pour assurer la sécurité sur l'ensemble du territoire, l'intégrité territoriale de notre peuple et de nos communautés, et donc nous comptons sur l'aide de l'OIT pour aider le Nigéria à avoir accès aux programmes de résilience et de sécurité. Le dialogue social est également essentiel au développement. Nous vivons dans un système cassé où la répartition mondiale de la richesse se fait au détriment de 99 pour cent de la population. Le Global Deal, une initiative lancée par nos amis suédois est une alternative pratique dont l'objectif est de réparer ce système cassé. Tandis que le Congrès national du Nigéria en novembre de cette année organisera un séminaire continental sur le Global Deal, nous continuons nos efforts pour faire avancer cette initiative. Monsieur le Président, le nombre de travailleurs pauvres au Nigéria ne cesse d'augmenter et l'une des raisons pour cela est que les salaires sont faibles. Ils sont peu élevés et ils sont en diminution. Il a été prouvé que le salaire minimum est un outil pour freiner la spirale descendante et c'est pourquoi le Congrès national du Nigéria a entamé des négociations tripartites sur le salaire minimum avec le gouvernement. Donc nous souhaitons parvenir à une issue positive dans un temps limité avec le gouvernement pour lutter contre la question de l'inégalité, de la pauvreté au Nigéria. Je vous remercie de cette opportunité.

**Mme Nordaas**

*Gouvernement (Norvège)*

Au nom du gouvernement de la Norvège, je souhaiterais adresser mes félicitations et mes salutations au Président de la conférence, aux officiers de la conférence, ainsi qu'au Directeur général du BIT. Le rapport du Directeur général est un bon aperçu mondial des tendances relatives aux femmes en 2018. Il en appelle à une action innovante pour colmater les brèches en matière de genre. Les conclusions sont claires et si vous me le permettez, elles ne sont pas très

---

encourageantes. Nous devons continuer à déployer des efforts additionnels si nous voulons réellement atteindre notre objectif et celui de l'agenda pour le développement durable et ses objectifs en matière d'égalité de genre. Il est surprenant que les femmes continuent de toucher moins de 20 pour cent que les hommes dans le monde, même lorsqu'elles réalisent la même tâche. C'est un obstacle pour nous que de considérer que l'égalité de genre est une question qui relève des femmes, et pas tout le monde. [vgr INTERRUPTION 1:55] Pour réduire cette différence de genre, il est également nécessaire d'améliorer les mesures exhaustives élaborées spécifiquement pour les femmes. La participation des femmes sur le marché du travail est assez élevée en Norvège. C'est un facteur très important pour la création de richesse et le développement de la société. Des politiques ambitieuses en matière de famille et de bien-être sont les éléments-clés de notre politique. Des services à l'enfance accessibles, des heures de travail réglementées, des congés parentaux sont également des réformes importantes. Réformes qui ont eu un impact sur les revenus des femmes, le bien-être et le pouvoir de négociation à la maison. Le dialogue social et de bonnes relations industrielles ont été au cœur de ce processus et les partenaires sociaux norvégiens ont joué un rôle décisif dans la promotion et la définition de politiques permettant d'atteindre cette égalité de genre. Avec les plans d'assurance et de revenus et des politiques actives de marché, nous sommes parvenus à un marché du travail beaucoup plus souple. Permettez-moi maintenant de parler de la performance de l'OIT elle-même en matière d'égalité de genre. L'OIT devrait montrer l'exemple. L'égalité de genre dans les postes les plus élevés, les postes professionnels, doit être améliorée au sein de l'OIT en améliorant la place réservée aux femmes. C'est une responsabilité qui relève de la direction. La Norvège contribue à hauteur de 1 pour cent de son PNB pour l'assistance au développement international et nous sommes très favorables à l'engagement pris par le BIT pour travailler dans le domaine de l'égalité de genre et pour aider les programmes de coopération au développement. Mais nous reconnaissons qu'il y a encore beaucoup à faire pour la représentation des femmes et pour combler les écarts salariaux et autonomiser les femmes. Monsieur le Président, la Norvège souhaite soutenir les cinq domaines d'action proposés par le Directeur général. Il y a une sensibilisation croissante qui appelle à une action urgente pour faire face aux questions de violence et de harcèlement dans le monde du travail. Cette question figure en bonne place dans l'agenda à l'échelle mondiale, avec l'adoption récente de l'agenda pour le développement durable à l'horizon 2030 et nous espérons parvenir à des résultats substantiels avec une norme sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Un monde du travail sans violence et sans harcèlement permettra d'œuvrer dans le sens de l'égalité des genres parce que les femmes cesseront d'être victimes de ce type d'abus. Donc, nous avons hâte de voir quelle sera la réponse du Directeur général à la campagne #BalanceTonPorc. Pour conclure, Monsieur le Président, parvenir à l'égalité des genres est une responsabilité fondamentale du mandat de l'organisation et elle doit rester au cœur des priorités des années à venir. Je souhaite plein succès à cette conférence et vous remercie de votre attention.

**M. Ramos**  
*Travailleur (Brésil)*

Mesdames et Messieurs, au nom des travailleurs du Brésil et des centrales syndicales qui les représentent, je salue le président de séance, les représentants des pays ici présents et la délégation du Brésil. Nous saluons le Directeur général de l'Organisation Internationale du Travail, Monsieur Guy Ryder, car il défend l'égalité

---

des femmes dans le monde du travail. Nous soulignons l'importance que revêt cette conférence et son modèle tripartite, lequel permet de chercher des solutions pour faire face aux graves problèmes qui se posent dans le monde. Notre travail ne se limite pas à des débats corporatifs. En réalité, ce que nous recherchons, c'est l'amélioration des conditions de vie des êtres humains et la réalisation du travail décent dans tous les pays. Pour parvenir à cet objectif, il faudra relever de nombreux défis à l'avenir pour le travail. Certains de ces défis concernent l'actualité, je pense par exemple à l'industrie 4.0, la révolution technologique et l'intelligence artificielle. D'autres de ces défis sont plus anciens, comme par exemple l'exploitation continue de la main-d'œuvre, une mauvaise répartition de la richesse et les manquements à l'égard de la dignité humaine. Dans notre pays, nous sommes confrontés à une crise politique, économique et éthique très grave qui a provoqué, jusqu'à présent, le chômage pour 13,7 millions de personnes; 6,2 millions de personnes sont en situation de sous-emploi et 7,8 millions de personnes pourraient travailler, mais n'ont pas d'emploi. Au total, cela fait 27 millions d'hommes et de femmes qui vivent dans des conditions indignes, d'après les données officielles du gouvernement brésilien. Comprenez bien qu'il s'agit d'un chiffre supérieur à celui de la population de nombreux pays dans le monde. Malheureusement, cette situation a tendance à s'aggraver en raison du non-respect des conventions de l'OIT ratifiées par le Brésil. En ce sens, la récente réforme du travail et la nouvelle loi de tertiarisation introduite par le gouvernement sont une violation de la Convention 98. C'est la raison pour laquelle le Brésil a été tenu de fournir des explications face à la communauté internationale à l'occasion de cette conférence. Parmi les aberrations de ces lois, citons par exemple l'autorisation accordée aux femmes enceintes et allaitantes de travailler dans des lieux insalubres, mettant ainsi en risque leur vie et celui de leur bébé. De nouvelles normes violent également la liberté syndicale et le droit à la protection et à la représentation du travailleur, affaiblissent les relations du travail, permettent la tertiarisation répandue et illimitée dans toutes les activités de l'entreprise entre autres. Or, tous ces changements ont été introduits sans même que soient respectés la négociation collective et le dialogue social. Par ailleurs, le gouvernement brésilien entend assouplir le concept de travail esclave et élargir sa tolérance à l'égard du travail des enfants. Il s'attaque également à notre autonomie syndicale lorsqu'il élimine notre principale source de financement sans avoir dialogué avec les entités syndicales. L'objectif du gouvernement est d'éliminer les syndicats. Et ce faisant, il va dans le sens inverse des recommandations de l'OIT qui reconnaît que l'existence de syndicats forts, actifs et bien organisés sont une condition indispensable pour l'équilibre des relations de travail. Et pour terminer, Monsieur le Président, face à tant de difficultés, nous allons résister. Nous allons œuvrer pour le dialogue, nous allons insister pour que toutes ces questions fassent l'objet d'un réexamen. Il est nécessaire que le tripartisme touche également notre pays pour qu'ensemble nous puissions trouver un modèle capable de concilier le capital et les moyens de production avec les droits fondamentaux, avec la dignité et la valorisation du travail. Sans quoi, nous vivrons dans un climat d'éternel conflit. Afin d'atteindre notre objectif, nous sollicitons et comptons sur l'assistance et l'intervention de l'Organisation Internationale du Travail à laquelle nous souhaitons de se renforcer chaque jour, d'être de plus en plus efficace grâce à ses organes et commissions, comités d'experts indépendants, reconnus par la communauté internationale. Merci beaucoup.

---

**M. Tran**

*Travailleur (Viet Nam)*

Monsieur le Président, chers délégués. Tout d'abord, au nom de plus de 10 millions de membres syndiqués et en tant que président de notre confédération syndicale, je voudrais vous féliciter, Monsieur le Président, de votre élection à cette si importante fonction de président de la conférence. Je félicite également le Directeur général d'avoir choisi un sujet de discussion si important et je suis convaincu que la 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail obtiendra des résultats importants pour les hommes et pour les femmes qui travaillent. Le rapport du président du Conseil d'Administration, ainsi que le rapport du Directeur général sur «l'initiative des femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité», cette conférence discute d'autres sujets, y compris la coopération au développement efficace de l'OIT pour soutenir les ODD, ainsi que l'activité normative dans les pays, y compris en matière de lutte contre la violence et le harcèlement des femmes dans le monde du travail. Nous, en tant que syndicat, appuyons fortement cette initiative de l'OIT pour établir une nouvelle norme, que l'on pourrait considérer comme étant un jalon important, qui vient à point nommé pour le centenaire de l'OIT. Aujourd'hui, au Viet Nam, le statut de la femme est reconnu dans notre société. Nous avons plus de 55 millions de personnes qui travaillent. La part des femmes correspond à 26,5 millions, soit 48 pour cent de la main-d'œuvre. Nous avons donc continué à promouvoir l'égalité hommes-femmes, nous avons aussi complété la loi régissant la formation des syndicats, et aussi la loi sur la formation professionnelle des femmes. Il y a la stratégie nationale également en matière d'égalité hommes-femmes, ou encore la politique de prévention de la violence domestique. Il y a aussi donc les politiques qui visent directement la protection des travailleurs dans notre pays. Nous jouons un rôle actif pour recommander, participer à la bonne gouvernance, participer à la formulation, à l'adoption de nouvelles législations sur l'égalité hommes-femmes et éliminer toute forme de discrimination basée sur le sexe, la violence et le harcèlement, y compris les politiques qui donnent la priorité aux femmes pour protéger leurs droits. Nous avons également adopté un plan d'action des syndicats sur l'égalité hommes-femmes pour mettre en œuvre le plan d'action nationale d'égalité des genres. Nous avons intégré ce plan d'action, et intégré donc un bon nombre de femmes qui participent à la promotion du rôle des femmes sur le lieu de travail et dans la société. Ce plan d'action permet de sensibiliser les représentants syndicaux, les membres et permet de contribuer à mieux protéger les travailleuses, leurs droits et leurs intérêts. Par ailleurs, nous avons adopté un code de conduite pour toutes les entreprises pour lutter contre le harcèlement sexuel. Ce manuel a été le résultat d'un effort conjoint des trois partenaires sociaux du Viet Nam. Monsieur le Président, chers délégués, ces dernières années, le Viet Nam et ses syndicats ont reçu beaucoup de soutien de la part de l'OIT, notamment par le truchement du Bureau au Viet Nam de l'OIT, ainsi que du bureau régional pour la région Asie-Pacifique. Nous voudrions vous remercier très sincèrement, nous nous réjouissons de pouvoir bénéficier à l'avenir également d'assistance technique de la part de l'OIT, ce qui nous permettra de mieux représenter, de défendre mieux les droits des membres de nos syndicats en général, et en particulier les membres féminins de nos syndicats. Merci de votre attention.



---

**M. Ytzhaki**

*Gouvernement (Israël)*

Chers délégués, merci de me donner la possibilité de parler à cette session de la Conférence Internationale du Travail et vous parler de la situation économique d'Israël qui se distingue tout d'abord par un taux de chômage faible, 4 pour cent à peu près, et une hausse constante du taux de participation sur le marché du travail. Le salaire minimum est sensiblement plus élevé que le taux réglementaire fixe. Il y a des conventions collectives sectorielles qui sont révisées et adoptées régulièrement, dans un esprit de coopération tout à fait porteur entre les syndicats et le patronat. Par exemple, nous avons une convention collective qui porte sur la réduction des heures de travail hebdomadaires de 43 à 42 heures par semaine sans réduction de salaire, tout ceci afin d'améliorer la productivité, d'une part, et d'augmenter le temps de repos et de congé des employés d'autre part. Une ordonnance portant extension de cette convention fait que ces dispositions s'appliquent à toutes les filières de notre économie. Les trois acteurs tripartites travaillent à l'heure actuelle sur un sujet brûlant. Il s'agit de la sécurité dans le secteur du BTP. Nous avons constaté qu'il y a des accidents du travail et des chutes très fréquentes dans cette filière. Par conséquent, il s'agit de fournir des incitations aux employés qui respectent les règlements de sécurité conformément aux conventions collectives. D'autre part, nous prévoyons des pénalités et amendes sévères pour les employeurs de ce secteur avec la loi qui prévoit de renforcer l'exécution de la législation du travail. Nous prévoyons, y compris des procédures administratives contre les entreprises qui violent cette législation. Nous avons augmenté déjà le nombre des inspecteurs du travail. Il est important de relever que nous avons également augmenté les allocations invalidité et ces allocations sont versées par le fonds national d'assurance. Récemment, nous avons pu constater une paix sociale généralisée. Nous avons un nombre de journées ouvrées perdues qui est faible dans l'économie et le travail décent avance. Il est bien ancré dans notre pays. Il y a eu de grandes améliorations au niveau des conditions de travail, des aménagements particuliers pour les personnes handicapées. Nous avons aussi vu l'augmentation du salaire minimum qui se situe environ à 1500 \$ mensuels et l'augmentation des jours de congé. Il y a aussi une augmentation des paiements au titre de la retraite, ainsi que des salaires. Il y a une amélioration nette des conditions de travail des travailleurs sous contrat à durée déterminée et nous avons vu l'amélioration du dialogue et la coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Nous déployons notamment un bon nombre d'activités pour protéger les travailleurs étrangers qui travaillent en Israël. Nous avons, par exemple, décidé d'appliquer des accords bilatéraux pour couvrir les travailleurs migrants. Nous voulons notamment éliminer le phénomène de commissions illicites qui sont ponctionnées sur ceux-ci, lorsqu'on leur trouve du travail. Ce sont des pratiques abusives, préjudiciables aux travailleurs et qui sont donc contraires à notre législation. Nous avons donc, à temps pour le 20<sup>e</sup> anniversaire de la déclaration des principes fondamentaux et du droit au travail, ratifié toutes les huit conventions fondamentales de l'OIT. La ratification du protocole de la convention 29 est à un stade avancé. Il s'agit de lutter contre toutes les formes de travail forcé. Nous remercions le Directeur général Guy Ryder qui est venu en visite officielle en Israël en avril dernier, avec une délégation, et qui a su soulever les questions les plus importantes pour nos partenaires sociaux et pour nous.



---

**Mme Agbémégnah**  
*Gouvernement (Suisse)*

Mesdames et Messieurs les délégués, Travail.Suisse et toute la délégation suisse des travailleurs saluent le rapport du Directeur général. Dans le contexte actuel d'un marché du travail en constante évolution et marqué par la numérisation, il est plus que nécessaire de pratiquer une politique moderne en matière d'égalité. Dans cette optique Travail.Suisse a élaboré un papier de position «égalité hommes-femmes aujourd'hui et demain», avec 28 recommandations pour plus de liberté de choix et faciliter, et préserver la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses. L'égalité n'est pas exclusivement une question réservée au sort des femmes puisqu'elle contribue à l'amélioration des conditions de travail de tout un chacun. Cependant, on constate encore aujourd'hui que la majorité des personnes qui sont affectées par des situations d'inégalité sont des femmes. Il suffit d'évoquer la discrimination salariale. En 2016, la Suisse recensait des écarts de salaires atteignant 12 pour cent, dont le 40 pour cent restait inexpliqué et révélait une discrimination liée au genre. En 2017, la discrimination salariale s'élevait au moins à 7,7 milliards de francs suisses. Actuellement le Parlement est en train de débattre d'un projet de réforme de la loi sur l'égalité, qui prévoit que seulement 0,8 pour cent des entreprises - ce qui correspond à 45 pour cent des employés - soient soumises à une vérification des salaires, mais sans aucune sanction. Or, ces mesures ne permettent pas de reconnaître le travail des femmes à leur juste valeur. La Suisse, rappelons-le, a ratifié en 1972 la convention numéro 100 sur l'égalité de rémunération, et en 1961 la convention 111 sur la discrimination à l'emploi. Pour que le principe «à travail égal, salaire égal» ne reste pas lettre morte, il est donc temps de faire preuve de courage politique en rendant ce principe obligatoire. L'égalité n'est pas qu'une affaire de femmes. Selon une étude réalisée en Suisse, neuf hommes sur 10 voudraient travailler à temps partiel, mais seuls 17,5 pour cent y parviennent. Par ailleurs, l'existence d'un congé paternité, qui est aussi un instrument pour l'égalité, n'existe pas encore en Suisse. Travail.Suisse a donc lancé, avec d'autres associations, une initiative populaire pour un congé de 20 jours. La loi actuelle, qui ne prévoit qu'un à deux jours au même titre qu'un déménagement, ne répond ni à la réalité du marché du travail, ni aux besoins des familles. Un congé de 20 jours permettrait alors un pas en avant en faveur de l'égalité et pour une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle, tel que le préconise le rapport du Directeur général. Dans ce rapport, il est aussi évoqué une nouvelle économie des soins à la personne. En Suisse, 35 pour cent de la population résidante s'occupe régulièrement d'enfants et d'adultes, mais sans rémunération. Il est donc nécessaire que ce secteur se développe en améliorant les conditions-cadres légales et en adaptant le système d'assurances sociales. En ce qui concerne la contribution de l'OIT à la promotion des femmes au travail, l'action normative doit rester au cœur de l'action de l'OIT. Nous saluons donc vivement le processus normatif sur la violence et le harcèlement au travail, qui est engagé durant cette 107e conférence. Pour promouvoir une réelle égalité, il nous faut créer des lois et prévoir des sanctions, mettre en place des mécanismes de régulation, faciliter les négociations pour que l'égalité fasse partie intégrante de la politique d'entreprise et enfin soutenir et orienter les efforts qui construisent l'égalité. Mesdames et Messieurs, à l'aube du centenaire de l'OIT que la Suisse aura l'honneur de présider l'année prochaine, la question de l'avenir est cruciale, surtout quand on parle de l'initiative sur l'avenir du travail. S'il m'est permis ici d'évoquer l'avenir par une note un peu plus poétique, mais non moins réaliste, je citerai Jean Ferrat qui chantait:

---

«La femme est l'avenir de l'homme», autrement dit et n'excluant personne, une justice sociale incluant tout le monde est seule garante du progrès de notre humanité. Merci de votre attention.

**M. Abreu**

*Travailleur (République Dominicaine)*

Merci Monsieur le Président. Je suis très heureux de prendre la parole devant vous à l'occasion de la 107<sup>e</sup> conférence de l'OIT. Je prends la parole au nom des travailleurs de la République Dominicaine et je suis très heureux de pouvoir les représenter à l'occasion de cette conférence historique, la 107<sup>e</sup>, juste avant le centenaire de l'organisation l'année prochaine. Permettez-moi par conséquent de vous saluer cordialement au nom de la confédération nationale de l'unité syndicale de la République Dominicaine et au nom de la confédération des travailleurs qui fait partie de cet ensemble syndical en République Dominicaine. J'aimerais rappeler qu'en tant que confédération, nous avons décidé de présenter à la commission des normes de l'Organisation Internationale du Travail, nous avons décidé de présenter des plaintes car le gouvernement a violé la convention 87 et 98 de l'OIT. Il s'agit effectivement de comportements tout à fait dommageables commis par les entreprises dans le secteur minier de notre République. Je voudrais rappeler également que différentes entreprises sont concernées, à savoir: Minera Pueblo Viejo Barrick Gold, Menzies Aviation, Peravia Motors et autres, et ainsi nous avons souhaité présenter à la commission des normes une plainte présentée par notre confédération. Cela pour tout ce qui est fait dans le secteur des services électriques. Il y a eu en effet des violations des droits des syndicats et des travailleurs. Il y a eu des persécutions, des actes d'isolement, d'expulsion, tout cela parce que les travailleurs ont voulu user de leur droit à se syndiquer. Et je le répète, il y a eu violation des conventions 87 et 98 qui prescrivent la liberté syndicale. Il y a eu aussi violation du droit constitutionnel de notre république. Je vous renvoie au code du travail de notre république. Je dois également ajouter qu'avant de poursuivre cette action, nous avons essayé dans un premier temps d'épuiser tous les recours possibles. Mais il n'y a pas eu vraiment d'intervention de la part du ministère du travail, ou de façon très timide. Il n'y a pas eu vraiment une réaction de la part du tribunal du travail; ainsi on peut dire que ces entreprises ont continué leurs agissements délétères et nous avons donc dû déposer ces plaintes devant la commission sur l'application des normes de l'OIT. Rappelons également que notre République Dominicaine, depuis plus de cinq ans, envisage une réforme du code du travail. Cette réforme a été lancée par les employeurs avec l'aide du gouvernement et le mouvement syndical a également participé à cette intervention. Cela n'avait que deux conditions à la clé de la part des syndicats. Tout d'abord, nous sommes tout à fait prêts à modifier les procédures et tout ce qui concerne l'aspect administratif du code du travail, mais nous ne devons pas oublier un point: c'est qu'il est impossible pour nous d'accepter des changements radicaux qui pourraient violer les droits contractuels des travailleurs et je crois qu'en cas de cessation de travail, il peut y avoir des dommages considérables pour le travailleur. Il faut savoir quels sont ses moyens de se protéger car, très souvent, il y a eu des agissements abusifs de la part des employeurs en République Dominicaine. Rappelons également que le mouvement syndical en République Dominicaine a été prêt à relever un défi de taille, à savoir que nous devons présenter au congrès national des projets de modification du système de sécurité sociale. Ainsi après 17 ans d'existence, nous avons constaté que ce système devrait être revu et modernisé pour qu'il soit désormais inclusif, que l'on tienne

---

compte du droit à la santé, du droit au travail, et pour mettre fin au système de capitalisation individuelle qui ne garantit nullement l'octroi d'une retraite juste aux travailleurs. Les législateurs de notre pays nous ont fait la promesse d'engager un véritable dialogue qui permettra de consulter tous les secteurs concernés. Cela pour que nous puissions avoir, à l'échelle du pays, un véritable dialogue sur le code du travail au sein du ministère du travail, et également sur la modification apportée à la loi sur la sécurité sociale au niveau du congrès. Rappelons également que l'OIT et le rapport du Directeur sont là pour nous guider. Il faut assurer la protection des travailleurs et les mettre à l'abri de toute forme de violence. J'aimerais rappeler une fois encore que, c'est avec l'appui du bras syndiqué de notre confédération que nous avons pu ratifier ou faire ratifier quatre nouveaux projets par le gouvernement. Ils concernent le droit à la maternité. [vgr INTERRUPTION 7:52] Notre syndicat a dû, en fait, faire une nouvelle proposition pour assurer une participation syndicale sur trois aspects – pour assurer la défense des droits des femmes, pour assurer le travail décent pour les jeunes et troisièmement pour assurer la protection sociale des personnes à la retraite. Et quatrièmement, pour éradiquer définitivement toute forme de travail des enfants. Merci.

**Mme Howard**

*Travailleur (Barbade)*

Merci, Monsieur le Président. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, j'ai le plaisir de prendre la parole au nom des travailleurs de la Barbade. Tout d'abord, permettez-moi de dire quelques mots à propos du rapport du Directeur général. Il s'agit donc d'assurer des conditions égales pour les hommes et les femmes dans tous nos pays et il faut venir à bout de ce fameux plafond de verre auquel nous nous sommes heurtés depuis de nombreuses années. Nous avons voulu lutter contre l'idée que les femmes n'étaient pas les égales des hommes et si on jette rapidement un coup d'œil en arrière, eh bien nous voyons que les femmes souvent n'avaient peut-être pas pu occuper des postes importants, comme c'est le cas aujourd'hui dans notre pays. Rappelons que les deux principaux syndicats ont à leur tête une femme dans notre pays et je dirai aussi que le Gouverneur général est maintenant une femme également, ainsi que le Premier Ministre. Ce n'est toutefois que le haut de l'iceberg. Rappelons qu'il y a très souvent dans le secteur privé ou dans le secteur public, désormais grâce à l'éducation, jusqu'au niveau supérieur, une place de choix qui a été faite aux femmes. Donc des améliorations ont pu être enregistrées, mais d'autres sont nécessaires. Par exemple, il faudra ratifier la Convention 189 sur le travail domestique. C'est un secteur qui engage souvent des femmes et je dirais que la législation du travail ne protège que modérément ce segment très vulnérable de nos forces vives. On sait qu'il y a de nouveaux instruments législatifs qui ont été adoptés, mais d'autres se font encore attendre pour que l'on assure un travail décent dans ce secteur. Qui plus est, il est nécessaire de mettre en œuvre des politiques qui tiennent compte de la situation des femmes qui ont des charges de famille. Il faut reconnaître également que ce sont les femmes qui doivent prendre soin des enfants et aussi des personnes âgées, de leurs parents, comme on peut le constater aujourd'hui alors que la société est une société vieillissante, d'où le rôle important que jouent les femmes pour l'équilibre familial. Evidemment, je dois aussi, lorsque je parle de la position des femmes dans le monde du travail, parler des actes de violence et de harcèlement dont elles peuvent faire l'objet. Je pense qu'on n'en a pas encore assez parlé, alors que certaines femmes ont eu le courage d'annoncer, haut et fort, qu'elles avaient été, parfois, [victimes] d'expériences terribles. Souvent, c'était là un sujet tabou, le

---

harcèlement; souvent on ne le disait pas à haute voix et en public, mais on chuchotait quelques histoires dont on avait été l'objet. Or, il faut maintenant dépasser ces normes culturelles et il faut, je crois, intervenir sur le plan de la législation. J'ai été très heureuse de constater qu'enfin la discussion a conduit à envisager une convention sur la violence et le harcèlement à l'occasion de cette 107e conférence, mais je suis quelque peu déçue de voir que, finalement, il n'y a pas d'éléments communs qui ont pu être réunis et que sur ce sujet, les divergences sont encore très vives. En parlant des femmes, bien sûr, on doit aussi parler des jeunes car souvent la jeunesse connaît les mêmes difficultés que les femmes, même si l'âge est un facteur qui les différencie. Nous savons que les jeunes sont souvent marginalisés, ils sont victimes d'inégalités. Bien sûr, les jeunes n'ont peut-être pas assez d'expérience, n'ont pas pu acquérir les compétences et savoir-faire nécessaires pour se sortir de leur situation. Je crois que maintenant, on doit rappeler en particulier qu'il y a un véritable partenariat social qui s'est constitué dans la Barbade pour finalement occuper une place de choix et servir d'interface pour des consultations et pour envisager des solutions à ce problème. Je pense que cette institution sera un outil très précieux, qui nous permettra de nous avancer vers l'avenir et qui nous permettra aussi d'entrer dans l'ère du numérique et de prôner une économie verte. Ce partenariat social permettra la croissance économique, permettra le développement, et pas uniquement une réponse aux difficultés que nous rencontrons. Une année avant le centenaire de l'organisation, je me dois de rappeler qu'il est nécessaire de promouvoir la mobilité des femmes dans le monde du travail, de leur donner des chances égales aux hommes tout comme pour la jeunesse. Je crois que maintenant c'est à nous de créer l'avenir, c'est à nous de voir ce qui devra être entrepris, c'est-à-dire nous préparer, nous préparer et essayer ensemble de poursuivre la tâche à laquelle nous nous sommes attelés pour mettre les choses en place, et pour entrer dans un autre siècle. Merci.

**M. Robinson**

*Travailleur (Seychelles)*

Président de la conférence, chers délégués, Mesdames et Messieurs, bonjour. Au nom de la Fédération syndicale des travailleurs des Seychelles, SFWU, et en mon nom propre, je saisis cette occasion de féliciter le Directeur général, Guy Ryder, de nous avoir confié ce rapport spécial. Spécial, parce qu'il vient à point nommé alors que le monde entier a désespérément besoin de trouver une approche permettant d'aborder cette question de la consultation sur l'égalité des hommes et des femmes. Mettre l'accent sur l'initiative du travail arrive réellement à point nommé et est indispensable. Inutile de dire, mais il convient toutefois de le rappeler, que l'OIT a réalisé de grands pas et fait encore beaucoup en matière d'égalité des genres dans le monde du travail depuis sa création en 1919. Toutefois, en dépit de ces bonnes intentions louables, rien n'aurait été possible sans les outils que sont le dialogue social du tripartisme fondé sur un véritable dialogue social et tout cela doit rester tel que nous le connaissons, c'est-à-dire l'ADN de l'OIT. La SFWU accueille favorablement le rapport du Directeur général de l'OIT à la 107e session de cette Conférence Internationale du Travail. Il est clair que ce cri haut et fort pour l'égalité des femmes dans le monde du travail n'est pas simplement un appel pour la justice, c'est une exigence universelle, c'est un commandement divin. C'est pour cette raison qu'il ne doit pas être interprété ou transformé en simple raisonnement pour essayer de remplacer notre main-d'œuvre. Cela fait appel à un engagement profond de notre part. Nous les hommes, nous comprenons qu'il est très pertinent alors que les

---

célébrations du centenaire de l'OIT approchent. Ces principes sont inscrits dans les principes de l'OIT pour la justice sociale. Les Seychelles ont ratifié les huit principales conventions du BIT en vue du travail décent pour tous, de la paix et de la justice sociale dans le monde du travail et le droit du travail des Seychelles comprend des dispositions, telles que la protection de tous les travailleurs, y compris les femmes. La participation des femmes est visible à tous les niveaux de la société, que ce soit le leadership politique, les ministères, le parlement et les organisations publiques, privées et paraétatiques. Pour fêter la journée du travail en 2018, le gouvernement des Seychelles a décidé d'augmenter le congé maternité de 14 à 16 semaines et le congé paternel de 5 à 10 jours. Donc, les Seychelles essaient vraiment d'améliorer l'égalité des genres à tous les niveaux de la société. Nous accueillons également le rapport V2 de l'OIT sur la fin de la violence et le harcèlement dans le monde du travail. C'est une révélation que de voir les dures réalités auxquelles sont confrontées les femmes dans nos pays respectifs. Monsieur le Président, je ne pourrais pas terminer mon discours sans féliciter le conseil d'administration du BIT d'avoir inclus, à son agenda, cette discussion récurrente sur les objectifs stratégiques du dialogue social et du tripartisme, suite à la déclaration du BIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable 2008. Nous savons tous que la CIT n'aurait pas été possible sans l'application des piliers stratégiques fondamentaux que sont le travail décent, le dialogue social et le tripartisme. Aucun débat ne peut avoir lieu s'il ne repose pas sur l'application réelle des principes du dialogue social et du tripartisme. À ce stade, permettez-moi de remercier le BIT et ACTRAV pour l'excellent travail qu'ils font en portant assistance à nos pays, à nos états membres, à nos partenaires sociaux pour les aider à appliquer les principes du dialogue social et du tripartisme. Notre fédération, le ministère du travail et les partenaires sociaux travaillent et vivent dans un esprit de coopération fructueuse. En tant que syndicat, nous ne pouvons pas nous satisfaire de ce qui est fait au niveau national en matière de dialogue social. Nous devons veiller à ce que tous les secteurs bénéficient du dialogue social. L'OIT nous a enseigné que l'utilisation des principes du dialogue social comme stratégie de travail permet de faire face à différentes difficultés sur le lieu de travail. Cela permet notamment de résoudre les problèmes des hommes, des femmes et de la jeunesse. Nous continuons à essayer de syndicaliser les travailleurs en nous fondant sur nos expériences, à la fois dans le secteur public et privé et pour assurer une plus grande efficacité du dialogue sociale, du tripartisme et du bipartisme. Nous avons réalisé de grands progrès dans l'amélioration des conditions de travail et continuons à le faire, notamment pour les dockers et les travailleurs du transport public, entre autres. Monsieur le Président, j'en appelle à tout un chacun de s'engager, y compris les femmes, de s'engager donc à l'égard de cette initiative pour les femmes au travail. Si nous n'y parvenons pas, nous n'aurons pas honoré notre statut d'homme. Je vous remercie et vous salue.

**Mme Mimboui Nguema**  
*Gouvernement (Gabon)*

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, distingués... [STARTS at 3:51] Ces sanctions concernent toutes les mesures discriminatoires en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation et de qualification. L'adoption des instruments en discussion nous permettra, si cela est nécessaire, d'améliorer notre cadre législatif. Je suis en effet persuadée que l'année prochaine, nous adopterons des instruments consensuels qui feront une fois de plus la marque tripartite et combien avant-gardiste de notre organisation. Monsieur le Président,



---

distingués délégués, au Gabon, le Président de la République, Son Excellence Ali Bongo Ondimba, a institué l'égalité des chances au rang des priorités de son action. Un département ministériel est dédié à cette cause. Sur un tout autre plan, le gouvernement a inscrit, au cœur de sa feuille de route, la promotion de l'emploi et la protection sociale, la mutation des emplois de l'économie informelle vers l'économie formelle et la promotion du dialogue social et du tripartisme en tant que vecteurs de paix, de stabilité et de développement. Pour parvenir à de meilleurs résultats, la mise en œuvre de cette feuille de route devrait se faire dans un cadre concerté avec des expertises qui font autorité. C'est tout le sens que nous accordons à la coopération avec l'OIT, dans le cadre de notre programme pays pour un travail décent, lequel nécessite des redimensionnements et l'appui multiforme du BIT, avec pour priorité de promouvoir l'emploi par l'insertion des jeunes, des femmes et des groupes vulnérables; d'améliorer et élargir la protection sociale pour le bien-être des populations; de promouvoir le dialogue social et le tripartisme en vue du renforcement de la paix sociale. Car nous partageons la ferme conviction que l'OIT demeure le cadre idéal de notre action concertée et soutenue pour la promotion du travail décent, concept qui découle amplement de la justice sociale et qui transcende si besoin en est, nos particularismes, dès lors qu'il participe pleinement à la quête réelle du bien-être social et de la justice sociale. En définitive, l'OIT devrait veiller à ce que les questions relevant de ces domaines d'intervention, notamment celles concernant les femmes au travail, soient effectivement prises en compte dans la mise en œuvre du programme de développement durable à l'horizon 2030. Je vous remercie.

## **Mme Houlmann**

*Confédération internationale des cadres*

Monsieur le Président de la conférence, chers délégués, le dialogue social tripartite est le thème de la discussion de cette 107e Conférence Internationale du Travail. Dans son discours d'ouverture, le Directeur général, Guy Ryder, nous appelait à en repérer les obstacles. En voici quelques-uns. Le tripartisme implique trois types d'acteurs. Commençons par les travailleurs. Ici à l'OIT, nous savons tous depuis 100 ans ce qu'est un travailleur, que le lien de subordination est l'élément qui le caractérise. Nous savons tous ici en français ce qu'est un cadre. En anglais, on parle de *professional staff*, *executive* et *managers*. Ces travailleurs au col blanc, mais aussi rose ou bleu, ont des responsabilités, un savoir-faire, une expertise ou une équipe à encadrer. Les cadres sont le pont entre les employeurs et les autres travailleurs. Situés dans une position intermédiaire de la hiérarchie, à la fois ils appliquent, mais aussi ils font appliquer les décisions de l'employeur. Créée en 1951, la Confédération internationale des Cadres est apolitique, libre et indépendante. La CIC souhaite exprimer la spécificité des cadres sans noyer leur voix dans le flot du cas général. Nous savons tous ici discerner la limite entre travailleurs et employeurs, entre les collègues travailleurs cadres et les managers employeurs. La Déclaration de Philadelphie de mai 44 affirme dans ses principes fondamentaux la liberté syndicale. En 2018, est-il digne pour des pays dits avancés d'Amérique ou d'Europe d'empêcher ou d'interdire aux cadres de se syndiquer ? Nous revendiquons que chaque travailleur ait la possibilité de se syndiquer librement, quel que soit son statut, sa catégorie, le type de son contrat, la nature de son lien de subordination. Les cadres du monde entier doivent pouvoir se syndiquer et participer aux négociations collectives dans toutes les instances les concernant. Est-il démocratique pour un



---

gouvernement, ou une union de pays, d'offrir aux syndicats de cadres, au mieux un strapontin d'observateurs, au pire de les exclure de la négociation collective ? Sur quels critères sont-ils exclus ou ne sont-ils pas reconnus par leurs pairs ? Les critères de représentativité devraient être la capacité à contribuer au dialogue social, le nombre d'adhérents, l'indépendance, la liberté d'expression, loin des intérêts particuliers, des pressions gouvernementales ou des employeurs. La reconnaissance mutuelle signifie l'acceptation de la diversité et est la mission des syndicats qui en sont dignes. Le monde du travail évolue, se diversifie. Il est temps de revoir qui peut s'asseoir à la table des négociations. Côté employeurs, il serait bon d'enrichir la délégation avec toutes les formes d'entreprises historiques ou émergentes. Les petites et moyennes entreprises, les très petites entreprises qui fournissent la majorité des emplois décentes apportent leur vision d'entreprise à taille humaine. Les entreprises de l'économie sociale, les coopératives sont des modèles originaux, socialement inventifs et ils ont des principes novateurs à plus forte valeur humaine ajoutée et sont une voie intéressante pour le futur. Un dialogue social actif engendre la performance économique des entreprises. Pourquoi les entreprises sont-elles frileuses en la matière ? Enfin, les gouvernements jouent un rôle primordial pour décider d'initier ou non le dialogue social et favoriser de belles négociations collectives aboutissant à de larges consensus. Ecouter, c'est bien. Réfléchir et négocier ensemble, c'est mieux. La CIC prône la négociation collective au niveau le plus adéquat dans le respect de la hiérarchie des normes dans toute politique sociale des entreprises et des nations. En conclusion, le centenaire est l'occasion de renforcer le dialogue social tripartite et de revivifier les négociations collectives. Parmi les acteurs du dialogue social, qui construisent un avenir du travail meilleur, plus juste, des emplois plus décentes, plus respectueux de l'environnement, vous trouverez l'ensemble des syndicats de cadres de la Confédération internationale des Cadres, CIC. Merci de votre attention.

## **M. Sahraoui**

### *Union syndicale des travailleurs du maghreb arabe*

Monsieur le Président, j'aimerais tout d'abord m'adresser à vous au nom de la Confédération syndicale des Travailleurs du Maghreb arabe, de vous adresser mes sincères félicitations à l'occasion de votre élection à la présidence de notre conférence. Je voudrais également saisir cette occasion pour rendre hommage au rapport du Directeur général qui a abordé le sujet de l'égalité entre les sexes et abordé également les obstacles qui empêchent la réalisation effective de cette égalité. Nous sommes tout à fait convaincus que pour mettre fin à toute forme de discrimination, cela passe par la promotion de normes internationales et qu'il y ait une coordination encore plus forte avec les organisations internationales et les organisations des Nations Unies pour mettre davantage d'impression sur les pays afin de réaliser cette égalité et que ce sujet soit dans le cadre même des dialogues, et pour mettre fin à toute forme de violence et de harcèlement contre la femme. Nous considérons, Monsieur le Président, que c'est un moyen de renforcer le rôle de la femme à l'intérieur, comme à l'extérieur, de l'espace du travail et de mettre fin à la discrimination contre les femmes et de leur accorder donc les mécanismes adéquats pour la réalisation de cette égalité. Mesdames et Messieurs, la femme dans le monde du Maghreb arabe a fait beaucoup de progrès dans la voie de l'acquisition de ses droits dans le domaine du travail et dans les autres domaines. Les syndicats des travailleurs, ainsi que les organisations des travailleurs dans nos pays du Maghreb, constituent des espaces importants pour mobiliser toutes les forces sociales, pour

---

mettre fin à toute forme de discrimination, et également à la violence à l'encontre de la femme, afin de l'autonomiser et donc de mettre fin aux obstacles qui l'empêchent d'avoir et d'asseoir cette égalité avec l'homme. Je pense qu'il faudrait mettre l'accent sur les droits de la femme dans le domaine politique, et également dans le domaine social et politique. À ce propos, je voudrais ici rendre hommage à l'initiative du Président de la République tunisienne qui a préparé une loi qui reconnaît l'égalité entre l'homme et la femme dans le cadre de l'héritage, ce qui constitue un bel exemple qui serait une source d'inspiration pour les autres pays dans notre zone arabe et du Maghreb arabe. Notre Confédération des travailleurs, avec l'appui des autres organisations et avec l'appui également de l'OIT, nous allons renforcer les programmes qui permettent de travailler avec la société civile pour mettre fin à toute forme de discrimination et à toute manifestation de violence, et pour renforcer l'arsenal juridique et également des mécanismes de mise en application de toutes ces tentatives. Je voudrais ici lancer un appel à l'OIT pour appuyer la confédération des syndicats du Maghreb arabe dans le cadre de l'organisation de sessions de formation avancée, et dans le cadre de ces sessions de formation, que l'on mette l'accent sur le dialogue social entre les différentes parties à la production. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, le Directeur général dans son rapport sur les territoires arabes occupés dit effectivement que le niveau extrême de dégradation atteint donc cette région, ce qui a alourdi les souffrances du peuple palestinien. À ce propos, nous voudrions affirmer que l'occupation israélienne et les politiques d'oppression, d'embargos, des colonies de peuplement sont les véritables raisons de cette dégradation et, une fois de plus, nous lançons un appel à la communauté internationale afin d'agir rapidement pour mettre fin à ces pratiques, d'appliquer le droit international et d'imposer des sanctions à tous ceux qui refusent de se plier à la légitimité internationale et tous ceux, sans exception, qui ne respectent pas les résolutions de l'ONU, d'éviter la politique des «deux poids, deux mesures», ce qui permettrait au peuple palestinien d'accéder à l'auto-détermination et d'établir son état indépendant, qui a pour capitale la ville sainte de Jérusalem. Je vous souhaite plein succès dans votre travail et je vous remercie.

**M. Garcia**

*Fédération internationale syndicale de l'enseignement*

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'Administration, tous les travailleurs qui sont dans le domaine de l'enseignement souhaitent rappeler que, face à cette crise du capitalisme, nous assistons à un véritable délabrement du monde et nous voyons qu'il y a des gouvernements corrompus qui finalement ne pensent qu'à leur intérêt personnel et qui ne pensent pas vraiment à lancer un dialogue bilatéral. Ces gouvernements, malheureusement, ont travaillé de façon inéquitable et anti-démocratique. Je serai plus précis et je préciserai que tout le monde ne va pas mal, certainement pas, mais l'éducation a besoin de nous tous, Mesdames et Messieurs. Aujourd'hui, je demande que l'on soit solidaire, mais je demande surtout que l'on puisse braquer les projecteurs sur cette organisation internationale pour que celle-ci intervienne et se comporte sur la base du tripartisme pour engager une relation de travail qui porte ses fruits, pour s'engager dans une relation qui permettrait concrètement d'apporter des solutions et mettre en place un ordre commun pour le peuple et par le peuple. Le droit, les obligations, c'est quelque chose que l'on a oublié. Nous voulons tous avoir des droits, mais nous ne voulons pas nous acquitter de nos devoirs, de nos obligations

---

et pourtant dans le domaine de l'enseignement, je crois qu'il y a des éléments essentiels, des axes auxquels nous ne pouvons pas nous dérober. Il faut que l'on prévoie des conditions optimales et ainsi assurer un enseignement laïc, gratuit et obligatoire. Chers camarades, il faudrait pendant quelques instants nous pencher sur une problématique essentielle. Nous savons qu'il y a eu des morts tout à fait inutiles, alors qu'on aurait pu ensemble peut-être faire preuve d'unité et travailler à certainement renforcer notre effort, notre mouvement pour aboutir à quelque chose, pour faire respecter un droit qui était acquis de façon universelle, veiller à ce que l'éducation soit universelle, qu'elle soit gratuite, laïque et obligatoire. De l'Amérique du nord en passant par l'Amérique centrale et jusqu'à l'Amérique latine, nous voyons que l'ordre mondial est pratiquement identique sur les cinq continents. Nous voyons que, depuis longtemps, il y a des points préoccupants dans le secteur de l'éducation et je crois qu'il ne faut peut-être pas se fonder sur l'enseignement privé, qui est une violation à un droit fondamental. En effet l'éducation est un droit universel et devrait être accessible à tous les enfants. J'aimerais souligner deux points essentiels. J'aimerais rappeler que, parfois, il y a absence de sensibilité en la matière et nous savons que, par ailleurs, les gouvernements n'ont pas pratiqué les politiques appropriées. Ils sont corrompus et souvent ils violent systématiquement tous les droits qui devraient nous permettre d'accéder à un travail décent. À quel moment allons-nous nous pencher véritablement sur cette question ? Mesdames et Messieurs, notre syndicat a déjà lancé un appel pressant à tous les participants pour faire en sorte que la justice, l'inclusion soient respectées au niveau du groupe et que l'on puisse faire respecter une démocratie de classe. Ce sont là des outils très précieux qui nous permettront d'entrer dans une nouvelle époque où nous aurons l'éducation, le tripartisme, le travail, la flexibilité, c'est-à-dire des conditions appropriées pour avoir un travail digne et décent. Aujourd'hui, 5 juin 2018, nous souhaitons annoncer à vous tous que face à l'impérialisme, face à des ambitions nourries par des puissants, par des forces militaires qui parfois sont très puissantes, nous voyons que l'éducation est en fait le parent pauvre. Or il faut que les choses changent si l'on veut assurer la paix à l'échelle mondiale. Je pense qu'on devrait condamner toute activité terroriste, toute utilisation des armes nucléaires, ou non, qui finalement ne fait qu'accroître la pauvreté des populations et qui maintient le peuple dans un état d'ignorance. Rappelons les actes de répression et souvent la façon dont les protestataires sont écrasés lorsqu'ils veulent faire respecter leurs droits sociaux. Je pense qu'il faut faire preuve de solidarité désormais. Nous sommes contre la privatisation du secteur de l'éducation dans le monde et notre syndicat est prêt à intervenir en ce sens. [vgr INTERRUPTION 6:14] Il faut donc faire en sorte que l'on puisse trouver le moyen d'organiser notre lutte et j'aimerais encore vous faire part d'une réflexion très simple. Il y a bien longtemps, un sage, Socrate, nous avait dit et c'était là une grande vérité: «la sagesse c'est de pouvoir reconnaître sa propre ignorance». Voilà des mots qui parlent d'eux-mêmes et avec un peu de réflexion et de jugement, je crois que nous pourrions retrouver la voie du bon chemin, merci.

**M. Petersen**

*Gouvernement (Brésil)*

Merci Monsieur le Président. La législation qui date de 1943 doit être modernisée. Il y a une loi qui est entrée en vigueur l'année dernière. Il a fallu faire face à la situation économique et nous avons formalisé certains actes de la législation. En fait, il y a maintenant un droit qui doit être payé qui est huit fois supérieur à ce qu'il était précédemment. Il a fallu donc moderniser notre

---

législation, nous avons maintenant une protection qui est accordée aux travailleurs brésiliens. Cette nouvelle législation doit encore évoluer, bien sûr, pour tenir compte du nombre important de chômeurs, suite à une très grave crise économique. Cette année, nous voyons qu'il y a plus de 300 000 emplois qui ont été créés au cours de ces 5 dernières années. Et je le répète, ainsi pour ce qui concerne la convention 98 et pour la négociation collective, il faut traiter ces questions dans le cadre des règles de procédure. Monsieur le vice-Président, nous condamnons par conséquent toute forme d'esclavage moderne. Nous sommes prêts à l'éradiquer. Je pense que les municipalités, les états ont essayé de tout faire pour mettre fin au travail considéré comme esclavage et nous avons maintenant des politiques novatrices, de nouveaux mécanismes qui nous permettent de lutter contre le travail forcé. Nous avons des services d'inspection appropriés, nous luttons contre le travail forcé avec le concours du ministère du travail. En septembre 2017, il y a eu également de nombreux inspecteurs qui ont pris leur service dans tout le pays. Depuis l'année dernière, des résultats sensibles ont pu être enregistrés pour pouvoir réprimer les cas de travail forcé. Nous avons voulu respecter toutes les conventions, la 29, la 105 et celles qui sont contre l'esclavage et aussi les conventions adoptées au niveau de l'Amérique latine, merci.

## **Mercredi 6 juin 2018, matin**

**M. Pogacar**

*Gouvernement (Slovénie)*

Je vous remercie. Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, le monde du travail connaît des mutations plus rapides que jamais. Ces transformations ont pour moteur le progrès technologique rapide qui continue à modifier les caractéristiques du marché du travail, ainsi que la nature même du travail. Néanmoins, il y a encore des problèmes anciens qui demeurent, l'un d'entre eux étant l'inégalité sur le lieu du travail. Malgré les efforts significatifs de la communauté internationale, ces problèmes d'inégalité entre hommes et femmes demeurent. C'est pourquoi je me félicite que le rapport du Directeur général cette année porte sur les femmes au travail. Les femmes représentent le cœur de l'humanité, mais elles sont le groupe social le plus exposé à la discrimination. À travers le monde, les femmes sont l'objet de violence et de harcèlement, tant dans leur famille que sur le lieu de travail. Leurs droits humains sont bafoués et c'est pourquoi nous appuyons les efforts de l'OIT, de tous les délégués qui, courageusement, ont décidé de prendre à bras le corps ce problème de la violence et du harcèlement à l'encontre des femmes au travail, de façon globale, afin de développer et adopter une norme juridique internationale qui puisse définir clairement la violence et le harcèlement dans le monde du travail comme un comportement inacceptable et proposer des compensations pour les victimes de tels comportements. Mesdames et Messieurs, dans beaucoup de régions du monde, les femmes n'ont pas d'accès, ou très peu d'accès, au marché du travail, ce qui les empêche d'être indépendantes sur le plan économique, ce qui les empêche de s'épanouir et de réaliser pleinement leur potentiel. Dans certains pays, les stéréotypes et les valeurs traditionnelles continuent à faire obstacle à la réalisation des femmes dans le monde des affaires. Même dans le premier monde aujourd'hui, les femmes ne sont pas payées autant que les hommes. Elles ne sont pas payées pour le travail

---

qu'elles font dans leur famille, qui est considéré comme un travail naturel pour les femmes. Et la Slovénie a toujours été engagée à appliquer les principes et les objectifs de l'initiative sur les femmes au travail. Le gouvernement de notre pays est bien conscient du fait que faire obstacle au travail des femmes, c'est en fait bafouer les droits de la moitié de l'humanité. Pour nous, l'égalité entre hommes et femmes dans tous les domaines de la vie est essentielle, et pour cela, nous avons déjà avancé. Il y a, dans notre pays, une grande proportion de femmes qui sont employées à plein temps. En outre, la Slovénie est l'un des rares pays où le taux d'emploi des femmes ayant des enfants est supérieur au taux d'emploi des femmes sans enfants. C'est la conséquence du fait que nous offrons une prise en charge des enfants en bas âge. Il y a aussi le congé maternité, le congé paternité, le congé parental, et il y a également la garde des enfants l'après-midi dans les écoles élémentaires. Néanmoins, la répartition du travail demeure déséquilibrée à la maison. En effet, les femmes se chargent des deux tiers du travail dans la maison et à la famille. Mais ce n'est pas seulement un problème qui relève du marché du travail. Il y a aussi la question de la couverture sociale. Il y a aussi la question de la formation tout au long de la vie, à laquelle les femmes ont moins accès que les hommes. La Slovénie a mis en place des projets pour promouvoir l'égalité de répartition des tâches à la maison entre les hommes et les femmes. En outre, le gouvernement a adopté une résolution sur le programme national pour l'égalité des chances entre hommes et femmes pour la période 2015-2020. Ces objectifs sont assortis de mesures pour parvenir à cette égalité dans tous les domaines de la vie. En conclusion, la Slovénie appuie pleinement les efforts de l'OIT pour améliorer la position des femmes sur le plan économique, social, et au travail. L'OIT, avec sa structure tripartite, est habilitée à faire avancer les choses par le dialogue social. Et pour la Slovénie, l'OIT est donc la plateforme clé pour résoudre ces problèmes qui persistent à l'échelle mondiale. Je vous remercie.

**M. Mesa Garcia**

*Gouvernement (Cuba)*

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les délégués, Mesdames, Messieurs les invités, nous estimons qu'il est extrêmement important que le rapport du Directeur général se concentre cette année sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Le rapport reconnaît les progrès enregistrés, tout en disant qu'il y a encore beaucoup à faire en faveur de l'égalité. Nous apprécions également l'efficacité accrue et l'organisation des travaux de cette conférence. Toutefois, nous devons nous rappeler que le format réduit de deux semaines nécessite une préparation suffisamment avancée avec mise à disposition des documents sous examen, surtout les rapports et les discours présentés lors de la séance d'inauguration. Dans le rapport, on met en exergue le phénomène de la violence et du harcèlement sexuel au travail. Les femmes sont celles qui sont majoritairement touchées. Le rapport montre bien l'équilibre qui devrait exister entre le travail et la famille d'un côté, et l'égalité hommes-femmes au travail de l'autre. Ceci suppose que toutes les femmes travailleuses devraient jouir de prestations sociales en cas de maternité, et la réalité est bien différente. En effet, au niveau mondial, 71 pour cent des travailleuses, des mères qui travaillent, ne reçoivent pas de prestations financières minimales. Nous pensons que l'environnement du travail ne peut pas être hostile, ou source d'intimidation pour les femmes. Tous les efforts, toutes les actions entreprises par les mandants tripartites de l'OIT doivent garantir



---

des lieux de travail libres de violence et de harcèlement. Nous nous félicitons des efforts entrepris par l'OIT, afin de promouvoir l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail, que ce soit du point de vue normatif, comme du point de vue du suivi par le biais des mécanismes de contrôle, collecte, analyse de données, et l'identification de nouvelles possibilités. S'agissant de l'initiative visant à promouvoir une nouvelle norme internationale contre la violence et le harcèlement au travail, elle nous paraît juste et appropriée. Cependant, nous devons garder à l'esprit les réalités différentes des pays, et comprendre que leurs comportements et leurs situations factuelles sont également réglementés par d'autres organismes internationaux. C'est pourquoi nous aurons besoin de discussions, d'une analyse et de concepts adaptés au monde du travail. Monsieur le Président, s'agissant de notre pays, nous pouvons afficher aujourd'hui avec fierté des résultats très concrets s'agissant de l'égalité hommes-femmes et le rôle de plus en plus prépondérant que jouent les femmes cubaines dans le domaine du travail, domaine économique, politique et social. Elles sont de fait des participantes actives dans toutes les tâches stratégiques de la nation, notamment dans les secteurs de la santé, de la science et de l'éducation. Cependant, nous sommes d'éternels insatisfaits et sommes bien conscients que nous pouvons encore avancer, surtout dans l'établissement de nouvelles politiques, de nouvelles normes juridiques, qui viennent protéger et stimuler ce rôle magnifique et irremplaçable des femmes dans la préservation de l'espèce humaine. Nous, les hommes, avons également l'obligation et la responsabilité de contribuer à cet objectif commun. Selon notre point de vue, celui des entrepreneurs, il est essentiel que la création des entreprises et des emplois décents par le biais de la promotion de politiques nationales qui stimulent la création d'entreprises durables, compétitives avec une forte productivité, où l'esprit d'entreprise des femmes et l'emploi des jeunes femmes jouent un rôle prépondérant dans le développement économique de notre pays. Cuba n'a pas été épargné par la crise que subit l'économie mondiale. Ses effets se reflètent dans l'instabilité des produits et services que nous offrons, phénomène aggravé par des restrictions majeures dans l'obtention de financements externes, conséquence du blocus cruel et génocidaire imposé à Cuba depuis plus de 50 ans. Enfin, nous appuyons les initiatives de l'OIT, afin d'apporter des améliorations concrètes dans la dure réalité que vivent les travailleurs dans les territoires palestiniens occupés en quête de paix et de justice sociale. Je vous remercie.

**Mme Radišauskiene**  
*Gouvernement (Lithuania)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs délégués à la Conférence Internationale du Travail, l'emblème, le symbole de l'Etat de la Lituanie, est le Vytis, un chevalier en armure juché sur un cheval blanc, qui tient une épée d'argent et qui symbolise le dirigeant qui peut défendre le pays. Nous sommes tous des chevaliers soutenant l'initiative de l'OIT sur les femmes au travail et la lutte contre la violence et le harcèlement. L'OIT a indiqué que les femmes qui parviennent sur le marché du travail, sont de nos jours, généralement, des personnes au bénéfice d'une éducation supérieure. Mais elles ont toujours du mal à trouver du travail. Lorsqu'elles trouvent du travail, elles sont généralement reléguées dans des emplois qui sont mal rémunérés, qui sont peu sûrs, elles travaillent à domicile ou dans l'économie informelle. Il convient donc en premier lieu de faire respecter et de promouvoir le principe «à travail égal, salaire égal» dans le contexte des nouvelles possibilités et



---

des défis que nous rencontrons aujourd'hui dans le monde du travail. Et pour cela, nous avons besoin de mesures politiques efficaces. La plus importante pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est la transparence en matière salariale, qui permet aux entreprises de prendre conscience de l'écart salarial entre hommes et femmes. La Lituanie a renforcé sa législation contre la discrimination. Notre nouveau code du travail prévoit l'obligation d'assurer une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Nous avons mis en place une obligation pour les employeurs de prendre des mesures de contrôle et de mise en œuvre des politiques sur l'égalité des chances. En outre, tout employeur qui a plus de 20 employés doit, sur demande du comité d'entreprise, fournir des données anonymisées par profession et par sexe sur la rémunération moyenne des employés. Deuxièmement, nous avons, en tenant compte de l'évolution démographique, renforcé nos efforts pour assurer un emploi décent et rémunéré dans le secteur des services à la personne. Comme la plupart des employés dans ce secteur sont des femmes, elles rencontrent des obstacles très importants. Il faut définir comme il se doit la valeur de ce travail des services à la personne. Cela permettrait d'améliorer l'existence de ces femmes au travail et d'attirer davantage d'hommes dans ces métiers. Il est non moins important de faire en sorte que les hommes aussi choisissent une carrière dans ce domaine, de la même manière que les femmes devraient aussi choisir des carrières dans le domaine de la science, de la technologie, et de l'ingénierie. Pour ce qui est des modifications en matière de numérisation et des changements technologiques, il faut les exploiter pour réduire la ségrégation entre les sexes. Les nouvelles dispositions sur la flexibilité du temps de travail donnent une plus grande liberté en matière de temps de travail. Il faut des politiques qui permettent de respecter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. Il faut que les hommes, comme les femmes, puissent également être protégés contre des horaires de travail excessifs, pour qu'ils puissent passer plus de temps avec leur famille et aux tâches ménagères. En matière d'égalité hommes-femmes, la participation des femmes au processus de décision à tous les échelons doit aussi être l'une de nos principales priorités. Les hommes, comme les femmes, doivent pouvoir participer au processus de décision. Les intérêts des deux sexes doivent être représentés à égalité. C'est la raison pour laquelle les principales priorités de notre nouveau plan d'action sur l'égalité des chances pour les hommes et pour les femmes sont d'encourager des possibilités d'emploi égales, d'équilibrer la participation à la décision et d'encourager l'intégration de la parité hommes-femmes dans tous les domaines. Nous avons de nouvelles activités qui soutiennent les initiatives prises par les ONG sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, prévention du harcèlement et des discriminations multiples et renforcement du rôle des hommes [sic]. Nous avons d'autres mesures importantes, comme l'analyse des écarts de revenus, le développement de bons exemples en matière d'évaluation de l'impact sur l'égalité hommes-femmes qui sont également envisagées. La Lituanie va également accueillir le Forum mondial des femmes dirigeantes politiques, à l'initiative de Madame Dalia Grybauskaitė, la Présidente de la République de Lituanie et avec la participation du Parlement lituanien, en coopération avec le Conseil des Femmes Dirigeantes Mondial. Le titre de ce forum, c'est «L'Heure a sonné: Cent raisons d'agir». Il souligne l'importance de la responsabilisation des femmes et leur potentiel dans tous les pays du monde. Mesdames et Messieurs les délégués, cette année, à la veille du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail, la Lituanie célèbre ses 100 ans d'indépendance et également le centenaire du droit de vote des femmes. Nous pouvons donc dire avec fierté: nos vies peuvent

---

changer, nous avons toujours un choix pour changer les choses et il est temps, ici aussi, de tout faire pour parvenir à l'égalité ensemble. Je vous remercie.

**M. Silva**

*Travailleur (Portugal)*

Mesdames et Messieurs les membres du Bureau de la plénière, Mesdames et Messieurs les délégués de la 107<sup>ème</sup> conférence de l'OIT, j'ai le plaisir d'intervenir lors de cette séance le 6 juin 2018, 74 ans précisément après un événement fondamental pour l'histoire de l'Europe et du monde, le début du long chemin de la reconquête de la liberté, de la démocratie, avec le débarquement des troupes alliées sur les plages de Normandie en ce D-day d'une grande envergure, qui est resté gravé dans l'histoire avec la bataille de Normandie. La liberté et la démocratie dont nous faisons la conquête tous les jours dans nos vies, alors qu'il y a 74 ans des milliers de soldats et de civils sont tombés, il faut continuer à nous souvenir de ces hommes et de ces femmes qui sont tombés pour rendre possible cette liberté. Or, aujourd'hui, en ces temps d'incertitude, nous sommes confrontés à la résurgence de nouveaux populismes, de démagogues, de fanatismes, de terrorisme, de la xénophobie, d'inégalités qui se creusent, de nationalismes, que nous pensions jetés aux oubliettes de l'histoire. Or, nous travailleurs, avec l'OIT, les Nations Unies, nous voulons travailler pour la paix par le biais du compromis en jetant des ponts grâce au dialogue permanent entre les partenaires sociaux, qui sont l'émanation de la volonté de la société civile organisée, basé sur des divergences d'opinion qui sont certes salutaires, mais qui doivent nous permettre d'atteindre des objectifs communs et de nous entendre. Cela fait 99 ans que nous existons et nous savons aujourd'hui qu'il faut continuer à lutter pour l'harmonie et la concorde, car c'est cela qui permet d'établir la paix, la paix qui permet l'inclusion, la paix qui permet de lutter contre la pauvreté et les laissés-pour-compte, la paix qui doit être alliée à la tolérance et à l'humanisme. Et c'est grâce à la paix que nous pourrions concentrer nos énergies et placer l'être humain au centre de nos vies. Aujourd'hui, nous discutons de l'avenir du travail, mais nous ne pourrions pas débattre du présent et comprendre l'avenir qui attend les nouvelles générations si nous ne sommes pas capables d'avoir des compromis entre nous pour garantir à tous les êtres humains de construire leur bonheur à travers le travail, qui leur permette de soutenir leur vie et celle de leur famille, qui leur garantisse à la fois de nourrir leur famille, de pourvoir à l'éducation de leurs enfants, et de veiller à leur santé; si nous ne sommes pas capables de garantir un vieillissement actif de nos pères et de nos grands-pères, si nous ne sommes pas généreux envers ces anciens lors de leurs dernières années de vie; si nous ne sommes pas capables de rendre compatibles nos vies professionnelles, de plus en plus exigeantes et stressantes, avec nos vies de famille pour passer du temps avec nos enfants; si nous ne réussissons pas à lutter contre les inégalités entre hommes et femmes, qui continuent à être illustrées par la disparité de salaire, de traitement, de comportement, d'accès aux postes de responsabilité politique, aux postes de responsabilité dans les entreprises, où les femmes, souvent, souffrent en silence, alors qu'elles sont soumises à ces situations de harcèlement et de violence que nous n'avons pas su éradiquer; si nous ne sommes pas capables de lutter contre l'immense précarité qui s'est abattue depuis quelques décennies sur le marché du travail, rejetant des millions de jeunes dans des situations d'exclusion, d'instabilité, de chômage constant, qui jette les émigrés sur la route de l'immigration par désespoir et manque de perspectives. Comment parler de l'avenir du travail si nous ne sommes pas capables de résoudre

---

le présent ? Et c'est pour cela et parce que je crois dans l'esprit de dialogue social et de compromis, que je pense que l'OIT incarne dans ce monde, que j'exprime ma satisfaction et ma fierté que nous ayons atteint dans notre pays un accord de concertation sociale entre le gouvernement, quatre confédérations d'employeurs et les grands partenaires sociaux syndicaux, l'UGT du Portugal, entre autres. Au nom des travailleurs portugais que je représente ici, je voudrais dire que nous avons fait là, notre devoir éthique, civique et syndical. Nous avons mobilisé nos sociétés dans nos pays pour que tous les jours se construise la démocratie sur la base du dialogue, de l'esprit de compromis et des négociations. Le chemin n'est pas facile. mais le chemin se fait en marchant. C'est ce qui doit nous motiver tous. Merci de votre attention.

**M. Lacasa Aso**

*Employeur (Espagne)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les délégués, au nom de mon organisation, la CEOE d'Espagne, j'aimerais partager avec vous quelques réflexions sur l'initiative concernant les femmes au travail. Dans le rapport que nous a présenté le Directeur général, et qui essaie de poser les bases de certaines initiatives du centenaire de l'OIT, l'on décrit les défis auxquels sont confrontées les femmes. Sont également présentées plusieurs solutions afin de surmonter les inégalités de genre dans le monde du travail. Cet effort du Bureau est une occasion manquée, selon nous, au vu du fort subjectivisme qui marque certains passages du texte. Nous constatons également qu'il n'y a pas d'analyse empirique dans ce rapport, qui vienne appuyer la description des raisons sous-jacentes à cette problématique. Il est dommage que les instruments de l'OIT décrits dans le rapport n'aient pas été l'objet d'une évaluation qui analyse l'impact réel de ces outils sur les règles, les institutions, et les politiques nationales. Dans le texte, on ne fait aucune allusion à des expériences ou à des exemples, des ressources qui ont été consacrées par cette organisation à ce thème. S'agissant des solutions qui sont proposées, selon nous, cette optique n'est pas la plus appropriée. En effet, tous les efforts de défense et de promotion sont concentrés. Dans les débats qu'il y a eu dans la Commission d'égalité des genres de notre confédération, nous avons abouti à plusieurs conclusions que j'aimerais partager avec vous. Premièrement, la gestion de l'égalité dans l'entreprise est une question d'ordre stratégique. Il convient de l'inclure en tant que facteur de compétitivité. Deuxièmement, une bonne partie des situations que l'on rencontre dans les entreprises ne sont que le reflet de ce qui se passe dans la société et résulte de facteurs sociaux, culturels, de l'éducation, la formation, et ne seront surmontées que par l'éducation, la sensibilisation et la prise de conscience. Troisièmement, il est nécessaire de prendre conscience de la complexité de l'équilibre à trouver entre le développement d'une vie professionnelle, d'une vie de famille par le biais d'une optique multiple dans les moyens de conciliation. Quatrièmement, il est pratiquement impossible de trouver une solution unique s'agissant des mesures de conciliation ou mesures d'égalité qui soient applicables à toutes les entreprises. En effet, toutes ces entités ne sont pas égales, toutes n'ont pas les mêmes capacités pour relever ces défis. Pour toutes ces raisons, il est vrai que les entreprises sont appelées à jouer un rôle important dans la réalisation de l'égalité. Il est néanmoins impératif que tous les acteurs travaillent main dans la main, afin de favoriser la promotion professionnelle des femmes, et afin d'atteindre la parité hommes-femmes au travail. Dans cet effort collectif, nous savons que les organisations d'employeurs doivent contribuer à

---

l'égalité et au talent des femmes, doivent également aider et orienter les entreprises au cours de ce processus. Nous sommes conscients du leadership que doit assumer une organisation comme la nôtre dans ce domaine, et notre travail ne s'est pas limité à établir des recommandations, mais nous avons appliqué des initiatives concrètes, comme celles du programme Promociona, qui a pour principal engagement la promotion de l'accès des femmes aux postes de responsabilité, la promotion de l'éducation égalitaire dans un esprit entrepreneur ou une nouvelle visibilité donnée aux femmes entrepreneurs, la promotion de leur participation en leur accordant la représentativité adéquate. Il s'agit d'une initiative à laquelle ont déjà participé 436 femmes à postes de direction dans 260 entreprises. Le résultat a été la promotion de 45 pour cent des participantes. J'espère que cette contribution aura permis d'enrichir le débat sur cette initiative d'importance de l'OIT. Je vous remercie.

**Mme Feijoo**

*Travailleur (Uruguay)*

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur général, les travailleurs uruguayens, lors de cette 107<sup>ème</sup> conférence, souhaitent tout d'abord se féliciter de la sensibilité qu'exprime le rapport du Directeur général, qui s'identifie à la lutte contre la violence et le harcèlement à l'encontre des femmes dans le monde du travail, le retard pris dans le respect de leurs droits, l'équité dans leur rémunération et finalement, le traitement injuste qu'elles subissent. Ce qui nous interpelle aussi et nous préoccupe, c'est la problématique du travail dans les territoires occupés par l'Etat israélien, des territoires qui sont propriétés du gouvernement palestinien, que nous rejetons car ce n'est pas une contribution à la paix régionale et mondiale. Il n'y a pas de travail décent possible au milieu de la guerre et de la soumission d'un peuple. La première thématique que nous devons examiner, c'est l'ordre injuste qui frappe les femmes dans ce monde. Effectivement, dans notre monde, il ne peut pas y avoir de violence et de harcèlement contre les femmes, tout comme sont inadmissibles l'esclavage, le travail des enfants, l'absence de liberté syndicale, et toutes les facettes liées au concept du travail décent doivent être respectées. Le travail doit être au centre, doit être un phénomène de rapprochement, un phénomène inclusif et démocratisateur de nos sociétés. On ne peut pas en exclure les femmes et on doit donc réfléchir aux concepts d'égalité, d'équité vis-à-vis des femmes. Il n'y a donc aucune raison de les écarter de ce droit humain fondamental qu'est la liberté syndicale et la négociation collective. Moi qui travaille en Uruguay, ouvrière de l'industrie du textile, dirigeante syndicale, femme, chef de famille, mère, militante et citoyenne, j'exerce mon droit à la détermination de mon salaire, à mes conditions de travail sur un pied d'égalité avec les hommes. Je veux en même temps défendre la sécurité des femmes, leur santé, leur environnement physique et psychique adéquat dans le cadre de relations de travail et de négociation collective intégrale qui régissent dans le monde du travail dans mon pays et dont la légitimité, l'équité sont défendues par notre organisation. Car c'est là un outil, celui dont nous disposons pour défendre nos intérêts grâce à la représentation syndicale. Et nous exerçons l'action syndicale dans le cadre des conventions fondamentales de l'OIT, qui toutes, ont été ratifiées par la loi dans notre pays. Et pourtant, nous sommes injustement interpellés, tout comme le gouvernement de notre pays, par des mouvements conservateurs et réactionnaires, ici, au sein de cette conférence, qui font entendre leur voix, ainsi que d'ailleurs depuis 2011, et qui viennent du secteur des employeurs uruguayens et de leur organisation au niveau mondial. Nous, nous pensons qu'il faut continuer à

---

utiliser ces outils qui nous permettent de défendre nos droits comme femmes. Nous créons et nous renforçons les espaces bipartites ou tripartites pour défendre, entre autres, des conditions de travail dignes, libres de violence et de harcèlement contre les femmes dans le monde du travail, dans le cadre des relations du travail et où le premier responsable de l'organisation sur le lieu du travail est bien l'employeur. Et c'est pourquoi ce qui appelle notre attention dans les travaux que nous menons lors de cette 107<sup>ème</sup> conférence à la Commission sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, la réponse est la sensibilité, je dirais même la douleur qui découle du rapport du Directeur général; ce qui appelle notre attention, disais-je, ce sont les positions des employeurs et de certains gouvernements qui résistent à l'adoption d'une convention assortie de recommandations, qui reflèteraient pourtant une vraie compréhension de la problématique qui s'y discute. Nous saluons les autorités de la conférence, les mandants, et espérons un changement d'attitude des représentants des gouvernements et des employeurs à cette commission afin qu'ils laissent tomber leur posture négative, méprisante et qui ne sont pas constructives. De même, dans la Commission de l'application des normes, nous demandons que cette commission reprenne son travail de production de normes, de reconnaissance et de renforcement de l'organisme de contrôle de l'OIT. Une véritable restauration de ce système normatif dans notre région nous amène à rejeter ce qui s'est passé au Brésil, la mise en œuvre injuste, sans consultation de la réforme du travail par un gouvernement illégitime, non-issu des urnes, et dont les instruments constituent une brèche dans le droit du travail, y compris du Mercosur. Enfin, nous voulons travailler pour le travail digne, pour plus de démocratie. Nous vous saluons tous au nom des travailleurs du monde.

**M. Breen**

*Gouvernement (Irlande)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les délégués, je suis particulièrement heureux de pouvoir m'exprimer aujourd'hui devant vous, devant cette plénière de la 107<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail. Je suis particulièrement fier de le faire en tant que ministre d'un pays qui siège maintenant au conseil d'administration du BIT à titre de membre titulaire. L'élection de l'Irlande au conseil d'administration au mois de juin de l'année dernière marquait la première fois, depuis notre adhésion à l'OIT en 1923, que nous avons l'honneur d'avoir un poste titulaire au conseil d'administration. Et ce mandat au conseil d'administration coïncide avec une période particulièrement ambitieuse dans l'histoire de l'organisation qui se prépare à commémorer l'année prochaine son centenaire. L'une des initiatives du centenaire, l'Initiative sur les femmes au travail, fait l'objet de l'excellent rapport du Directeur général à la conférence de cette année. Dans ce domaine, l'OIT a toujours fait preuve d'un grand engagement envers la cause de l'égalité des hommes et des femmes au travail, et dans la société. Cela a fait l'objet de la conférence Edward Phelan de l'année dernière à l'université nationale de l'Irlande. Edward Phelan était un Irlandais qui a joué un rôle très important dans l'histoire de l'OIT. Il a joué un rôle directeur au cours de la conférence de paix de Paris de 1919. Il est devenu Directeur général du BIT en 1941, et il a été largement reconnu comme étant l'un des principaux architectes de la structure tripartite, sans équivalent, de l'OIT. À l'occasion de cette conférence Edward Phelan, j'ai eu le plaisir, avec le Congrès irlandais des Syndicats, et la Confédération irlandaise des Employeurs (IBEC), de répondre à la conférence qui a été donnée par le professeur



---

Mary Daly sur le thème des femmes au travail et du rôle de l'OIT. Madame le professeur Mary Daly est présidente de l'Académie royale irlandaise. Elle a démontré que la question des femmes et du travail avait toujours été un intérêt fondamental de l'OIT depuis sa fondation. Et pourtant, et le Directeur général nous le dit dans son rapport, près d'un siècle plus tard, cet objectif de l'égalité demeure encore lointain. L'année dernière, le gouvernement irlandais a publié une stratégie nationale pour les femmes et les jeunes filles, qui reflète un certain nombre de mesures, définies dans le programme de partenariat adopté par le gouvernement pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Plusieurs mesures sont prévues: le renforcement du rôle de la commission des bas salaires, l'augmentation des investissements pour les services à l'enfance, une révision des principes de l'égalité hommes-femmes dans les nominations de personnes à des postes de haut niveau, et la promotion de la transparence salariale. En outre, notre programme législatif prévoit des lois pour réduire l'écart de rémunération et accroître la transparence des salaires. Le renforcement de la participation des femmes en matière d'emploi est un élément du dernier plan d'action pour l'emploi de mon gouvernement, qui reconnaît que renforcer la participation des femmes à la main d'œuvre peut permettre de répondre au besoin croissant de compétences et de talents, et d'apporter des avantages sociaux très importants. L'économie irlandaise a obtenu des résultats meilleurs par rapport aux attentes depuis que le premier plan d'action sur l'emploi a été adopté en 2012, à la suite de la grave crise de chômage à laquelle nous avons été confrontés. Depuis, tout le gouvernement s'est concentré sur la restructuration de l'économie, sur la base d'une croissance entraînée par les exportations, et cette politique a porté ses fruits. Le marché du travail se porte bien mieux, nous avons 345 000 personnes qui travaillent, soit 145 000 personnes supplémentaires, depuis six ans, depuis que nous avons lancé le premier plan d'action pour l'emploi. Et le taux de chômage a connu une baisse spectaculaire, passant d'un pic à 16 pour cent à moins de 6 pour cent en avril 2018, et en avril, il était de 5,9 pour cent. Mesdames et Messieurs, le plan d'action pour l'emploi de 2018 diffère des plans précédents. Il ne s'agit plus de relever une économie en ruine, mais bien davantage de consolider les progrès réalisés et d'améliorer la résilience. Nous faisons face à de grands défis: le Brexit, la nécessité de développer le potentiel de nos régions, le développement de notre main-d'œuvre, et la nécessité constante d'être concurrentiels, productifs, novateurs. Tout ceci, c'est ce qui a nourri les bases de notre plan pour l'emploi 2018. Et au cours de cette période, nous avons mené des consultations étroites avec nos partenaires sociaux, pour renforcer les droits en matière d'emploi, pour renforcer le cadre des relations professionnelles, et pour réformer également le cadre des relations sur le lieu de travail. Tout récemment, nous avons entamé des activités qui visent à ratifier le protocole sur le travail forcé. Tout ceci montre l'engagement constant du gouvernement irlandais à l'égard de l'agenda du travail décent. En cette époque de changement sans précédent, il est essentiel que l'agenda du travail décent nourrisse notre réflexion sur l'avenir du travail. Il y a une constante dans cet environnement en constante mutation, c'est que c'est l'homme, la personne humaine, qui doit rester au centre du monde du travail. L'Irlande, à cet égard, soutient sans réserve les activités de l'OIT. Nous avons notamment l'année dernière accueilli une conférence à Dublin, dans le contexte de l'Initiative sur l'avenir du travail, initiative du centenaire de l'OIT. Sur ce même thème d'un monde en pleine mutation, j'évoque avec plaisir le sommet sur le monde du travail qui se déroulera demain sur le thème "L'Emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience" et j'ai le plaisir de dire que nous entendrons demain le Président de mon pays, le Président de l'Irlande, Michael



---

Higgins. Ce sommet sera centré sur le rôle central de l'emploi, du travail décent pour faire face aux situations de crise dans le monde d'aujourd'hui. J'aimerais conclure en souhaitant plein succès aux participants de cette conférence tripartite pour le travail essentiel qu'ils font ici à la conférence, que l'on appelle à juste titre le Parlement international du travail. Je vous remercie.

**Mme Hajdu**

*Gouvernement (Canada)*

Tout d'abord, j'aimerais remercier le Président de la CIT, les ministres, ambassadeurs, le Directeur général et les délégués. Je suis très heureuse de pouvoir m'exprimer devant vous au nom du gouvernement du Canada. Le Canada est fier d'être un membre actif de l'OIT et notre Premier Ministre, Justin Trudeau, est intimement convaincu de l'importance de notre participation aux travaux de cette organisation. L'un des points à l'ordre du jour cette année, la violence et le harcèlement dans le monde du travail est un point qui est très important pour moi, à un niveau personnel et également en tant que ministre du Canada, ministre de l'emploi, du développement de la main d'œuvre et du travail et du Canada. J'ai été un témoin direct des effets dévastateurs de ces comportements. J'ai entendu les récits des personnes très courageuses qui ont osé parler dans le cadre d'un mouvement mondial contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. Ces récits ont permis de faire la lumière sur l'ampleur de ce problème, que ce soit au Canada et dans le monde entier. En tant que ministre de l'emploi, du développement de la main d'œuvre et du travail, une partie de mon mandat vise à faire en sorte que les lieux de travail réglementés au niveau fédéral, y compris le Parlement canadien, soient exempts de ces comportements intolérables. S'attaquer à ce problème, ce n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est la chose qui a le plus de sens économique. Laisser perdurer ces cas de harcèlement et de violence a un coût multiple, du préjudice psychologique, émotionnel et physique, jusqu'aux pertes sociales et économiques qui en résultent. Les salariés qui sont les victimes de la violence et du harcèlement éprouvent très souvent de hauts niveaux de stress, vivent dans l'angoisse, la maladie et la peur. Les employeurs constatent une réduction de la productivité, un engagement moindre des salariés, davantage d'absentéisme, un plus fort taux de roulement, des coûts juridiques et des coûts engendrés par des congés maladie, ainsi que, très souvent, une publicité négative et un impact négatif sur la marque. Le gouvernement canadien, dans un cadre plus large, souhaite assurer le succès économique des femmes. Il s'est engagé à trouver des solutions pour mettre un terme au harcèlement, à la violence sur le lieu de travail, que ce soit au Canada ou dans le reste du monde. Nous agissons promptement. Nous avons introduit une nouvelle législation pour mettre un terme au harcèlement et à la violence dans les lieux de travail réglementés au niveau fédéral. Cette législation demandera aux employeurs de prévenir les incidents, de réagir de manière efficace lorsque des incidents se présentent et de soutenir les victimes quand ils en ont besoin. Ce projet de loi est en plein processus législatif et tous les partis politiques le soutiennent. Nous nous engageons tous à mener ce projet à bien. Le Canada soutient également le changement dans le monde. Nous prenons une part active dans les négociations de l'OIT afin d'élaborer de nouvelles normes internationales, qui aideront à protéger les personnes du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail. Nous voulons également inclure des protections des travailleurs qui soient applicables dans tous nos accords commerciaux. Nous faisons la promotion d'un programme commercial

---

progressiste, pour que tous les nouveaux accords commerciaux, et tous ceux qui sont renouvelés, incluent des dispositions concernant les travailleurs, l'environnement et la parité. Nous savons que les actions de protection des travailleurs, notre environnement, et la promotion de la responsabilisation économique des femmes, c'est la bonne chose à faire, c'est la meilleure chose à faire. Les dispositions qui reflètent notre engagement en faveur de droits des travailleurs font partie de toutes nos négociations de libre-échange et les échanges que nous étendons avec nos partenaires. La législation, la création de nouvelles normes internationales du travail, l'extension de ces protections par le biais d'accords commerciaux, ce sont des mesures importantes, certes, mais nous savons qu'elles ne suffiront pas. Pendant trop longtemps, les employeurs, les responsables, nous tous, en vérité, avons toléré les cas de harcèlement et de violence au travail. Ces comportements sont profondément enracinés dans nos sociétés, à tel point que nous ne nous en apercevons souvent plus du tout; et évidemment, ceux qui ont le moins de pouvoir sont ceux qui sont les plus victimisés. Pour changer cette culture qui accepte ces abus, souvent contre les plus vulnérables, nous devons tous agir, nous devons tous travailler de manière inlassable pour voir ce changement. Gouvernement, employeurs, travailleurs syndicalisés, chacun, chacune, nous avons tous la responsabilité d'engendrer ce changement, et lorsque nous constatons des actes inappropriés sur le lieu de travail, nous devons prendre la parole, soutenir ceux qui ont le moins de pouvoir pour parler lorsqu'ils vivent de tels incidents. Lorsque nous voyons, que nous entendons quelque chose qui n'est pas juste, nous devons agir. Pour ceux qui ont le pouvoir en main, eh bien, utilisons ce pouvoir pour que ces domaines soient sûrs pour tous, quels que soient l'âge, le sexe, la race ou la culture. C'est un appel que je vous lance; utilisons cet élan donné par ceux qui ont eu le courage de se dresser et de dire "C'est fini. Time's up !" Nous devons nous engager pour assurer que nos lieux de travail soient sûrs, que chacun, surtout les femmes, puisse faire son travail sans harcèlement, sans crainte et sans violence. Pour de nombreuses personnes vulnérables dans le monde, aller travailler fait peur. Nous devons nous engager et devenir des alliés pour ceux qui ont le moins de pouvoir pour se protéger. Ce type de mobilisation courageuse est le changement dont nous avons besoin pour avoir de meilleurs résultats pour tout le monde, pour toutes les économies et pour toutes les sociétés. Je vous demande de faire partie de ce changement, merci.

**Mme Podgorska-Rakiel**

*Travailleur (Pologne)*

Monsieur le Directeur général, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs. Au nom de la délégation des travailleurs de la Pologne, permettez-moi de formuler en premier lieu quelques remarques sur le thème qui fait l'objet de la discussion récurrente, le dialogue social. Sans dialogue tripartite, aucun gouvernement, aucun employeur, aucune organisation syndicale n'est en mesure de développer et d'améliorer les normes relatives au travail. Seul le dialogue social tripartite permet de mettre en place des réglementations nouvelles fondées sur les principes d'un travail décent et sûr, et seul ce dialogue social tripartite peut contribuer aux règlements des problèmes des personnes couvertes par la protection du travail et aux problèmes des travailleurs dans des situations précaires. Je me dois, dans ce contexte, de mentionner l'évolution négative que nous constatons en Pologne, en contradiction flagrante avec les principes du travail décent. Le mois dernier, un nouveau type de contrat civil a été introduit dans le domaine de l'agriculture. Il s'agit d'un contrat qui

---

concerne l'aide aux récoltes. Ce contrat crée une nouvelle catégorie de travailleur, dite "auxiliaire agricole". Un auxiliaire agricole n'est couvert ni par les dispositions du code du travail, ni par la loi sur le salaire minimal, et il est donc totalement exclu du champ des réglementations en matière de santé et de sécurité. Le résultat de ce nouveau statut, c'est la création d'une nouvelle catégorie de travailleurs sur le marché du travail polonais, des travailleurs qui n'ont pas de protection, qui sont sous-rémunérés, et qui risquent de toucher une retraite inférieure au minimum vital. En outre, les mesures prises par le gouvernement en Pologne dans le domaine de la législation du travail sont parfois mises en œuvre sans qu'il y ait véritablement de coopération ni de dialogue tripartite. Il arrive que des lois soient adoptées à la hâte et que les partenaires sociaux en soient informés trop tardivement. Les syndicats doivent alors intervenir en exigeant le respect des délais prévus en matière de consultation. Je voudrais par ailleurs remercier le Directeur général d'avoir attiré l'attention sur la situation des femmes dans le monde du travail. Dans son rapport, le Directeur souligne qu'il ne saurait y avoir la moindre tolérance sur le lieu de travail en matière de violence contre les femmes, ou de discrimination à leur encontre. Les normes contraignantes de l'OIT sont particulièrement importantes à cet égard. L'un des objectifs fondamentaux de la Conférence Internationale du Travail devrait être d'avoir une discussion large et l'adoption d'une convention accompagnée d'une recommandation qui soit entièrement consacrée à ce thème, et j'en appelle ici à l'ensemble d'entre vous pour qu'une telle solution puisse être adoptée. À ce jour, aucune convention de ce genre n'a été adoptée et il y a, sans aucun doute, des pays dans lesquels des femmes font l'objet de travail forcé, font l'objet de discrimination en termes de rémunération et sont victimes de violence et d'humiliations sur le lieu de travail. Nous ne saurions rester passifs devant une telle discrimination, et par conséquent, une initiative normative de l'OIT serait la bienvenue à cet égard. Permettez-moi, en conclusion, de vous faire part d'une information sur une question qui est très importante pour le mouvement syndical polonais. En 2011, mon syndicat, NSZZ Solidarnosc, a saisi le comité de la liberté syndicale d'une plainte, car en Pologne des travailleurs indépendants et d'autres personnes qui réalisent un travail sur la base de contrats de droit civil, n'ont pas le droit d'adhérer à des syndicats. Après sept ans, après la recommandation adoptée par le comité pour que des modifications soient apportées, ce changement est enfin devenu réalité. Toutes les personnes qui ont un emploi rémunéré, qu'elles soient couvertes ou non par la définition de l'employé qui figure dans le Code du travail, pourront désormais jouir pleinement de leur liberté syndicale, et ce, dès cette année. Je tiens à remercier le Directeur général du BIT et toutes les personnes qui permettent de développer le dialogue tripartite et des règles équitables en matière d'emploi et de rémunération. Je forme le voeu que les débats à la conférence cette année permettent d'améliorer le sort des travailleurs du monde entier. Je vous remercie de votre attention.

**M. Triaca**

*Gouvernement (Argentine)*

Madame la Présidente, alors que nous approchons du centenaire de l'OIT, nous nous préparons à poursuivre le débat sur l'avenir du travail, qui est l'une de nos priorités en tant que président du G20. Nous connaissons l'importance et l'impact des nouvelles technologies dans chacun des secteurs d'activité de notre monde moderne et ce que nous voulons, c'est que ces changements technologiques ne soient pas une menace, mais plutôt une chance pour tous et qu'il n'y ait pas de laissés-pour-compte. Nous devons donc savoir quelles sont les compétences qu'exigeront les

---

emplois de l'avenir, et nous nous préparons à relever ce défi avec une proposition de formation professionnelle permanente, avec une analyse de la réglementation existante pour savoir si celle-ci est adéquate, pour faire en sorte que cette formation continue soit une vraie réalité et que cela devienne à la fois facteur d'inclusion professionnelle et d'opportunité d'emploi, et d'amélioration de productivité. Dans le cadre de la présidence argentine du G20, le groupe de travail sur le travail et sur l'éducation, travaillent ensemble, alors que le L20 et le B20 ont été invités à analyser aussi ensemble cette question. Par ailleurs, nous accordons la plus haute importance à la question de l'équité de genre au travail. C'est un thème fondateur de l'OIT, d'ailleurs. Dans notre pays, il y a eu beaucoup de progrès sur cette question, mais au cours des dix dernières années, nous nous sommes enlisés. Nous, nous ne pensons pas qu'il y ait des postes de travail réservés aux hommes, et d'autres réservés aux femmes, et cette thématique doit nous impliquer tous. C'est pourquoi dans notre pays, nous faisons en sorte que ces difficultés d'accès au monde du travail pour les femmes soient résolues. Par exemple, nous avons proposé un système de licence qui devrait être approuvé par le Congrès national pour les femmes. Nous sommes prêts à parler aussi d'un nombre de places réservées aux femmes dans les syndicats et de parler de l'égalité de rémunération. Par ailleurs, il y a la question de la violence et du harcèlement au travail, à laquelle nous nous sommes attaqués, et le hasard fait bien les choses, l'OIT également. Notre pays souhaite enrichir le débat par ses idées. Nous avons pu, en effet, promouvoir une loi pour prévenir, sanctionner et éradiquer la violence à l'encontre des femmes dans leurs relations interpersonnelles, y compris au travail. Nous sommes fiers aussi, en tant que pays, d'avoir accueilli la 4ème Conférence mondiale sur l'éradication durable du travail des enfants et nous avons réaffirmé les 96 engagements que nous avons pris dans ce cadre. Enfin, l'Argentine a lancé un processus de fort développement du dialogue social, à la tête duquel se trouve le Président de la nation. Plus de 24 branches d'activité y participent, des activités à la fois d'emploi, de formation et d'innovation. Il s'agit du secteur de l'industrie, de la construction, du secteur des énergies non-conventionnelles de Vaca Muerta, le secteur ferroviaire, automobile, mécanique, le commerce, l'énergie éolienne, les énergies renouvelables: ce sont des exemples d'activité où le dialogue social est effectif. Les négociations paritaires doivent nous permettre de passer d'un modèle conflictuel à un modèle de dialogue. En outre, notre pays s'est engagé à faire apparaître la vérité. La recomposition de notre système d'état et l'accès à l'information publique sont des piliers pour nous. Les comportements de collusion, des comportements mafieux, d'où qu'ils viennent, ne peuvent plus être acceptés dans notre pays. L'Etat argentin pense qu'il n'y a pas de privilège et de prérogative et nous nous sommes engagés à collaborer avec la justice de notre pays afin d'éclaircir tous les faits de corruption dans notre pays. Personne n'est au-dessus de la loi, la justice doit avoir les mains libres et nous devons respecter la séparation des pouvoirs. Madame la Présidente, la conclusion et les propositions sur toutes ces questions doivent être le résultat d'un dialogue tripartite, répondant ainsi à la composition de base de notre organisation. En des temps difficiles, en des temps d'incertitude pour la paix mondiale, notre espoir, c'est que l'espace dans lequel nous nous trouvons ici soit efficace pour la compréhension et la tolérance entre les pays. C'est le pari que fait l'Argentine: un monde intégré et juste pour tous. Je vous remercie.

---

**M. Campa Cifrian**

*Gouvernement (Mexique)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs, Mesdames et Messieurs les membres de la délégation tripartite mexicaine, Mesdames, Messieurs, je vous transmets les salutations du Président du Mexique. Le sujet qui nous occupe aujourd'hui s'inscrit dans le rapport du Directeur général sur «l'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». Les femmes dans le monde du travail se trouvent dans une situation de désavantage avec des violations flagrantes de leurs droits, avec également une croissance économique ralentie et un développement ralenti pour toutes les nations. Dans le monde entier, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Des études de la Banque Mondiale indiquent que les femmes gagnent en moyenne entre 60 et 75 pour cent du salaire que reçoivent les hommes. Cet écart salarial n'est pas le seul. En plus de cela, les femmes ont moins de possibilités d'entrer sur le marché du travail. L'égalité hommes-femmes recèle un énorme potentiel social, un potentiel de développement et les pays ne peuvent pas s'en passer. Des études récentes l'ont prouvé. Si les femmes participaient à l'économie de la même manière que les hommes, le PIB mondial augmenterait pour 2025 de 28 trillions de dollars, autrement dit, une augmentation équivalant à 26 pour cent. Le marché du travail dans un avenir proche va connaître de profondes transformations suite aux changements démographiques et à la révolution 4.0. Cela représente un vrai défi pour toutes les nations. Le Mexique salue l'importance qu'a attribuée la conférence à l'importance de l'avenir, du cadre de l'avenir du travail. Le monde mondialisé dans lequel nous vivons aujourd'hui doit exploiter les avantages de la mobilité des personnes et de l'ouverture des marchés, où de grandes possibilités d'emploi apparaissent, surtout pour les femmes et pour les jeunes. Nous devons aborder cet avenir avec les meilleures politiques. En adoptant des pratiques restrictives des échanges, on menace la création d'emplois, on s'aperçoit la possibilité d'utiliser la contribution des femmes et des jeunes. Au Mexique, ces dernières décennies ont fait apparaître une plus grande participation des femmes dans la production. Au fur et à mesure de la modernisation du cadre juridique du travail, nous voyons que notre pays est devenu plus attrayant pour l'investissement, que davantage de postes de travail décent ont été créés pour les femmes, et pour les hommes en égalité de conditions. La loi fédérale du travail de 2012 prévoit l'interdiction de la discrimination pour raison de genre et également par rapport aux certificats qui sont demandés. Il y a également des semaines de congés maternité et également la réduction du temps de travail pendant l'allaitement. Pour la première fois, on a également reconnu des avantages pour la paternité, essayant ainsi de faire avancer le chemin vers l'égalité hommes-femmes. En 2015, une norme sur l'égalité, la non-discrimination a été passée pour avoir une culture de promotion, d'autonomisation des femmes en incluant la perspective de non-discrimination dans l'embauche, dans la mobilité, dans la formation pour prévenir et répondre en cas de violence au travail. Sur tous les emplois formels qui ont été créés ces 5 dernières années, plus de 40 pour cent concernent les femmes. C'est le taux le plus élevé depuis qu'un registre est tenu dans notre pays. Nous constatons une amélioration du point de vue des femmes également par rapport au taux de chômage. Pour la première fois, le taux d'informalité a baissé. Nous avons une balance positive grâce à l'effort conjoint des travailleurs, des employeurs et du gouvernement. Mesdames, Messieurs, le gouvernement mexicain estime que tout ceci est indispensable pour le



---

développement durable dans le monde. Nous avons également une commission «violence et harcèlement dans le monde du travail» et nous saluons ses travaux. Nous félicitons Monsieur Ryder pour son engagement afin que l'OIT soit un endroit libre de violence et de harcèlement sexuel. Merci beaucoup.

**M. Osovyi**

*Travailleur (Ukraine)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs. Les rapports du Directeur général du BIT sur l'exécution du programme pour les deux années écoulées, ainsi que le rapport sur l'égalité des hommes et des femmes, décrivent dans le détail les activités de l'Organisation Internationale du Travail et les défis du monde du travail d'aujourd'hui. Nous considérons, nous aussi, que le travail décent est une exigence universelle, que les autorités politiques et les milieux d'affaires du monde entier ne sauraient ignorer. Nous considérons que la révision des systèmes nationaux de protection sociale ne peut aller que dans le sens de leur élargissement, en tenant compte de la reprise économique à l'échelle mondiale. Les travailleurs ukrainiens comptent aussi sur le succès des programmes de coopération de l'Ukraine avec l'OIT, le programme intitulé «travail décent en Ukraine». Dans notre pays, la situation reste très complexe. Nous sommes confrontés à une accumulation de problèmes non résolus au fil des ans et nous sommes aussi confrontés à l'action militaire qui se déroule dans l'est de notre pays afin de défendre l'intégrité territoriale de notre pays. Ce n'est qu'un renforcement de la croissance de l'économie nationale, et ce n'est qu'avec la paix que nous pourrions vraiment répondre aux nombreux défis auxquels est confrontée notre société. Le gouvernement met en œuvre un plan de réforme pour l'année 2018 qui devrait entraîner une croissance du PIB de 3,4 pour cent. Une certaine amélioration de l'économie en matière de dialogue social a permis une certaine augmentation du salaire minimal et une croissance du salaire moyen dans le pays. Mais ce salaire minimal demeure inférieur au minimum vital et l'on ne sent toujours pas de progrès tangibles en matière de la dette que représentent les retards dans le versement du salaire, puisque plus de 100 000 travailleurs à l'heure actuelle ne touchent pas leur salaire dans les délais prévus. Et à cet égard, nous ne pouvons que nous étonner de la décision prise par le conseil d'administration du BIT qui a clos la procédure d'examen des réclamations déposées par les syndicats ukrainiens sur ce point. Au cours des trois dernières années, en raison essentiellement de la faiblesse des salaires, près de 4 millions de citoyens ukrainiens ont quitté le pays, dont 600 000 qui ont émigré de manière définitive. Ce problème de fuite du personnel qualifié du pays commence à représenter un problème de très grande ampleur. C'est une véritable menace pour la sécurité nationale et c'est un frein au développement de l'économie et à un système de prestations sociales correct. Il est inacceptable que l'écart de salaire dans les entreprises publiques entre les hauts dirigeants et les travailleurs qualifiés aille de 1 à plusieurs centaines. Autre problème, l'écart de salaire qui persiste entre hommes et femmes. Le salaire mensuel moyen des femmes en Ukraine représente à peine 80 pour cent du salaire des hommes, alors que les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à avoir une éducation supérieure. C'est quelque chose qui est injuste. Nous avons proposé au gouvernement et aux employeurs d'avoir un débat national sur la question du salaire pour surmonter les problèmes de pauvreté et d'écart entre hommes et femmes, car le travail dans notre pays est sous-évalué et l'Ukraine est au dernier rang en Europe en termes de niveau de salaire. Cependant, toutes les initiatives des syndicats se heurtent à une



---

politique très dure, notamment de la part du Fonds Monétaire International qui, lui, se préoccupe au premier chef du remboursement de la dette ukrainienne. Au cours des 4 années à venir, notre pays devra rembourser 27 milliards de dollars des Etats-Unis. Cette situation a des effets néfastes sur la conclusion d'accords, et notamment d'un nouvel accord général entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs. Nous sommes préoccupés par la multiplication des cas de violations des droits des syndicats. Il est devenu pour ainsi dire impossible de conduire une grève pour régler de manière légale les conflits du travail. Les principes de base du dialogue social sont foulés au pied. Les bâtiments des syndicats, les centres d'étude, de formation des syndicats sont confisqués même lorsqu'il y a des documents qui prouvent les droits de propriété. Nous avons mené toute une série d'actions de protestation, nous nous sommes adressés au gouvernement et au Parlement et si une décision juste n'est pas prise, nous serons contraints de déposer une plainte auprès de l'OIT, mais aussi auprès de la Cour Européenne des Droits de l'homme. Ce n'est pas la première fois que nous devons nous battre pour obtenir justice devant les organisations internationales. De ce fait, grâce à l'examen par la commission de l'application des normes du cas de l'Ukraine concernant les conventions numéros 81 et 129 sur l'inspection du travail, on a pu lever l'interdiction de l'accès des inspecteurs du travail en Ukraine. Je voudrais en conclusion exprimer l'espoir que l'OIT continue à apporter une assistance technique à l'Ukraine. Avec les partenaires sociaux, nous nous engageons à faire tout notre possible pour parvenir à de meilleurs résultats en matière de travail et pour améliorer la situation de nos travailleurs. Je vous remercie de votre attention.

**Mme Robinson**

*Gouvernement (Jamaïque)*

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués et observateurs, Mesdames et Messieurs, bonjour à tous. Madame la Présidente, je voudrais, tout d'abord, vous féliciter ainsi que les autres vice-Présidents et le Président pour son élection à la tête de cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail. Alors que nous approchons du centenaire de cette grande institution, mon gouvernement, une fois de plus, voudrait rendre hommage au Directeur général qui continue de mener les travaux de l'organisation avec passion, engagement et détermination. Nous le remercions de ses rapports. Madame la Présidente, alors que la Jamaïque continue à chercher une coopération pour le développement pour atteindre les ODD, nous sommes fiers du fait que notre gouvernement a adopté les bonnes politiques, les bons programmes pour le travail décent. Il y a 3 ans, nous avons reçu un soutien technique du BIT par le biais d'un projet pilote pour la formalisation de l'économie informelle, pour renforcer les capacités des petits entrepreneurs, pour les autonomiser et pour qu'ils appliquent les principes du travail décent. Nous continuons à travailler avec le BIT pour tirer les bénéfices de ce projet. Dans le droit fil de cette politique, nous avons le plaisir, au cours des 2 dernières années, d'avoir eu une réduction significative du taux de chômage qui est passé de 12,7 pour cent en janvier 2017 à 9,6 pour cent en janvier 2018, et une réduction du chômage des jeunes. Le taux de pauvreté a diminué. Il est arrivé à 17,1 pour cent; il a donc connu une diminution de 4,1 pour cent depuis 2015. Réduire le travail des enfants demeure une priorité. Avec l'aide du BIT, la Jamaïque a mis en place un statut et notre coopération avec l'OIT et le gouvernement américain, par le biais de l'assistance et de l'engagement au niveau du pays, le projet

---

Clear, nous a permis d'avancer. Nous nous félicitons du rapport du Directeur général sur les femmes au travail et nous avons d'ailleurs, en ce qui nous concerne, modifié notre législation en la matière. Et nous poursuivons cette révision, car nous avons prévu par exemple, entre autres, 24 heures consécutives de repos, plutôt qu'une journée pour les travailleurs afin qu'elles aient davantage de protection, et en particulier dans le domaine de la santé où il y a surtout des femmes. Les femmes ont fait de grandes avancées puisqu'elles sont de plus en plus présentes dans le monde du travail. Il y a eu une augmentation de 4 pour cent depuis 2016 et nous allons continuer à avancer. Par ailleurs, le rapport de 2015 sur les femmes dans les entreprises et à des postes de gestion qui a permis de faire une recherche sur 108 pays a montré que la Jamaïque a une proportion importante de femmes cadres - 59,3 pour cent. Néanmoins, nous reconnaissons qu'il y a des pratiques informelles qui continuent à exister et que nous devons éliminer. La violence et le harcèlement sur le lieu du travail sont une question que le gouvernement jamaïcain a prise très au sérieux. Le Parlement à l'heure actuelle est en train d'adopter une loi contre le harcèlement sexuel pour s'attaquer aux pires formes de violence et de harcèlement. Nous avons également donné la priorité à une loi sur la santé et la sécurité au travail, qui identifie la violence et le harcèlement sur le lieu du travail comme une question de santé et de sécurité, et comme un danger sur le lieu du travail. Par ailleurs, nous avons mis en place un comité de contrôle du programme économique. Il s'agit d'un mécanisme multipartite de dialogue tripartite qui a contribué à la stabilité macro-économique de la Jamaïque. Madame la Présidente, à la veille du centième anniversaire de notre organisation, que la Déclaration de Philadelphie instille l'espoir dans nos esprits. Comme le disait Nelson Mandela: «Puissions-nous devenir une force de paix, d'amitié et de progrès social dans le monde». Je vous remercie.

**M. McCoy**  
*Employeur (Irlande)*

Mesdames, Messieurs, bonjour. Chers collègues. L'Irlande reste l'économie européenne qui connaît la croissance la plus rapide. Ces résultats impressionnants attestent du modèle commercial irlandais, un modèle de substance, profondeur, diversité, et des années de planification et de mise en œuvre des politiques de manière tactique. Cette année, le nombre d'emplois atteindra un niveau record, plus de 2,2 millions de personnes au travail et une économie tout près du plein emploi. Mais le maintien de ce succès présente plusieurs défis. Tout d'abord, comment y arriver sans subir une érosion significative de notre compétitivité et les retombées que cela aurait sur les emplois et niveau de vie. Deuxièmement, comment procéder tout en faisant en sorte que l'économie puisse relever le défi des améliorations technologiques rapides et du déplacement fondamental de la manière dont nous travaillons. J'aimerais aujourd'hui aborder trois éléments sur lesquels nous devons avoir une réaction politique ferme et en confiance. Un premier point nécessaire nécessite une action immédiate. Tout d'abord, l'éducation: l'automatisation, les plateformes numériques et d'autres innovations entraînent une polarisation croissante des possibilités qu'offre le marché du travail. D'un côté, des emplois qui sont très qualifiés et d'autres qui sont moins qualifiés, le chômage, le sous-emploi et une inégalité de revenus de plus en plus importante qui représente un risque. Pour y faire face, les politiques publiques doivent se concentrer sur l'investissement dans la sécurité de l'emploi au sens large, plutôt que de maintenir un rôle spécifique qui deviendra redondant au bout du compte. Dans tout le système scolaire, la flexibilité,

---

la résilience et une soif d'apprendre doivent être nettement mieux intégrées dans ce que nous enseignons, dans la manière dont nous l'enseignons. Une réforme des programmes scolaires et le développement professionnel des enseignants sont des points essentiels. Deuxième point, la transition de l'emploi. Nous devons doter les jeunes des compétences dont ils ont besoin dans ce nouveau monde, mais nous avons également besoin de systèmes d'éducation, de sécurité nationale qui apportent le soutien nécessaire à toutes les étapes. Non seulement parce qu'il y aura beaucoup plus d'étapes. Chacun changera d'emploi et changera de parcours. Une transition sans heurts entre la vie professionnelle et la vie non-active est une composante cruciale de la qualité du travail et de l'emploi. C'est une déterminante clé pour permettre à davantage de personnes, surtout les femmes, de participer et rester dans la main d'œuvre en combinant le travail rémunéré et d'autres responsabilités et activités. Il s'agit, entre autres, de s'occuper de sa famille. Ces transitions dépendront de systèmes d'emploi public et de protection sociale modernisés par rapport à la manière dont fonctionnent les marchés du travail. Nous ne pouvons pas les considérer comme des services dont nous avons besoin uniquement en temps de difficultés économiques. Il faut agir de manière nettement plus progressiste que nous ne l'avons fait par le passé. Troisième point, la réglementation du marché du travail au sens large. Avec une vie active plus longue, arrivent de nouveaux types de travail pour différentes personnes, à différents moments de leur vie, dans différentes circonstances. Il faut comprendre que les temps de travail flexible ou partiel sont toujours mal payés. Ils ne sont pas recherchés, ils sont un travail précaire. De nombreux travailleurs choisissent de manière active de travailler dans des secteurs où ces horaires flexibles sont disponibles et leur permettent d'avoir un équilibre vie privée, vie professionnelle. Et la capacité d'accéder à un travail flexible a créé des possibilités importantes pour de nombreux travailleurs de garder une vie active tout en gardant d'autres responsabilités ou d'autres ambitions. Nous devrions nous concentrer sur la mise en place d'arrangements bien conçus, d'arrangements de travail stable qui permettent la flexibilité. Un système qui permette aux employeurs de réagir aux demandes et de créer également des possibilités de travail décent pour ceux qui souhaitent varier leur niveau de participation dans la main d'œuvre. En conclusion, ce nouveau monde du travail nécessite de nouvelles démarches qui prennent à bras le corps ces défis, mais qui soient également en correspondance avec toutes les possibilités qui se présentent aujourd'hui. Le moment d'agir est venu. Les entreprises ne peuvent pas se permettre d'attendre les résultats de processus très longs, de processus politiques. Dans un contexte économique compétitif, il est urgent d'avoir une main d'œuvre formée, une innovation constante pour le développement des services et des produits. Nous avons besoin de politiques du marché du travail qui soutiennent les lieux de travail, une flexibilité essentielle pour promouvoir la croissance économique. Si ces politiques sont bien conçues et réfléchies, nous pouvons attendre avec hâte un avenir durable pour un emploi durable. Merci.

## **M. Koolmees**

*Gouvernement (Pays-Bas)*

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur général du BIT, Mesdames et Messieurs les représentants des partenaires sociaux et des états membres, des ONG, Mesdames et Messieurs, c'est un grand plaisir pour moi de m'exprimer devant une organisation qui est, pour nous, particulièrement précieuse. En matière de travail, de sécurité sociale, c'est l'OIT qui fixe les normes internationales et voici près de 100

---

ans que l'organisation accomplisse cette tâche. Pourtant, laissez-moi vous dire que le ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi est un peu en avance sur vous et cet écart n'est pas près de se réduire. En effet, c'est cette année que nous célébrons notre centenaire et je pense d'ailleurs que nos commémorations seront assez proches des vôtres, car nous avons une histoire similaire et nous partageons les mêmes préoccupations. Notre passé commun, c'est un passé marqué par le dialogue social. Nous accordons, aux Pays-Bas, beaucoup d'importance à ce dialogue. Il fait partie intégrante de nos décisions économiques dans les domaines où les intérêts des uns et des autres sont concernés, mais ne sont pas nécessairement conformes. Le dialogue social a fait ses preuves en tant qu'instrument puissant pour permettre de jeter des ponts de manière pacifique. Il nous a apporté beaucoup de choses positives, un engagement conjoint en faveur de l'emploi, la volonté des employeurs de soutenir des groupes vulnérables et un mouvement syndical constructif, même dans les temps difficiles. L'OIT, quant à elle, a réussi grâce à sa structure tripartite. L'OIT est la seule organisation du système des Nations Unies qui rassemble les gouvernements et les partenaires sociaux pour parvenir à un consensus sur les questions importantes dans le monde du travail, dans le respect des points de vue des uns et des autres. C'est une tradition précieuse que nous devons tout faire pour préserver et encourager. La structure tripartite de l'OIT peut contribuer à nos efforts de créer des conditions égales pour tous dans le marché du travail et de continuer notre travail pour le travail décent. Sa structure peut aussi nous aider à atteindre les objectifs du développement durable, par exemple en ce qui concerne le travail des enfants. De façon générale, ce n'est qu'en combinant nos efforts que nous pourrions promouvoir la justice sociale, l'égalité et le développement durable. Les Pays-Bas continueront à investir dans l'OIT en termes financiers, comme en termes d'efforts, pour jeter des ponts entre les trois mandants de l'OIT. Et puis, n'oublions pas les succès récents et à cet égard, permettez-moi de citer le rapport du Directeur général du BIT sur l'égalité hommes-femmes. Je soutiens sans réserve la conclusion centrale de ce rapport. Qui nierait, cependant, que le chemin à parcourir est encore long. L'OIT doit rester engagée pour réaliser l'égalité des chances entre hommes et femmes. Atteindre cet âge respectable de 100 ans ne veut pas dire qu'il faut se reposer sur ses lauriers. Pour avancer, il faut être tourné vers l'avant, ce qui exige mettre à jour notre méthode de travail, à la fois sur le plan national, mais aussi sur le plan mondial. Nous devons nous poser la question de l'efficacité des traités et des recommandations que nous avons rédigés, adoptés, mis en œuvre depuis 100 ans. Les Pays-Bas sont donc entièrement favorables au processus de modernisation qui a été lancé par le Secrétaire général des Nations Unies, et aussi plus spécifiquement, à l'initiative lancée par les trois mandants de l'OIT concernant la création d'un comité sur la modernisation des conventions et des recommandations. Nous siégeons au sein de ce comité, nous poursuivons nos efforts pour soutenir son action. La modernisation revêt une importance particulière à l'heure où le monde, et notamment le monde du travail, évolue de façon si frénétique. Les conventions et les recommandations devraient préserver le niveau de protection auquel nous sommes parvenus, mais être davantage axées sur des objectifs précis. Le système de contrôle de l'OIT doit être suffisamment moderne pour pouvoir suivre les événements qui se déroulent dans tous les pays membres de l'OIT. À l'échelle nationale, comme à l'échelle mondiale, nous sommes confrontés à des défis semblables. Comment traiter la poursuite de la mondialisation, comment anticiper sur l'automatisation, que va nous apporter l'avenir du travail, comment faire pour que cet avenir soit positif ? Voilà les questions auxquelles nous nous devons de trouver des réponses ensemble. Madame la Présidente, Mesdames et

---

Messieurs, je conclurai en disant que l'OIT peut apporter une différence considérable dans le monde du travail en créant des conditions égales pour tous et en assurant la sécurité sociale et la justice sociale. Commémorons le passé, oui, mais faisons aussi des plans d'avenir. Je me réjouis de la commémoration du centenaire de l'OIT l'année prochaine et des résultats de la commission mondiale sur l'avenir du travail. Je vous remercie.

**M. Carles Rudy**

*Gouvernement (Panama)*

Monsieur le Président, permettez-moi de vous féliciter de votre élection et de l'excellent travail que vous faites, et le brio avec lequel vous dirigez les travaux de notre Conférence Internationale du Travail. Je félicite également les vice-Présidents des gouvernements, des travailleurs et des employeurs. Je félicite aussi Monsieur Guy Ryder, Directeur général du BIT. Mesdames et Messieurs les délégués, au nom du Ministère du Travail et du Développement professionnel du Panama, nous saluons cette 107<sup>e</sup> réunion de la Conférence Internationale du travail. Monsieur le Président, à la veille du centenaire de l'OIT, nous ne pouvons que nous féliciter de toutes les avancées obtenues par cette grande organisation, responsable de l'élaboration et du contrôle des normes internationales du travail. Créée en 1919, c'est la seule organisation de la famille des Nations Unies qui revêt un caractère tripartite, puisque ses mandants - gouvernements, employeurs et travailleurs - participent ensemble à l'élaboration de ses politiques, de ses programmes et à la promotion du travail décent pour tous. Néanmoins, il faut reconnaître qu'il y a encore d'immenses défis à relever et qui sont tous très importants pour l'avenir du travail. Monsieur le Président, nous saluons et nous faisons nôtre dans sa totalité le rapport du Directeur général, «Initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». Il met l'accent sur le fait que le retard des femmes est un obstacle au développement plein des pays. Au Panama, l'égalité de genre est aussi une dette que nous avons envers notre société et la présente administration s'est engagée à réduire ces inégalités, en particulier par le biais du travail du Ministère du Travail et du Développement professionnel. Pour cela, nous avons pris note des défis en termes de parité de genre, des politiques qu'il faut revoir pour éradiquer les barrières qui entraînent cette ségrégation entre les genres dans le monde du travail. Et c'est avec ces préoccupations présentes à l'esprit, que le Panama au cours des dernières années est devenu l'un des leaders de l'Agence mondiale du Développement. Nous sommes fiers de voir que la vice-Présidente et ministre des affaires étrangères de la République de Panama ait été choisie comme chef de file de l'initiative régionale pour la parité de genre dans le monde du travail, pour l'Amérique latine et les Caraïbes, également appelée EPIC, et ce, en collaboration avec l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE. Le Panama a adopté une loi qui retranscrit le programme des Nations Unies pour le développement à l'horizon 2030, en particulier l'ODD 5 sur l'égalité des genres, qui est devenu l'un des éléments fondamentaux de nos politiques pour autonomiser les femmes dans tous les domaines, social, économique et politique. De même, le Ministère du Travail et du Développement professionnel est leader dans la mise en œuvre du certificat d'égalité dans les entreprises, appuyé par le PNUD et avec les conseils du BIT afin de mettre en place des pratiques et un traitement qui offrent des chances égales aux deux sexes. Au mois de juin prochain, nous commencerons sa mise en œuvre dans dix entreprises. L'initiative pour la parité de genre au Panama est particulièrement importante dans notre pays, sous la houlette de la Banque Interaméricaine du Développement, du



---

Forum Economique Mondial avec, à sa tête, la vice-Présidente et ministre des affaires étrangères de la République du Panama. Il s'agit d'une plateforme public-privé qui cherche à combler le fossé économique entre les sexes à travers la promotion d'actions et de politiques publiques visant d'une part à l'égalité salariale, pour «à travail égal, salaire égal», visant également à insérer les femmes dans le marché du travail et à promouvoir les postes de responsabilité pour les femmes. De même, nous avons pris des mesures pour faire face aux multiples discriminations auxquelles sont confrontées les travailleuses domestiques et notre ministère a veillé à garantir leurs droits afin qu'elles soient incorporées dans le système de protection sociale de notre pays et afin de les informer sur la réglementation qui existe dans leur activité professionnelle. Tout ceci est emblématique des efforts et des avancées que nous avons faits dans notre pays. Nous avons fait des efforts particuliers pour la création d'un congé paternité dans notre pays. Nous comprenons tout ce que cela peut apporter pour le bien-être des mères de famille et pour le renforcement de la vie familiale afin de permettre aussi aux femmes de retourner au travail après leur congé de maternité. Le gouvernement du Panama comprend que pour obtenir des résultats durables et véritables, le Ministère du Travail et du Développement professionnel doit travailler aussi avec les différents partenaires sociaux en appuyant d'abord des programmes de formation technico-professionnelle, des stages pour les femmes. Nous considérons qu'il faut tenir compte des groupes les plus vulnérables, tels que les personnes handicapées. Le Panama réitère son engagement vis-à-vis [de l'initiative sur les femmes]. Je vous remercie.

**M. Sánchez Reyes**  
*Gouvernement (Pérou)*

Merci Monsieur le Président. Mesdames, Messieurs les ministres, Mesdames, Messieurs, au nom du gouvernement du Pérou, j'aimerais vous transmettre notre salut le plus cordial. Le Pérou fait partie de l'OIT depuis sa création en 1919. Nous sommes aujourd'hui membre titulaire et vice-Président du conseil d'administration. Notre pays respecte les conventions fondamentales de l'OIT concernant la liberté syndicale et la négociation collective, l'abolition du travail forcé, l'âge minimum et l'éradication du travail des enfants, l'égalité de rémunération et la non-discrimination, entre autres. Nous montrons également notre appui pour l'initiative «Les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité», proposée à l'occasion du 100<sup>e</sup> anniversaire de l'OIT. Dans ce contexte, j'aimerais dire que le Pérou conscient de l'inégalité, des désavantages sous-jacents pour les femmes au travail, nous avons promulgué en 2017 une loi qui interdit la discrimination de rémunération entre hommes et femmes, le but étant de fixer des catégories, des fonctions, des rémunérations qui permettent d'appliquer un principe d'égalité de rémunération pour travail de valeur égale. En suivant également ce que dit le Directeur général de l'OIT dans son rapport, nous voulons aller au-delà de ce qui se fait déjà. Cette loi prévoit que les employeurs, qu'ils soient publics ou privés, garantiront à leurs travailleurs un traitement digne, un climat fondé sur le respect, la non-discrimination ainsi que la compatibilité entre la vie privée, la vie de famille et la vie professionnelle. S'agissant de la violence et du harcèlement que subissent les femmes au travail, nous avons prévu une loi qui demande aux employeurs de garantir la prévention et la sanction de tous les cas de harcèlement sexuel. Nous avons également lancé une campagne d'information pour promouvoir la culture de l'égalité, de non-discrimination dans le monde du travail. Tout ceci fait partie d'une politique coordonnée avec le ministère



---

de la femme et des groupes vulnérables. Le pouvoir exécutif, d'un autre côté, a déposé auprès du Congrès de la République une proposition de ratification de la convention 189 de l'OIT, convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques pour que cet instrument serve de cadre, afin d'améliorer les conditions de travail de ce groupe de travailleurs se composant surtout de femmes. Dans le cadre des initiatives que l'OIT met en place à l'occasion de son centenaire, nous exprimons notre volonté ferme afin de contribuer à relever les défis existants et la justice sociale durable. Nous concevons nos politiques du travail et nos politiques de l'emploi en tenant compte des nécessités et des personnes, en tenant compte également des besoins de notre planète et de l'équité. J'aimerais vous dire que parmi les priorités que nous avons mises en place, nous avons approuvé récemment une stratégie sectorielle pour la formalisation du travail 2018-2021. En effet, l'informalité au travail est pour notre pays, comme pour bien d'autres, un des problèmes principaux que connaît notre société, même si ces 12 dernières années, ce phénomène est en baisse significative. Nous nous sommes fixé l'objectif d'augmenter de 500 000 personnes le nombre de travailleurs formels et enregistrés pour l'année 2021, année du bicentenaire de l'indépendance de notre pays. Dans le cadre de notre politique de formalisation, nous avons proposé de renforcer le système d'inspection du travail, en coordination avec les gouvernements régionaux et locaux et avec la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs. En vue de 2021, nous allons augmenter de manière substantielle le nombre d'inspecteurs du travail et de responsables régionaux. Nous allons mettre en place un tribunal administratif de contrôle du travail pour garantir la sécurité juridique et l'égalité face à la loi. Nous avons également proposé l'approbation d'une norme qui règle de manière très complète l'utilisation des modalités de formation dans le secteur public afin d'ordonner la gestion et d'attirer les talents, les jeunes talents au service civil. S'agissant du dialogue social et du tripartisme exprimé par l'OIT dans le cadre de la justice sociale en vue d'une mondialisation équitable, le Pérou a proposé que toute réforme des politiques liées au travail soit le résultat du dialogue et de la concertation entre travailleurs et employeurs. Le gouvernement veut, en effet, ainsi promouvoir le conseil national du travail et de la promotion de l'emploi. Nous devons annoncer que nous avons prévu de réglementer un mécanisme technique de révision de la rémunération minimale approuvée par le conseil national du travail et de la promotion de l'emploi en 2017, afin d'avoir une politique de détermination des rémunérations minimales institutionnalisées dans notre pays. Le Pérou attend avec intérêt et beaucoup d'impatience les commémorations de l'an prochain, une année emblématique du premier centenaire de l'organisation. Nous confirmons que notre attention doit être accordée de manière supérieure au programme de l'avenir du travail. Nous sommes convaincus que nous serons capables, grâce au dialogue tripartite, de relever les nombreux défis que recèle l'avenir du travail: les nouvelles technologies doivent être au service de l'être humain, l'augmentation de la productivité, évidemment en faveur de la croissance durable. Finalement, dans le cadre de cette conférence, nous rappelons nos salutations et exprimons toute notre disponibilité à travailler dans le cadre des sept initiatives en vue du centenaire de cette organisation, afin de comprendre et répondre aux changements que le monde du travail offre à nos sociétés. Merci beaucoup.

---

**M. Mecina**

*Employeur (Pologne)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, la session de la conférence de cette année précède le centenaire de l'Organisation Internationale du Travail. On ne saurait donc éviter quelques réflexions sur les préparatifs de cet événement important. À mes yeux, cette année revêt un sens tout particulier puisqu'elle marque également le centenaire de l'indépendance recouvrée de la République de Pologne, après 124 années de partition du pays. Le centenaire de l'état polonais, qui en retrouvant sa liberté est devenu simultanément un membre fondateur de l'Organisation Internationale du Travail, fait que le destin de mon pays est étroitement lié à celui de l'Organisation Internationale du Travail. Aujourd'hui, à l'heure de célébrer le centenaire de l'état polonais, la Pologne peut faire état de réussite au terme de presque 30 années de réformes, de transformation et après 14 années d'intégration au sein de l'Union Européenne. Malgré les controverses suscitées par certaines réformes politiques, je pense qu'il vaut la peine de rappeler les succès auxquels nous sommes parvenus dans le domaine du travail et de la politique sociale. En tant que représentant des employeurs polonais, mais également en tant que militant de l'action publique, je voudrais féliciter chaleureusement le Directeur général du BIT pour avoir choisi la question du dialogue tripartite à titre de thème de la discussion récurrente lors de la conférence de cette année. Je voudrais également féliciter le Directeur général et l'organisation de l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail, dont l'objectif principal est de préparer le monde du travail aux défis que nous réserve l'avenir. Mesdames et Messieurs, la Pologne est un exemple d'un pays qui soutient tous les efforts visant les réformes économiques et sociales, et en particulier les formes de dialogue tripartite dont nous avons mis en œuvre des mécanismes au cours des années 90 du siècle dernier. Le conseil du dialogue social polonais est la principale institution de dialogue. Elle dispose d'un large éventail de compétences et de beaucoup de possibilités d'action dans le domaine des politiques sociales et économiques. Conformément au modèle social européen, le dialogue social en Pologne s'efforce de combiner la cohésion sociale et les exigences de compétitivité de l'économie polonaise. Il réagit aux défis d'aujourd'hui, ainsi qu'aux conséquences de la crise internationale. Il s'efforce aussi d'améliorer la situation sur le marché du travail polonais en investissant dans la qualité du travail, et enfin il s'efforce de combattre la pauvreté. La Pologne peut aujourd'hui faire état d'un grand nombre de succès dans ce domaine en réalisant par là, la promotion du travail décent. Mesdames et Messieurs, la Pologne applique un modèle de réforme de l'éducation et de la formation professionnelle. De façon cohérente, nous essayons de rapprocher notre système de formation professionnelle d'autres exemples positifs d'éducation duale en collaboration avec les employeurs. Le niveau important d'activité du gouvernement polonais est axé sur les investissements dans le domaine de la politique familiale et de lutte contre les effets négatifs du vieillissement de la population, qui a des effets négatifs sur le marché du travail en Pologne. Il s'agit de concevoir des programmes pour les familles de manière à ne pas limiter l'activité professionnelle des femmes et de façon à améliorer le niveau de vie en Pologne. Nous sommes toujours confrontés à un grand nombre de difficultés en matière d'amélioration des normes du travail et en matière de réforme du droit du travail. Nous nous efforçons de renforcer la politique de l'emploi, d'aider les personnes handicapées et d'encourager la définition d'une politique concernant les travailleurs et les personnes âgées. Mesdames et Messieurs, le

---

dialogue tripartite promu par l'OIT demeure un mécanisme essentiel à l'appui des réformes sociales et, à la veille du centenaire de l'OIT, ceci témoigne de l'importance et de l'efficacité de cette organisation pour permettre le progrès et le travail décent dans le monde entier. Je vous remercie de votre attention.

**M. Makihara**

*Gouvernement (Japon)*

Monsieur le Directeur général, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, c'est un honneur pour moi de m'exprimer au nom du gouvernement du Japon à cette CIT. Tout d'abord, la situation de l'emploi au Japon. Le taux de chômage est de 2,5 pour cent et dans chaque préfecture ou région, il y a un emploi par personne. 98 pour cent des diplômés de l'université trouvent un emploi dès qu'ils sortent de l'université, ce qui est un record. Le revers de la médaille de ce taux d'emploi très élevé, c'est que beaucoup d'entreprises ont des difficultés à trouver des talents et des compétences. Nous appuyons le rapport du Directeur général car nous donnons la plus haute importance à l'avancement des femmes sur le marché du travail et pour permettre cet avancement, il faut créer un lieu de travail favorable, un environnement favorable pour que les femmes puissent poursuivre leur carrière professionnelle. Il est important que les entreprises appuient, d'ailleurs, cette avancée pour les femmes et pour cela, nous avons pris des mesures. Nous avons créé des places de crèche supplémentaires, 523 000 exactement entre 2013 et 2017 et nous allons créer 320 000 places supplémentaires pendant l'année 2018 à 2020. En outre, en 2014, nous avons augmenté la rémunération du congé maternité pendant les 6 premiers mois de ce congé et cette rémunération est passée de 50 à 67 pour cent du salaire, ce qui permet aux femmes de continuer à travailler et de retrouver leur poste de travail tout en s'occupant de leurs enfants ou des personnes âgées. En ce qui concerne la promotion de la participation des femmes et leur avancement sur le lieu du travail, nous avons adopté une législation qui oblige les grandes entreprises, celles de plus de 300 employés, à analyser leur situation, à faire un bilan en ce qui concerne l'avancement des femmes et à mettre en place des plans d'action. Grâce à ces initiatives, le nombre de femmes au travail a augmenté de 2,01 millions au cours des 5 dernières années et le pourcentage de femmes qui retournent travailler après avoir eu leur premier enfant est passé de 30 à 40 pour cent, à 50 pour cent récemment. En outre, nous avons maintenant une nouvelle TVA qui va servir pour payer une éducation pour la petite enfance gratuite et nous avons une population, comme vous le savez, qui en 2008 était de 128 millions, mais qui a décliné, qui a baissé de 1,4 millions et qui sera de 100 millions en 2055. La population du Japon se réduit et le gouvernement du Premier Ministre Shinzo Abe essaie de construire une société qui accueille tous les citoyens, jeunes et personnes âgées, hommes et femmes, personnes malades et porteuses de handicap. Le plus grand défi, c'est d'atteindre l'objectif du choix du mode de travail et des conditions de travail qui permettra à tous les travailleurs de choisir leurs conditions de travail, en fonction de leurs compétences et de leurs besoins. Nous avons mis en place cette réforme en mettant un plafond aux heures supplémentaires, ce plafond qui est de 720 heures annuelles et de 100 heures par mois. En outre, elles ne devraient pas dépasser 80 heures par mois en moyenne sur 2 mois. Et ceux qui violent cette réglementation seront poursuivis au pénal. Par ailleurs, 68,2 pour cent des femmes travailleuses sont dans le secteur informel parce qu'elles n'ont pas le choix. Pour formaliser le travail, nous avons mis en place des dispositions pour qu'il n'y ait pas de différences discriminatoires entre les postes de

---

travail régulier et les postes de travail informel. Nous avons par ailleurs proposé une réforme à notre Parlement dès le mois d'avril. Le Japon connaît une baisse de la natalité, une population vieillissante et un manque de talents et c'est pourquoi nous avons adopté des solutions innovantes, telles que l'utilisation de l'intelligence artificielle dans certaines activités industrielles et dans la vie quotidienne et nous espérons que notre expérience pourra servir d'exemple pour vous tous, pour faire face à vos problèmes. Et nous souhaitons par toutes ces réformes un engagement de tous les citoyens dans la société, y compris les femmes.

**M. Sousa**

*Employeur (Panama)*

Monsieur le Président, bonjour. Merci Monsieur le Directeur général de l'OIT. Je salue également tous les membres des délégations tripartites ici réunis. Conformément au rapport du Directeur général, j'aimerais signaler la mention qu'il fait dans son rapport des défis et des obstacles que rencontrent les femmes dans le monde du travail. Nous reconnaissons le travail, la préoccupation de l'OIT, afin de trouver des solutions qui permettent le développement complet de la femme. C'est pour cela que nous aimerions vous faire part des efforts positifs et des bonnes pratiques lancés par le secteur privé panaméen pour promouvoir l'égalité des chances sur le lieu de travail. Conformément aux axes thématiques des conventions de l'OIT, qui sont loi panaméenne, afin de sensibiliser le secteur des entreprises sur l'équité de genre et dans le cadre de notre responsabilité sociale d'entreprise et de développement durable, nous avons, nous, au nom du Conseil national de l'entreprise privée de la commission genre, présenté au pays les résultats d'une étude sur «la femme et la gestion d'entreprise, un nouvel élan au Panama» en coopération avec l'OIT. Ce programme se concentre sur la sensibilisation de la société en général et des entreprises, avec différentes actions figurant dans une feuille de route élaborée à cette fin. Nous nous engageons à promouvoir l'autonomisation des femmes avec les différents objectifs, par exemple: faire le point de la situation de la riposte des entreprises concernant la discrimination; promouvoir le thème de l'équité de genre parmi les femmes entrepreneurs et professionnels; informer et sensibiliser les employeurs et identifier les possibilités au niveau des entreprises pour permettre le développement des femmes au poste de leadership; connaître l'existence de politiques d'entreprise vers la non-discrimination de la femme; identifier les entreprises qui travaillent dans des activités sur l'égalité de genre; connaître la proportion d'entreprises qui ont intérêt à travailler sur le thème de genre, qui s'intéressent à cette thématique. Nous ne pouvons pas perdre de vue la contribution des femmes à l'économie: appuyer, attirer, garder les femmes sur le marché du travail fait partie d'une économie intelligente. Nous savons que nous avons une grande responsabilité pour que les espaces de décision et de gestion d'entreprise soient plus inclusifs. C'est une tâche qui nous concerne tous. C'est une priorité et cette gestion doit réunir le public et le privé. Le secteur employeur est un allié précieux pour toutes les politiques de genre. Nous avons également déployé de nombreux efforts pour l'éradication du travail des enfants. Nous aimerions rappeler une fois de plus que nous croyons en le dialogue social tripartite. C'est un appel que nous lançons pour que les commissions d'accord tripartites au Panama enregistrent des progrès significatifs, non seulement pour les travailleurs mais également pour les employeurs, qui de manière très patiente, attendent que des thèmes les intéressant soient abordés. Nous voulons également que ce dialogue soit fluide, qu'il soit

---

productif et qu'il garantisse la paix sociale et le développement durable qui permette le travail décent dans tout le pays. En tant qu'employeurs, nous faisons preuve de patience et de respect, mais il est important que les règles en place soient respectées et que l'on maintienne également le respect de la libre entreprise et de la sécurité juridique. Nous attirons votre attention sur des lois approuvées au niveau législatif et qui n'ont pas été l'objet de consultation avec les employeurs, ne respectant pas la convention 144 sur la consultation tripartite. À l'heure de légiférer, nous constatons que le secteur privé n'est pas suffisamment consulté. Des arrêts de travail ont également été prononcés, sans que l'on respecte les procédures prévues, afin de pousser de manière illégale une entreprise à la convention collective, ce qui est une pratique illégale. C'est la responsabilité du ministère du travail qui devrait l'interdire. Il y a également la pratique de recourir à la Direction de l'Inspection comme moyen afin de recueillir des preuves pour différents processus, sans respecter les procédures établies, et ce au détriment de l'entreprise. Nous sommes heureux de vous dire que nous sommes en train de préparer avec l'OIT une étude pour promouvoir les entreprises durables afin que ce type d'initiative ait un impact sur les lieux de travail. Ce diagnostic contribue à la création d'emplois décents par l'amélioration de l'environnement pour les entreprises, en consolidant une stratégie de promotion dans notre pays. Cela permet aux entreprises de créer des richesses et de contribuer au développement national et à la création d'emplois décents et productifs. Enfin, nous aimerions vous dire que c'est un honneur pour nous que de faire partie du comité interinstitutionnel qui coordonne la 19e réunion régionale américaine de l'OIT. Elle aura lieu en octobre au Panama et nous vous prions d'assister à cette réunion importante. Nous nous réjouissons de vous y accueillir. Merci.

**Mme Carovska**

*Gouvernement (Ex-République Yougoslave de Macédoine)*

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Monsieur Ryder, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames et Messieurs, permettez-moi en premier lieu de dire combien je suis heureuse de participer à cette conférence organisée par l'Organisation Internationale du Travail, en tant que ministre du Travail et de la Politique sociale de la République de Macédoine, aux côtés des partenaires sociaux et de m'exprimer devant vous. Vous conviendrez tous, j'en suis certaine, que tout travailleur est heureux et satisfait lorsque son travail est reconnu comme une activité digne, c'est-à-dire lorsque ses droits et sa dignité sont garantis et respectés. Fournir un travail dans des conditions de dignité, c'est une condition préalable pour permettre de bons résultats, une bonne motivation pour chaque employé. Mais cela exige des efforts conjoints et des engagements pris, aussi bien par les institutions gouvernementales que par les partenaires sociaux. L'exercice des droits de l'homme fondamentaux est garanti par le droit international et la législation nationale concernant le travail, en premier lieu la Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, qui est incorporée dans la constitution de la République de Macédoine. En tant que pays, nous avons œuvré en coopération avec les partenaires sociaux pour améliorer les conditions de travail existantes et pour créer des conditions de travail nouvelles et améliorées pour un travail décent et digne en même temps. La nécessité d'un travail digne et décent est liée au fait qu'il fait le lien entre le développement, l'entreprise productive et concurrentielle et d'autre part, les attentes de la population, c'est-à-dire un revenu correct, la sécurité de l'emploi, une protection sociale pour les familles, un meilleur développement, des perspectives



---

d'intégration sociale, d'égalité de chances, de traitement égal pour les hommes et les femmes et la liberté d'exprimer leurs problèmes, de devenir membres de syndicat et de participer aux décisions qui affectent leur existence. Mesdames et Messieurs, pour la première fois, un programme de Pays pour le Travail Décent a été signé avec les partenaires sociaux pour la période 2010-2013. Le programme suivant a été signé en 2015, il couvre la période qui s'étend jusqu'à 2018. Chacun de ces programmes comprend un document complexe, qui envisage un certain nombre de mesures dans des domaines qui influent directement sur le travail décent, notamment dans le domaine de l'emploi, de la protection sociale, des conditions de travail, du dialogue social, des normes internationales du travail et de l'égalité hommes-femmes. Je suis heureuse de pouvoir dire qu'avec les partenaires sociaux et dans une grande mesure avec l'appui de l'Organisation Internationale du Travail, nous avons réussi à atteindre les objectifs visés et j'espère que cette tendance se poursuivra à l'avenir. Permettez-moi de dire quelques mots sur les priorités du dernier programme national sur le travail décent et sa mise en œuvre. Le premier objectif, c'est un développement inclusif par la création d'emplois et des entreprises durables. Le deuxième, c'est le dialogue social efficace et le troisième, c'est la formalisation de l'économie informelle. Au vu de ces priorités, la stratégie nationale pour l'emploi a été adoptée. Nous avons aussi adopté une stratégie nationale pour la formalisation de l'économie informelle. Un travail continu a été réalisé pour renforcer le dialogue social et les capacités d'une négociation collective des partenaires sociaux. Nous avons mis en place un système permettant le règlement à l'amiable des conflits du travail. La capacité des conseils économiques et sociaux a été renforcée à l'échelon national, comme à l'échelon local pour qu'ils puissent pleinement remplir leur rôle consultatif, et ainsi de suite. Le gouvernement de la République de Macédoine souhaite renforcer la protection des travailleurs et de leurs droits. Il s'agit là de l'une des priorités contenues dans le programme du gouvernement. Tout en visant cette priorité, un certain nombre de dispositions et de solutions juridiques ont été adoptées l'année dernière, ce qui nous a permis d'aller de l'avant dans ce domaine. À titre d'illustration de ce que je viens d'annoncer, je voudrais citer les amendements apportés à la loi sur les relations professionnelles, qui a permis de mieux préciser un certain nombre de dispositions et qui en a créé de nouvelles concernant la protection des travailleurs en cas de licenciement pour des raisons commerciales. En outre, nous avons aligné cette loi sur la Charte sociale européenne révisée pour ce qui est de la protection des jeunes et des amendements ont été introduits pour améliorer le cadre d'activité des entreprises. En outre, des amendements ont aussi été apportés à la loi sur le salaire minimal. Nous avons non seulement augmenté le montant de ce salaire minimal, mais nous avons assuré l'égalité des salaires minimaux des employés dans tous les secteurs. Suivant l'exemple de la convention sur les agences privées pour l'emploi, la loi sur les agences privées d'emploi a été préparée. Elle régit désormais la création et le fonctionnement de ce type d'agence conformément aux normes internationales. Le gouvernement de la République de Macédoine estime que la question de la garantie de l'amélioration de la santé des travailleurs est d'une grande importance, et c'est la raison pour laquelle nous avons défini des lignes directrices pour des mesures qui sont maintenant formulées dans la stratégie de la santé et de la sécurité au travail 2020. Cette stratégie définit la vision, l'approche stratégique, les principes, les principaux objectifs et les résultats qui devront être atteints, les priorités et les principaux obstacles à surmonter. Un plan d'action a aussi été mis en place. Il prévoit des activités qui permettent au système général de gestion de la santé et de la sécurité au travail de fonctionner par un processus très large de participation et de consultation



---

avec toutes les parties prenantes. Mesdames et Messieurs, au terme de cette première intervention, permettez-moi de vous garantir que nous n'allons pas nous reposer sur nos lauriers. Nous allons continuer à tout faire pour améliorer les conditions du travail décent et à travailler en coopération avec les partenaires sociaux sur toutes les parties de cet acte législatif qui concernent directement le travail décent, tout en tenant compte des normes internationales, des expériences et des conclusions au niveau international. Je vous remercie de votre attention.

**M. Gangwar**

*Gouvernement (Inde)*

Monsieur le Président de cette 107<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail, Monsieur le Directeur général du BIT, Mesdames et Messieurs, c'est pour moi un plaisir et un honneur que d'être présent aujourd'hui à cette 107<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail. L'ordre du jour de notre conférence cette année, non seulement est opportun, mais il est particulièrement pertinent. Cette conférence sera un véritable tournant pour permettre d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs. Des discussions sur des questions telles que la place des femmes sur le lieu du travail, le dialogue social et le tripartisme, le développement durable pour les travailleurs dans le secteur formel et informel, contribueront à améliorer la dignité humaine à travers le monde. Au cours des 4 dernières années, sous le leadership du Premier Ministre, Sri Norendra Modi, notre gouvernement a déployé des efforts concertés pour promouvoir le développement de tous les secteurs de notre société et le monde du travail a été en première ligne. L'Inde aujourd'hui connaît l'une des plus grandes croissances économiques au monde. Nous avons mis en place une réforme du système des impôts en introduisant une taxe sur les biens et services. En même temps, le ministère du Travail et de l'Emploi travaille à rationaliser le code du travail, à la lumière des mutations économiques et sociales de notre pays. Nous avons donc simplifié notre législation qui comprenait 40 lois différentes, que nous avons regroupées en 4 codes du travail. L'un sur le salaire minimum, l'autre sur la couverture sociale universelle; l'autre sur l'amélioration de l'environnement au travail, sur le lieu du travail et le quatrième sur les relations entre les partenaires sociaux. L'Inde a ratifié les conventions 138 et 182 concernant le travail des enfants l'année dernière. Et pour que ceci ait un véritable impact sur le terrain, nous avons lancé un portail, nommé Pencil, qui comprend un mécanisme de dépôt de plainte, d'indemnisation et de réhabilitation pour les enfants au travail. Le gouvernement indien, par le biais d'une nouvelle réforme, rembourse aujourd'hui 12 pour cent des cotisations sociales payées par les employeurs à chaque nouvelle embauche. Grâce à cette réforme, 4 millions de travailleurs sont passés du secteur informel au secteur formel. Et au cours de la prochaine année, nous pensons que 10 millions de travailleurs entreront dans le secteur formel. Par ailleurs, la création de contrats à durée déterminée a réduit la rigidité du marché du travail et a permis aux travailleurs d'être beaucoup plus dynamiques. Cette flexibilité pour les entreprises a été compensée par une couverture de sécurité sociale pour tous. La couverture sociale pour les femmes a augmenté. Nous avons augmenté, en effet, le congé maternité qui est passé de 12 à 26 semaines. Grâce à cette initiative, l'Inde est devenue l'un des pays au monde qui offre le plus long congé maternité. Afin de promouvoir l'entrepreneuriat dans le pays, en particulier auprès des jeunes, des femmes et des petites entreprises, le gouvernement a lancé un système de microfinancement qui est un programme phare, intitulé Mudra, qui représente 6 milliards de Rands et plus de

---

75 pour cent de ses bénéficiaires sont des femmes. Le gouvernement indien fournit une couverture d'assurance vie représentant 0, 2 millions de Rands, ainsi qu'une couverture assurance accident du travail pour le secteur informel. Aujourd'hui, 30 millions de personnes se sont enregistrées au titre de ces deux régimes et grâce au régime Ayushman Bharat, 100 millions de familles auront une couverture maladie, ce qui représente 0,5 millions de Rands pour l'ensemble du pays. Nous attendons avec impatience le résultat des discussions au cours de cette conférence et nous félicitons à nouveau Monsieur Guy Ryder.

**M. Abu Al-Ragheb**  
*Employeur (Jordanie)*

Au nom de Dieu, le Clément, le Miséricordieux, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, Mesdames et Messieurs les membres des délégations, chers participants. Je suis très heureux en mon nom propre et au nom des employeurs de la Jordanie de pouvoir participer avec vous aux travaux de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail. Conférence qui se penche chaque année sur les dernières questions économiques et sociales au niveau international et qui écoute également les avis des participants et des experts s'agissant des recommandations à prendre. Vous le savez très bien, le monde arabe, et la Jordanie en particulier, font face à des difficultés économiques gigantesques suite à la crise des réfugiés syriens et le besoin de fournir des conditions de vie décentes aux réfugiés. En dépit de la taille de l'aide internationale, cela ne couvre qu'une petite partie des coûts d'accueil des réfugiés. Mais la Jordanie a réussi à préserver sa sécurité et sa stabilité tout en mettant à disposition toutes les facilités en coopération avec les organisations et programmes, afin de qualifier ces réfugiés pour qu'ils entrent sur le marché du travail et qu'ils aient des sources de revenus durables. La Chambre de Commerce de Jordanie, en tant qu'organisation faîtière des employeurs en Jordanie, a participé à la création de politiques économiques nationales et a également participé au conseil consultatif socio-économique, qui travaille sur des partenariats public-privé pour mettre en œuvre des recommandations afin de promouvoir un bon contexte pour les entreprises, entreprises propices au développement économique pour attirer l'investissement étranger afin de créer des emplois, surtout dans certaines parties du royaume où la participation des jeunes et des femmes est encouragée. L'idée est de préserver le travail décent grâce à la participation dans la gouvernance et nous travaillons de manière progressive et constante à la mise en œuvre des principes du travail décent. La Chambre de Commerce de Jordanie est en coordination avec l'OIT, son bureau régional, pour faire face aux défis qui se présentent dans notre pays. Nous aidons les employeurs, ceux qui cherchent un emploi, grâce à une aide technique, à une formation professionnelle également. Il y a également une coopération avec le ministère du travail jordanien. Une initiative vise à développer certains secteurs spécifiques: formation, centres de formation professionnelle dans certains secteurs bien déterminés pour renforcer les compétences, les qualifications des demandeurs d'emploi pour qu'ils aient davantage de possibilités. L'idée est aussi d'aider nos frères et nos sœurs syriens pour qu'ils obtiennent des bourses de formation pour réfugiés. Cette initiative a besoin de tout le soutien possible, un soutien systématique, qui permettra au programme de continuer. Mesdames, Messieurs, les efforts déployés pour concrétiser les principes du travail décent et du développement socio-économique ne sont possibles que grâce à un cadre propice, favorable à la paix dans la région arabe. La question la plus importante au niveau international concernant la

---

région arabe, c'est la cause palestinienne et le cas de la ville de Jérusalem, le droit pour la Palestine d'avoir son état indépendant avec Jérusalem comme capitale, avec les garanties que le royaume hachémite serait le gardien des sites saints. En guise de conclusion, je remercie tout le personnel de l'OIT et du bureau régional de Beyrouth pour tous les efforts afin de soutenir la Jordanie pour un développement socio-économique durable en application des normes internationales du travail. Je souhaite aux organisateurs de cette CIT plein succès dans les travaux. Merci pour votre attention.

**M. Usamate**

*Gouvernement (Fidji)*

Monsieur le Président, permettez-moi de vous féliciter de votre élection et je félicite également les vice-Présidents. Le rapport du Directeur général souligne l'importance de quatre domaines clés dans les activités de l'OIT, les états membres aujourd'hui et à l'avenir: emploi, protection sociale, dialogue social et tripartisme. Nous considérons nous aussi qu'il s'agit là de piliers essentiels, qui nous permettent non seulement de progresser dans le monde du travail et dans l'avenir du travail, mais qui nous soutiennent dans ce processus. Quant au deuxième rapport du Directeur général, celui qui est consacré à l'initiative sur les femmes au travail, là aussi nous sommes d'accord que, malgré les progrès réalisés au sein des états membres, nous devons faire plus, nous devons faire davantage, nous devons compléter les instruments politiques habituels par des approches novatrices. On ne peut pas se contenter de continuer comme par le passé. Cela ne suffit plus. On insiste aujourd'hui beaucoup sur les emplois verts et sur l'économie verte. Certaines estimations font état de 24 millions d'emplois nouveaux qui seront créés dans le monde entier en 2030, c'est-à-dire dans les 12 années à venir. Mais nous avons besoin de politiques en place pour soutenir les économies vertes. La transition vers les économies vertes est liée directement au changement climatique. Sous la présidence actuelle des Fidji de la COP 23, avec l'appui du gouvernement allemand, nous travaillons sur une accélération des mesures de lutte contre les effets des changements climatiques par un processus transparent, inclusif et participatif. Nous espérons pouvoir faire progresser ces activités dans le cadre des emplois verts et des économies vertes. Sous la présidence des Fidji de la COP 23, l'OIT a pu participer à des groupes techniques en donnant des conseils en matière de négociation sur les changements climatiques en tenant compte de l'agenda du travail décent. Nous sommes heureux d'avoir pu être la passerelle entre l'OIT et ces débats sur les changements climatiques et la transition juste au titre de notre présidence. Nous avons adopté un cadre de croissance verte dans les Fidji, ainsi qu'un plan national de développement à horizon de 5 ans, et de 20 ans. Il s'agit de programmes de développement durable pour la résilience de l'environnement, afin de combattre la pauvreté et de renforcer la croissance économique devant le problème que posent les changements climatiques. En matière de création d'emploi, de durabilité, la croissance économique est essentielle. Nous aurons cette année la 9<sup>e</sup> année consécutive de croissance économique. Notre taux de chômage a baissé l'an dernier à 4,5 pour cent. C'est le taux le plus faible depuis 20 ans. Nous sommes en avance par rapport au plan national de développement qui prévoyait un objectif de baisse du chômage en dessous de 4 pour cent. Nous avons également mis en œuvre un salaire minimal, à l'échelle nationale, pour apporter une protection sociale aux personnes les plus marginalisées. Nous mettons également l'accent sur des prestations sociales pour aider les personnes les plus défavorisées

---

avec des subventions pour l'électricité, pour l'eau, des scolarités gratuites et toute une série de mesures pour les personnes âgées, pour la gratuité des médicaments et ainsi de suite. Nous soulignons l'importance des politiques nationales de l'emploi comme l'évoque le Directeur général dans son rapport. Nous souhaitons soutenir les objectifs de développement durable qui sont repris dans notre propre politique nationale en matière d'emploi, dont la version finale est maintenant à l'examen. Notre politique comprend 10 domaines clés, notamment l'emploi des jeunes, les emplois verts, l'égalité hommes-femmes et le renforcement des relations de bonne foi. Nous restons très engagés pour atteindre ces objectifs par le dialogue social et par le tripartisme. Nous mettons la dernière main à notre programme national du travail décent qui sera concentré sur le soutien au travail décent, la création d'emplois et une transition juste dans les zones rurales, y compris la lutte contre les changements climatiques et le renforcement du tripartisme pour le développement durable et le travail décent. Le rapport du Directeur général présente des données extrêmement frappantes touchant l'initiative sur les femmes au travail et il nous montre que les disparités persistent dans le monde d'aujourd'hui. Tout ceci risque de perdurer si nous n'insistons pas sur des changements efficaces, durables et dans des délais précis. Les femmes continuent à être victimes de discrimination. Nous débattons cette année du problème de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. C'est un thème qui concerne les femmes de près. Pour accélérer les mesures dans ce domaine, nous sommes tout à fait favorables à la rédaction d'une convention appuyée par une recommandation. Dans les Fidji, la participation à la main d'œuvre est de 76,4 pour cent pour les hommes et de 37,4 pour cent pour les femmes, ce qui montre que la participation des femmes au monde du travail demeure un défi à relever. Nous avons pris des mesures pour renforcer l'égalité pour les femmes et pour renforcer leur participation économique et leur responsabilisation. Nous avons des lois, ainsi qu'une politique nationale en matière d'égalité et un plan d'action pour les femmes qui encouragent l'équité entre les sexes, l'égalité, la justice sociale et le développement durable. Nous sommes favorables au rapport du Directeur général sur «l'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité» et nous appelons l'OIT et ses états membres à renforcer toutes les mesures pour l'égalité, pour la sensibilisation à ces problèmes, pour renforcer les inspections, l'assistance technique et le partage des meilleures pratiques. Nous encourageons l'OIT à continuer à travailler pour favoriser l'initiative sur l'avenir du travail que nous souhaitons tous. Je vous remercie.

## **M. Awuah**

*Gouvernement (Ghana)*

Je vous remercie. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, permettez-moi de commencer cette allocution en vous félicitant, Monsieur le Président, ainsi que vos vice-Présidents pour votre élection au Bureau de cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail. Je suis très heureux de l'occasion qui m'est donnée de m'exprimer aujourd'hui devant vous. Je me félicite de la présentation par le Directeur général de son rapport intitulé «L'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». Il s'agit de l'une des 7 initiatives par lesquelles l'OIT marquera son centenaire l'année prochaine et préparera une vision stratégique pour l'avenir du monde du travail en parvenant à l'égalité hommes-femmes. Ce rapport souligne clairement la nécessité de tout faire pour atteindre cet objectif, car il reste encore beaucoup à faire, et il est donc nécessaire de compléter les instruments

---

politiques dont nous disposons pour encourager l'égalité. Il s'agit d'adopter des méthodes nouvelles et novatrices pour surmonter les obstacles et pour relancer cet élan pour l'égalité. Le monde du travail d'aujourd'hui est injuste pour les femmes, il faut bien le reconnaître, et si nous ne prenons pas une décision consciente pour changer les choses, cette situation risque de perdurer. Si le monde du travail aujourd'hui est injuste pour les femmes, c'est qu'il y a un grand nombre de facteurs complexes qui contribuent à cette situation et nous devons y faire face pour progresser en direction de l'égalité. Monsieur le Président, les femmes représentent au Ghana plus de 50 pour cent de la main d'œuvre dans le secteur informel, qui représente 88 pour cent de la main d'œuvre totale. Cela doit être une raison, pour nous, de soutenir l'appel qui a été lancé à la poursuite d'un engagement résolu pour éliminer ces inégalités entre hommes et femmes. Nous considérons au Ghana que formaliser les activités économiques est essentiel, car les femmes sont souvent actives dans des conditions d'informalité et de sous-emploi. Et pour cela, nous sommes en train d'adopter une loi sur les travailleurs domestiques, qui veillera à ce que les activités dans ce domaine soient conformes aux normes du travail décent. Nous avons pour programme, au Ghana, de tout faire pour formaliser le secteur informel sur la base de l'inclusion financière et le vice-Président de la République s'est fait le champion de cette cause. Nous avons mis en place un système de contribution au système de retraite et la couverture du secteur informel continue à se renforcer. De plus en plus de femmes y participent. Monsieur le Président, la capacité des femmes d'assurer l'équilibre entre leur rôle familial et leurs activités économiques est au cœur des préoccupations de notre gouvernement. Il y a un consensus tripartite sur ce point. Il faut faire davantage pour permettre une meilleure participation des femmes aux activités économiques et l'engagement du gouvernement se manifeste par diverses initiatives: nous avons prolongé le congé maternité de 12 à 14 semaines et nous avons, à l'heure actuelle, à l'examen un projet de loi pour répondre au problème de la représentation insuffisante des femmes dans les structures de décision. C'est la loi sur la discrimination positive qui vise à faire en sorte qu'il y ait une participation de 40 pour cent de femmes dans les postes ministériels et les désignations publiques à tous les échelons. Ce projet de loi est actuellement devant le Parlement. Monsieur le Président, Son Excellence le Président Nana Addo Dankwa Akufo Addo a été désigné comme dirigeant de l'Union Africaine pour les questions de genre et de développement pour mettre en place le plan de transformation de l'Afrique sur 50 ans, l'Agenda 2063. Il a clairement défini sa vision pour le Ghana et il a souhaité mettre en place une politique qui conduira à une nation prospère et optimiste, dans laquelle il y aura des possibilités économiques pour tous. Monsieur le Président, il ne fait aucun doute que le Président, qui s'est fait le champion de la promotion du développement socio-économique pour les femmes, les jeunes filles et l'égalité des sexes en Afrique, saura appuyer et imprimer un nouvel élan à cette quête de l'égalité des femmes. C'est une tâche qui est plus urgente aujourd'hui que jamais, et nous sommes bien conscients du fait qu'un échec dans ce domaine nous condamnerait inévitablement à un avenir du travail dans lequel l'inégalité hommes-femmes persisterait. C'est la raison pour laquelle le Ghana soutient tous les efforts qui sont faits pour atteindre cet objectif. Monsieur le Président, je vous remercie de votre attention.



---

**M. Carvajal Bustamante**

*Employeur (Mexique)*

Monsieur le Président de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail, Monsieur Guy Ryder, Directeur général du BIT, toutes nos salutations. Face au prochain centenaire de notre organisation, je voudrais vous dire que notre organisation d'employeurs va aussi fêter ses 100 ans. Cela fait donc 100 ans que nous organisons le secteur industriel du Mexique et que nous appuyons les principes et les objectifs de l'OIT, entre autres, promouvoir l'emploi, l'économie formelle, l'égalité des genres et des opportunités. Nous nous sommes développés grâce à une réforme structurelle du secteur énergétique, des télécommunications, une réforme budgétaire, une réforme éducative, une réforme du travail qui sont accompagnées par le secteur des employeurs, car nous pensons que cela va permettre la stabilité économique et sociale de notre pays. La présence d'entreprises durables est indispensable comme source de création d'emplois. Nous avons d'ailleurs créé 6,5 millions de postes de travail au cours des 6 dernières années. Pour que ces effets se poursuivent, il faut une gouvernance saine, représentative et efficace qui soit caractérisée par la transparence, la reddition de compte, qui soit définie par son honnêteté, son efficacité, qui puisse abattre les obstacles de la bureaucratie qui empêchent la formalisation de l'économie. Le respect de la propriété privée, de la liberté d'expression, la sécurité juridique et personnelle sont les principes qui doivent encadrer les actions des institutions de notre pays. D'autant que le Mexique est signataire d'un plus grand nombre d'accords commerciaux au niveau international, dont découlent, sans aucun doute, la croissance économique, l'investissement productif et l'emploi décent. Nous sommes convaincus que le dialogue social et le tripartisme, qui sont les piliers de cette maison, sont véritablement pris en compte dans notre pays. Je pense en particulier aux institutions de la sécurité sociale qui est administrée de façon tripartite, à égalité entre les partenaires sociaux. Les employeurs sont conscients que l'avenir de notre pays devra s'appuyer sur la croissance économique, sur la productivité pour offrir des salaires décents, sur la culture de l'effort et pas du gaspillage, sur une éducation de qualité qui permette aux jeunes d'entrer rapidement sur le marché du travail. Mesdames et Messieurs, il y a 100 ans est née l'OIT après un acte de violence terrible où presque la moitié de la population européenne a disparu de la face de la planète. De tristes événements font encore couler le sang dans de nombreux foyers du monde, de par la violence qui s'y déchaîne. Notre assemblée doit donc étudier, analyser, discuter d'un nouvel instrument qui aide à éliminer la violence et le harcèlement au travail. L'important ici, c'est que l'instrument soit équilibré, qu'il permette d'atteindre l'objectif, mais surtout qu'il puisse se traduire sur le terrain pour lutter contre la violence sous toutes ses formes et dans tous les domaines, pas seulement au travail, mais dans tous les secteurs de notre monde tourmenté. Monsieur le Directeur, l'année 2019 sera un jalon dans la vie de l'organisation. Ses activités initiales ont orienté le monde du travail face aux impacts de la révolution industrielle. Aujourd'hui, nous sommes confrontés à la révolution 4.0. Les avancées technologiques, l'intelligence artificielle, l'innovation ne doivent pas être considérées comme des menaces pour l'emploi, mais plutôt comme une fenêtre d'opportunités. Nous en écarter, ce serait reculer. Pour avancer, nous devons nous préparer, travailleurs, employeurs et gouvernements, à travailler ensemble. Le défi, c'est de prendre des décisions courageuses, intelligentes, volontaires, cohérentes, justes pour transformer le monde du travail et nous écouterons avec la plus grande attention les idées qui seront présentées, les projets qui seront proposés et les actions que nous devons mettre en



---

œuvre pour y parvenir. Nous devons d'ores et déjà nous réjouir de fêter l'année prochaine le deuxième jubilé de notre organisation. Je vous remercie de votre attention.

**Mme Teleguario Sincal**  
*Gouvernement (Guatemala)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués. Avant d'entamer mon intervention, j'aimerais tout d'abord, au nom du gouvernement et du peuple guatémaltèque, vous remercier pour vos témoignages de solidarité suite aux terribles événements qui sont la conséquence de l'éruption du volcan Fuego. Je présente également mes condoléances aux familles touchées par cette catastrophe tragique. Je suis heureuse de pouvoir m'adresser à vous à l'occasion de cette 107<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail. Je transmets une salutation fraternelle aux représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements. Le gouvernement du Guatemala salue le rapport du Directeur général de l'Organisation Internationale du Travail et se rallie à ce nouvel élan pour l'égalité, en répétant son engagement total afin de trouver des méthodes novatrices qui permettront de faire en sorte que le monde du travail ne soit plus un monde déterminé par les hommes et pour les hommes et que l'on n'oblige plus les femmes à s'y adapter. Le Guatemala est un pays qui, après 36 ans de conflits armés internes, continue d'apprendre de ses différences. Nous faisons des pas résolus sur le chemin vers un dialogue social responsable et proactif. Nous sommes conscients qu'il y a encore de grands défis à relever, mais nous les affrontons avec grand optimisme et avec beaucoup d'audace, convenu que le seul chemin pour la justice sociale et pour éradiquer la pauvreté est le travail décent. Dans ce sens le gouvernement du Guatemala se dote d'une politique nationale de l'emploi décent. Cette politique a été construite de manière participative et proactive, tenant compte des jeunes, des femmes, des personnes en situation de handicap, des migrants, et ce sur quatre grands axes: la création d'emploi, le développement du capital humain, la promotion d'un environnement propice au développement des entreprises et la transition vers la formalité. En dépit du fait que cette mesure est récente, elle a déjà permis d'enregistrer des succès. Lors de différentes foires aux emplois, nous avons réussi à faire en sorte que plus de 27 000 personnes obtiennent un emploi formel. En 2017, plus de 3 000 bourses ont été données afin de donner une formation technique à des groupes vulnérables. Plus de 10 000 femmes ont été autonomisées, en savent plus sur leurs droits fondamentaux. Le gouvernement du Guatemala a lancé une campagne pour dire oui à la convention 189 de l'OIT, avec l'objectif de promouvoir et d'appuyer les droits des travailleuses domestiques. Par le biais d'un effort conjoint avec la société civile, les entreprises privées et la coopération internationale, la prévention et l'éradication du travail des enfants et de ses pires formes est devenu une priorité. Le taux du travail des enfants a baissé de 59 000 enfants. Le Guatemala fait partie des 23 pays qui enregistrent les avancées les plus significatives dans ce domaine, à en croire le rapport préparé par le Ministère du travail des Etats-Unis d'Amérique. Grâce à l'Inspection générale du travail, plus de 900 millions de quetzals ont pu être récupérés en faveur des travailleurs. Une assistance juridique gratuite a pu être offerte à plus de 2 500 travailleurs, accompagnant 700 sessions pour des travailleurs avec peu de ressources. Dans le cadre de la convention 169 de l'OIT, un guide des normes fondamentales pour la consultation des peuples autochtones a été élaboré de manière participative. L'objectif est de donner des orientations sur la base de principes fondamentaux concernant le respect de l'obligation de tenir des consultations. S'agissant de la

---

convention 175 sur le travail à temps partiel, notre gouvernement a ratifié cette convention. Elle est en vigueur et nous sommes en train de déployer tous les efforts nécessaires pour sa pleine application. Je suis également contente de vous informer de la création d'une commission nationale tripartite des relations du travail et de la liberté syndicale. Ce sont les travailleurs qui président cette commission et grâce à cette commission, le dialogue social a pu être revitalisé. Grâce à une discussion responsable et tripartite, des stratégies peuvent être formulées. Elles améliorent de manière significative les conditions de travail de tous les travailleurs et travailleuses au Guatemala. C'est un résultat historique et c'est une première. Nous avons d'ailleurs pu préparer un rapport tripartite, présenté au conseil d'administration de l'OIT. Nous préparons également, de manière tripartite, différentes activités en vue de la célébration du centenaire de l'OIT. Monsieur le Président, je suis heureuse de pouvoir m'adresser à vous. Comme je l'ai déjà dit, nous savons bien qu'il y a encore de nouveaux défis à relever, mais en travaillant ensemble, travailleurs, employeurs et gouvernement, nous pourrions faire en sorte que le Guatemala soit prospère, inclusif, équitable et que tous ses habitants puissent vivre dans des conditions décentes et disposent d'un travail décent. Je vous remercie.

**M. Kumar**

*Travailleur (Inde)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les participants à la conférence, je vous salue de la part de BHARAT. Nous sommes réunis, une fois de plus ici, pleins d'enthousiasme pour débattre des défis, des chances à saisir, de l'évolution du monde du travail. Avec son modèle tripartite sans équivalent, l'OIT œuvre depuis 1919 pour rassembler les gouvernements, les employeurs et les travailleurs du monde entier afin de formuler des normes du travail et encourager un travail décent pour l'ensemble des hommes et des femmes. À la veille du centenaire de l'OIT en 2019, nous débattons d'une coopération efficace pour le développement et l'appui des objectifs de développement durable. L'OIT a proposé dans ce cadre, l'agenda du travail décent comme objectif universel pour atteindre les ODD. Notre monde actuel est confronté à des problèmes graves: inégalité, déplacements forcés, chômage, changement climatique, violence croissante et crises humanitaires. Du fait de la mondialisation, de nombreuses personnes vivent dans d'autres pays ou dans d'autres lieux que leur lieu d'origine. L'intégration économique rapide, au cours du siècle qui vient de s'écouler, a conduit au développement du modèle de chaîne de valeur et du modèle d'offre, qui a donné naissance à l'économie informelle et à une crise mondiale dite de l'inégalité. Les 1 pour cent de la population mondiale les plus fortunés possèdent maintenant plus de biens que le reste du monde. La plupart des études montrent qu'il y a une chute de la part du revenu du travail dans le revenu global depuis les années 80. On est passé, en matière d'emploi, d'un emploi à forte intensité de main d'œuvre à des secteurs à forte intensité de capital où les parts du travail se sont affaiblies. Nous sommes confrontés à des problèmes graves dans le monde du travail avec non seulement des attaques physiques, mais également la violence domestique, des menaces, le harcèlement, l'intimidation et d'autres formes de comportements qui créent l'angoisse et la défiance sur le lieu du travail. Les objectifs de développement durable ont été définis par les Nations Unies en 2015. L'une des principales différences entre les objectifs du millénaire pour le développement et les objectifs du développement durable est que ces derniers ont été rédigés grâce à la contribution de la société civile, et la plupart des personnes qui ont été consultées dans ce cadre étaient des personnes jeunes, très engagées dans les domaines tels que les soins de

---

santé, l'emploi, l'éducation. C'est donc un programme qui émane de la population mondiale elle-même et c'est ce qui est la clé, à nos yeux, de son succès. Il est urgent aujourd'hui d'œuvrer dans trois domaines: le domaine économique, le domaine social et le domaine de l'environnement, avec des stratégies intégrées pour les entreprises durables, pour le développement des compétences, pour la protection sociale, pour la santé et les institutions sociales. Pour ce qui est des moteurs économiques, un grand nombre de pays, dont l'Inde, se sont efforcés d'intégrer les ODD à leur politique nationale et nous voudrions proposer ici un certain nombre d'éléments économiques moteurs qui sont essentiels pour les ODD. D'abord, il faut une politique globale en matière de technologie qui puisse fonctionner de manière multidimensionnelle et nous proposer une vision pour la durabilité, plutôt que de s'en tenir aux avantages à court terme des technologies. Nous recommandons que l'on crée une commission technologique, avec un médiateur pour mieux comprendre tout l'impact des progrès techniques. Deuxièmement, nous pensons qu'il est nécessaire de formuler une politique nationale de l'emploi qui formule une vision coordonnée et concentrée, pas seulement pour créer des emplois, mais également pour tirer tous les avantages potentiels de la situation démographique. Troisièmement, pour surmonter les inégalités, il est urgent d'œuvrer à une politique salariale qui formule des principes directeurs sur la fixation des salaires, les composantes des salaires et les différences de salaire. Mais à l'échelle de base, il est toujours nécessaire de rechercher l'unité pour ce qui est des pouvoirs locaux et d'assurer le respect des objectifs prioritaires pour la population. Il est temps aujourd'hui que les syndicats remplissent pleinement leur rôle. Nous devons nous aligner sur ces objectifs et œuvrer pour réaliser les ODD. Pour réaliser la paix, il est absolument essentiel de remplacer la prépondérance traditionnelle des intérêts nationaux par une communauté internationale qui soit sincèrement dévouée à l'égard du bien-être de l'ensemble de l'humanité et de la planète. Je voudrais conclure sur ce point en souhaitant à chacun une plus grande solidarité pour réaliser le programme à l'horizon 2030 au cours des 12 années restantes. Merci.

**Mme Vasilescu**

*Gouvernement (Roumanie)*

Je vous remercie Monsieur le Président. Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs. La délégation roumaine félicite le BIT pour les deux rapports du Directeur général, le premier sur la mise en œuvre du programme de l'OIT 2016-2017, ainsi que l'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité. Nous nous félicitons en particulier de l'accent qui est mis sur des domaines d'importance critique, cherchant à trouver où nous pouvons faire la différence. Le programme des Nations Unies à l'horizon 2030 pour le développement durable et ses 17 ODD a promis de réduire le fossé qui sépare les hommes et les femmes, de renforcer le soutien pour les institutions liées à l'égalité des genres et de permettre l'autonomisation des femmes. Ce programme reconnaît que l'autonomisation des femmes et des filles est essentielle pour atteindre les ODD et toutes leurs cibles dans le nouveau cadre du développement mondial. Pour cela, nous devons relever un certain nombre de défis. D'abord, en matière d'éducation, pour changer la vision des rôles des hommes et des femmes sur le marché du travail. Ensuite lutter contre la ségrégation contre les femmes sur le marché du travail, permettre de concilier la vie professionnelle et la vie privée. L'impact du congé maternité, qui souvent entrave l'évolution des carrières des femmes, doit être réduit.

---

Les femmes doivent pouvoir bénéficier de toutes les opportunités, être formées et développer leurs compétences. Par ailleurs, les stéréotypes de genre, les modèles culturels, les coutumes, les traditions déterminent ces attitudes vis-à-vis des femmes. Même si notre législation nationale encourage les pères à prendre des congés de paternité, ils sont peu nombreux à le faire. Les mentalités continuent à donner aux femmes la quasi exclusivité de la responsabilité de l'éducation des enfants et des tâches ménagères. Il faut donc offrir des services pour la petite enfance afin de permettre aux femmes, comme aux hommes, de se développer sur le marché du travail. Il faut également une plus grande flexibilité du marché du travail avec des horaires flexibles, le télétravail, bref, des mesures innovantes pour promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Nous considérons que la réticence à ce type de contrat innovant est due essentiellement aux stéréotypes de genre. En ce qui concerne la Roumanie, nous avons le plus petit écart de rémunération entre les hommes et les femmes de toute l'Union Européenne. Normalement, en moyenne, sur les 28 états membres de l'Union, les femmes gagnent 16 pour cent de moins que les hommes, alors qu'en Roumanie, la différence n'est que de 5, 2 pour cent. La Roumanie a ratifié la convention d'Istanbul et une loi sur la lutte contre la violence domestique est en débat aujourd'hui au Parlement dans notre pays. En janvier 2018, la Roumanie a décidé de transférer le paiement des cotisations sociales des employeurs sur les employés, mais en même temps, les employés paient moins d'impôts. Au bout de 3 mois d'application, on voit bien que cette mesure n'a pas affecté ni les employés, ni les employeurs et que le déficit du fonds de pension de notre pays a été réduit de 57 pour cent. Pour conclure, Monsieur le Président, nous pensons qu'il faut continuer à promouvoir la coopération internationale afin que les normes internationales du travail soient appliquées et que la bonne gouvernance soit appliquée pour faire face à l'accélération sans précédent des mutations profondes que connaît le monde du travail.

**M. López**

*Travailleur (République bolivarienne du Venezuela)*

Merci beaucoup Monsieur le Président. Pour commencer, j'aimerais vous féliciter pour votre désignation à la présidence. Je félicite également les vice-Présidents de cette 107<sup>e</sup> session de la CIT. Les travailleurs et travailleuses de la République bolivarienne du Venezuela estiment que le débat qui a lieu au cours de cette 107<sup>e</sup> CIT est très important, s'agissant de la contribution de l'OIT à différents points: le développement, soutien des objectifs du développement durable, la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes au travail et la pertinence du dialogue social et du tripartisme. Dans l'examen de ces questions, les travailleurs vénézuéliens sont sur la même ligne que le gouvernement du Venezuela, qui s'engage pour le dialogue et le développement social pour une juste distribution de la richesse et pour la réalisation du travail décent qui nous permet d'avoir le taux de chômage le plus bas de toute l'Amérique latine. Le gouvernement a également adopté des mesures pour étendre la protection sociale à toutes les personnes, y compris s'agissant des pensions pour 100 pour cent des Vénézuéliens à l'âge de la retraite. Pourtant, dans cet effort conjoint des travailleurs et du gouvernement, nous nous sommes heurtés à une grande partie des employeurs du Venezuela qui rejettent cette possibilité de partager la génération de richesses et sa juste distribution. Ils se sont organisés dans une entité à caractère politique, la FEDECAMARAS. Ils sont responsables de coups d'état. Leurs présidents interviennent contre la démocratie et

---

l'institutionnalité. Ils sont responsables d'une guerre économique qui s'exprime, à l'interne, dans une inflation et une pénurie programmée et vers l'extérieur, ils appuient les mesures d'encerclement financier de boycott commercial, lancées par l'empire des Etats-Unis d'Amérique qui s'en prend à la souveraineté et à l'indépendance de notre nation. Par ailleurs, notre pays a pu augmenter la participation des travailleuses, leur donner un rôle plus actif dans la société, dans l'intégration dans la production, l'éducation et dans la participation politique. Cependant, ces employeurs continuent d'affirmer avec assurance que parmi le nombre de hauts directeurs, il n'y a même pas 1 pour cent de femmes. Et ce n'est pas une coïncidence. La majorité des employeurs vénézuéliens et des multinationales présentes dans notre pays sont devenus ce qu'ils sont, ce sont des parasites des revenus juteux du pétrole. Ils ne génèrent pas d'exportations, ni de recettes en devises non-pétrolières. Lorsque le gouvernement révolutionnaire prend le contrôle des revenus pétroliers pour garantir leur juste distribution dans les programmes de logement, de santé, d'éducation et d'alimentation pour toucher tous les membres de notre société, les employeurs abandonnent les entreprises et le pays en accusant la révolution bolivarienne d'encerclement économique. Ces entreprises abandonnées sont occupées par les travailleurs. On y a rétabli la production. Cette occupation n'implique pas une expropriation. Il s'agit simplement de garantir la continuité et le maintien des postes de travail. Le dialogue social le plus abouti existe dans notre pays, bien au-delà du tripartisme traditionnel. Les employeurs groupés en Fedecamaras ont refusé d'accepter les invitations de notre gouvernement de manière irresponsable, accusent le gouvernement de manque de dialogue et recourent à l'application de l'article 26 de la constitution de l'OIT pour demander qu'une commission d'enquête soit initiée. Notre délégation, membre de la Centrale bolivarienne socialiste des Travailleurs et Travailleuses du Venezuela compte plus de 3 millions de travailleurs qui sont protégés par des conventions collectives, que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé. Nous sommes intimement convaincus que l'OIT doit se préparer pour la commémoration de son centenaire en effectuant une révision approfondie de sa mission, de sa vision d'un monde de plus en plus agité, imprévisible où les grandes forces du capital ne garantissent pas le travail décent. 75 pour cent du travail précarisé au niveau mondial, ce sont des chiffres terribles, qui doivent nous inquiéter. Au Venezuela, nous nous engageons pour la prospérité de la nation, pour la recherche du bien-être social suprême, qui ne sont atteignables dans notre pays qu'avec un engagement des travailleurs et des employeurs réellement disposés à travailler dans une économie saine, exportatrice, qui génère des devises, tout en garantissant toujours une juste distribution des richesses. Nous espérons qu'avec la contribution de tous et des toutes, et surtout des gouvernements, les 7 initiatives du centenaire, les 17 objectifs du développement durable pour 2030, et en particulier l'objectif 8, et les efforts afin de garantir un temps de travail décent à l'avenir seront atteints, garantissant ainsi les droits légitimes des travailleuses et des travailleurs du monde entier. Pour terminer de notre humble position, nous réitérons notre demande permanente pour que le peuple palestinien jouisse du droit au travail, à l'éducation et à un territoire propre. Merci beaucoup Monsieur le Président.



---

**M. Petersen**

*Gouvernement (Brésil)*

Monsieur le vice-Président, vous avez demandé à la plénière d'utiliser un langage parlementaire. Les travailleurs de différents pays qui ne savent pas ce qui se passe au Brésil portent des jugements sur des questions qui ne les concernent pas. Nous souhaitons que ce type de comportement et de langage non parlementaire cessent et nous en appelons à vous, Monsieur le Président, ainsi qu'au vice-Président et au Directeur général de notre organisation, pour que soit mis un terme à ce type de manifestation qui n'est nullement en accord avec les meilleures pratiques parlementaires de l'OIT ou de toute agence des Nations Unies. Le Brésil rejette toute mauvaise représentation des processus politiques dans notre pays. Nous avons fait face à une récession économique et à une crise politique. Nous avons mis en place une législation pour promouvoir un changement positif. La vie politique est vivante, la société civile est vivace, l'état de droit est appliqué et le judiciaire est complètement indépendant. Nos institutions ont montré leur force et leur solidité. Par ses actions, notre gouvernement a montré son engagement sans failles vis-à-vis de l'état de droit et le caractère démocratique de notre société. Notre législation du travail datait de 1943 et devait être mise à jour; après une discussion au Parlement, la nouvelle loi est entrée en vigueur en novembre dernier. Elle couvre certaines situations économiques qui, par le passé, n'existaient pas et encourage la formalisation. Renforcer les conventions et les accords collectifs, les conventions collectives entre les partenaires sociaux fait partie de cette législation. Notre constitution préserve les droits fondamentaux des travailleurs. La nouvelle législation doit être mise en œuvre pour pouvoir faire face au taux de chômage sans précédent dû à une politique économique irresponsable, mais depuis la réforme du travail, 150 000 emplois ont été créés. Je vous remercie.

**Mercredi 6 juin 2018, après-midi****M. Benavides Ganoza**

*Employeur (Pérou)*

Bonjour, vous avez les salutations de notre Confédération des Employeurs du Pérou. Je suis d'accord pour dire qu'il faut l'égalité hommes-femmes au travail dans la société. Il est très important de promouvoir la justice sociale dans le monde et pour y parvenir, la fonction publique et le secteur privé ont un rôle important à jouer. Dans ce domaine, les entreprises ont constaté que si l'on prend les bonnes mesures, on obtient des résultats. Mais il n'y a pas que le point de vue juridique qui compte. Nous sommes là pour garantir l'égalité devant la loi. Il ne saurait y avoir de discrimination en fonction du sexe, de la langue, de la religion, ou de quelque autre paramètre que ce soit. Il faut respecter la liberté de chance, mais il y a un autre problème à résoudre. On prend des initiatives pour promouvoir l'égalité hommes-femmes, mais nous avons eu aussi en 2005 l'initiative qui a été prise pour éliminer la discrimination. À partir de 2007, nous avons tout fait pour qu'il y ait l'accès à l'éducation de qualité pour les enfants partout dans le pays et à partir de 2015, dans le cadre de la promotion des 17 ODD, nous ciblons l'objectif 5 pour l'égalité hommes-femmes car c'est important si nous voulons arriver au développement. Mais ce n'est pas tout. Les entreprises et leurs associations doivent mettre en place des politiques pour l'égalité hommes-femmes et pour qu'il y ait une égalité de chance aussi. Nous avons plus de



---

64 pour cent des travailleurs qui sont des femmes, et nous avons aussi des femmes au niveau de direction, ce qui témoigne de notre engagement vis-à-vis de la parité. Nous avons des normes sur l'égalité des droits et sur la parité. Nous saluons l'effort qui a été consenti, mais nous savons que la tâche est de grande envergure, donc il faut se doter d'outils pour atteindre ces objectifs. Il faut des outils, mais pas seulement des outils normatifs. Nous estimons qu'il faut consentir des efforts et travailler avec toutes les entités qui se soucient de la question tout en évitant les doublons, tout en évitant l'excès de normes ou de réglementation. Dans le rapport, il est question de la réalité dans certains pays. Il faut que chacun puisse choisir les moyens de garantir cette égalité hommes-femmes. Nous ne voulons pas davantage de normes. La législation du travail doit viser l'équilibre entre la protection des droits des travailleurs, le développement du pays et des entreprises formelles pour qu'il y ait davantage d'emplois rétribués de manière satisfaisante et dotés de protection sociale, ce qui ne sera pas possible si l'on n'a pas de bonnes réglementations. Mais si l'on a des textes trop rigides, trop formels, on court le risque de passer dans l'informel, ce qui n'est bon pour personne. D'après la Banque du Développement, nous avons des législations particulièrement rigides, ce qui pose problème pour la compétitivité, la productivité, ce qui génère de la formalité et ce qui pose problème pour le développement. Nous avons 73 pour cent de l'activité économique qui est informelle et par conséquent, il faut que la législation permette la transition vers une économie formelle. La formalisation de l'économie, c'est ce que nous appelons de nos vœux. Il faut que le processus réussisse et pour ce faire, il faut qu'il y ait des avantages pour les entreprises du secteur formel. Donc, il faut déployer des efforts au niveau national pour trouver des solutions consensuelles. La recommandation 204 de l'OIT reconnaît que pour réduire l'économie informelle, il faut tenir compte des circonstances, des politiques, des priorités de chaque pays, et qu'ainsi, on peut élaborer des stratégies. Ce n'est que via la formalisation que l'on aura des emplois décentés et bien rémunérés pour les travailleurs. Il faut donc changer la réalité au plan national parce que nous avons 7 travailleurs sur 10 au Pérou, qui sont dans l'économie informelle. Donc le monde du travail est aussi lié aux investissements et donc, aux entreprises privées. Les investissements privés, c'est 80 pour cent du total des investissements dans notre pays. Il n'y a pas d'autre mécanisme pour générer des emplois formels et il n'y a pas d'autre formule non plus, donc il faut des politiques publiques qui permettent ces investissements dans les entreprises, pour des entreprises qui soient durables. Je vous remercie.

**M. Alibeigi**

*Travailleur (République islamique d'Iran)*

Mesdames, Messieurs, Mesdames et Messieurs les représentants des groupes de travailleurs, employeurs et gouvernements. Cette 107<sup>e</sup> session de la CIT nous donne l'occasion de protéger l'avenir des travailleurs. Il faut les protéger de ces crises mondiales en les aidant et en organisant des évaluations, et en examinant la situation. J'espère que les résultats de cette conférence permettront de promouvoir le rôle des femmes, ainsi que la sécurité de l'emploi pour tous. Mesdames et Messieurs, le rapport du Directeur général, «Initiative les femmes au travail» tombe à point nommé. Les femmes représentent la moitié de la population dans chaque pays et ont un rôle à jouer, un rôle dynamique pour faire avancer leur communauté. Nous avons de plus en plus de femmes qui travaillent aux côtés des hommes, mais l'égalité hommes-femmes pose problème dans la mesure où elle n'est pas encore garantie. Les

---

femmes du monde entier n'obtiennent pas toujours les promotions méritées, ou des postes de direction. Elles n'ont pas la même rémunération que les hommes. Il faut aussi constater que les femmes assument des responsabilités en dehors de leur travail. Lorsque le travail est le même pour l'homme et pour la femme, eh bien, les femmes assument des obligations au sein du foyer davantage que les hommes. Nous avons des exemples qui confirment que le travail décent n'est pas une réalité pour les femmes. La plupart des conventions précisent bien qu'il faut que leurs droits soient respectés, mais si les conditions de travail ne sont pas décentes, il est difficile d'appliquer les conventions. La République islamique d'Iran a fait en sorte de former, d'éduquer les femmes. Les femmes obtiennent leurs diplômes et représentent 50 pour cent des étudiants. Les femmes qui obtiennent des diplômes universitaires arrivent ainsi sur le marché du travail. Malheureusement, nous subissons des sanctions tyranniques et nous avons aussi le Plan d'Action complet conjoint, qui oblitère certains investissements et le résultat en est que des emplois sont perdus pour les femmes. Et les femmes ont de plus en plus de mal à être présentes sur le marché du travail. Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, les travailleurs du monde souffrent et mon pays est l'un des pays qui se soucient du sort des travailleurs, travailleurs qui n'ont pas la sécurité de l'emploi. Malheureusement, le travail temporaire prédomine, ce qui sape la sécurité de l'emploi. Les travailleurs ne connaissent donc pas la tranquillité d'esprit; ils ne peuvent pas se projeter dans l'avenir, ils ne peuvent pas mener une vie exempte d'anxiété. Les contrats de travail temporaires mettent à mal la dignité de la main d'œuvre, mais ils sapent aussi la liberté des syndicats. Je demande au Directeur général de bien vouloir adopter une politique qui protège les travailleurs, de sorte que les gouvernements se penchent sur ce problème des contrats temporaires. Il faut prendre des mesures pour travailler dans la transparence lorsque des contrats de travail sont souscrits entre travailleur et employeur. Enfin, j'espère que la paix et la tranquillité vont prévaloir partout dans le monde et que les êtres humains, quelles que soient leur couleur, race, nationalité bénéficieront des mêmes droits. Je vous remercie de votre aimable attention.

**M. Pavic**

*Gouvernement (Croatie)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les délégués, nous nous félicitons du rapport du Directeur général qui comprend une bonne analyse du sort des femmes au travail. La Croatie souhaite une participation accrue des femmes sur le marché du travail. Il faut aussi combler le fossé de la différence de rémunération entre les sexes. S'agissant des normes de l'OIT, nous avons ratifié la convention 100 sur l'égalité de rémunération, et la 111 sur la discrimination et le respect de l'emploi. L'OIT a œuvré à la promotion des femmes dans le monde du travail et j'espère que l'OIT continuera de le faire. Nous avons des tendances démographiques négatives en Europe et un déficit de main d'œuvre, ce qui fait que la participation accrue des femmes est un potentiel important, mais il faut des mesures qui soient bien ciblées. La participation des femmes au marché du travail reste moins importante que celle des hommes. Nous avons un déficit de 10 pour cent en Croatie, alors que pour l'Union Européenne, c'est 11 pour cent. Il nous faut exploiter ce potentiel. Les femmes n'ont pas les mêmes opportunités que les hommes, notamment en zone rurale. Il y a le problème des soins à apporter aux enfants et le problème des membres de la famille dont il faut parfois s'occuper. Nous manquons de programmes taillés sur mesure qui aideraient les femmes à sortir de l'exclusion. Notre projet phare, qui

---

est «Faites un vœu», prévoit 140 millions d'euros pour cibler les femmes désavantagées sur le marché du travail. Chaque bénéficiaire fournit des soins à quatre ménages et reçoit le salaire pendant deux ans, mais aussi 1 000 euros pour pouvoir acquérir de nouvelles compétences. Nous espérons pouvoir ainsi aider plus de 7000 femmes qui sont désavantagées et aider indirectement 35 000 ménages. Pour ce qui est de pouvoir faire garder les enfants, nous allons investir 40 millions d'euros dans les jardins d'enfants, dont nous allons élargir les heures d'ouverture pour que les parents n'aient pas à faire face à ce choix difficile, entre travailler et prendre soin de leurs enfants. Deuxièmement, les femmes reçoivent un salaire moindre et n'ont pas la même vitesse de progression. En Croatie, la différence est 10 pour cent, alors que dans l'Union Européenne, c'est 16 pour cent. Et nous avons ce résultat parce que nous avons un bon cadre juridique. Notre code du travail définit qu'il faut l'égalité de salaire entre hommes et femmes, mais nous continuerons de faire des efforts pour éviter le problème. Le travail au sein du ménage est important, n'est pas justement réparti, alors nous allons élargir les heures d'ouverture des jardins d'enfants, mais nous allons aussi prévoir des formules qui permettent aux femmes de combiner travail et vie privée. Nous allons aussi promouvoir l'utilisation du congé parental pour les deux parents et j'insiste sur la convention 156 à ce titre, sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales parce que nous avons ratifié cette convention, nous l'estimons très pertinente. Pour ce qui est des professions féminines, masculines, nous allons lutter contre les stéréotypes et allons répartir 17 000 bourses STEM pour que l'égalité de chance soit la même pour tous. L'OIT milite contre la violence et le harcèlement au travail. Nous avons ratifié récemment la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'encontre des femmes, contre la violence domestique. Nous considérons qu'il est inacceptable d'avoir cette violence au travail et nous souhaitons une convention, ainsi qu'une recommandation. Nous présidons le Conseil de l'Europe; à la veille du centenaire et de notre présidence en 2020, nous voulons renforcer la présence des femmes au travail et nous sommes sûrs que l'autonomisation des femmes bénéficiera à tous. Merci.

**M. Rusu**

*Travailleur (Roumanie)*

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, tout d'abord, permettez-moi de vous avouer que je suis honoré d'être ici à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail et de vous remercier de l'opportunité donnée afin d'adresser un message de la part du mouvement syndical de Roumanie lors de cet événement mondial. Nous avons beaucoup apprécié le rapport du Directeur général concernant le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, comme une des 7 initiatives mises en œuvre par l'OIT pour célébrer son premier siècle d'existence et de préparer l'avenir. Je vous dis que la Roumanie, c'est un membre fondateur de l'OIT. Le mouvement syndical de Roumanie reste déterminé à atteindre une véritable égalité entre les femmes et les hommes, insistant sur la nécessité d'éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes, insistant sur l'élimination de la discrimination au travail et militant pour l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale afin d'améliorer de manière significative la vie des femmes au travail. Mesdames et Messieurs, les amendements au Code du Travail et la nouvelle loi du dialogue social des négociations collectives en Roumanie par l'adoption de la loi numéro 62/2011, changements introduits en tant que mécanisme pour la flexibilité dans les relations du travail ont eu des conséquences négatives sur

---

le marché du travail et sur le dialogue social. La convention collective interprofessionnelle au niveau national a été supprimée et les changements introduits dans la manière de définir les secteurs d'activité et des critères de représentativité ont complètement perturbé le système de négociation collective, de sorte qu'aucun accord sectoriel collectif n'a pu être conclu après l'entrée en vigueur de la loi en 2011. En même temps, au niveau des entreprises, on rencontre de plus en plus la tendance à simuler les négociations collectives et à conclure des conventions collectives avec les représentants des salariés, pas avec le syndicat. Dans ces circonstances, seulement 16 pour cent de toutes les nouvelles conventions collectives de travail conclues l'année dernière ont été négociées par les syndicats et les fédérations représentatives. Il est inquiétant que ces conventions collectives au niveau de l'entreprise avec les représentants des employés, pratiquement reprennent des articles de loi et de règlements internes. Selon les dernières données disponibles, la couverture de la négociation collective est d'environ 20 pour cent du total des employés, par rapport à 98 pour cent avant l'adoption de la loi en 2011. Même les droits garantis par la constitution sont affectés par les dispositions de loi en haut mentionnées. Par exemple, pour former un syndicat, il doit y avoir 15 travailleurs du même employeur; s'ils sont moins nombreux, ou ils travaillent à des employeurs différents et ils ont la même profession, ils ne peuvent pas former un syndicat, fait qui affecte la liberté d'association dans les syndicats, droit garanti par la constitution de Roumanie. Il y a également un manque d'intérêt de la part du gouvernement pour un dialogue social réel efficace dans l'intérêt des partenaires sociaux. Et plus de ceux déjà représentés, la nouvelle décision du gouvernement de transférer toutes les cotisations d'assurance sociale pour la retraite et la santé de l'employeur à l'employé signifie que les travailleurs ont entièrement pris la charge du financement du système de sécurité sociale. Le financement du système de sécurité sociale exclusivement par les travailleurs représente un cas unique en Europe. Les mesures prises par le gouvernement à travers de la soi-disant révolution fiscale qui suppose le transfert de toutes les cotisations sociales à l'employé ont déjà créé des effets négatifs, y compris la violation de la convention 102 de l'OIT selon laquelle les coûts totaux sont couverts au maximum à 50 pour cent par les travailleurs et l'obligation du financement collectif; les cotisations des programmes à temps partiel sont plus élevées que les gains de l'employé rapporté au temps travaillé. Un autre point sur lequel nous voulons insister est la violence contre les femmes, qui se réfère tant à la violence domestique qu'à la violence au travail, si on fait référence au cadre juridique roumain, la loi numéro 217 de 2003 amendée par la disposition de la convention d'Istanbul. Je vous dis qu'en Roumanie, il y a plus de femmes dans notre gouvernement: notre Premier Ministre, c'est une femme et aussi beaucoup de ministres. Les coûts de la violence contre les femmes sont extrêmement élevés, ceci comprenant les coûts directs des services de traitements et d'appui des femmes victimes de la violence et de leurs enfants et la présentation des coupables à la justice. Les coûts indirects comprennent les absences du travail, la perte de l'emploi et de la productivité ainsi que la souffrance psychique. Selon le dernier rapport de l'institut européen de l'égalité des genres, la violence de genre, en particulier contre les femmes, coûte à la Roumanie 10 milliards d'euros par an, soit 6 pour cent du BIP, par rapport à l'Union Européenne 1,7 pour cent. Pour conclure, sans un réel dialogue social bipartite et tripartite, il est difficile de corriger ces faits. Le mouvement syndical de Roumanie se battra pour corriger la situation, en espérant également le soutien de l'Organisation Internationale du Travail. Je vous remercie pour votre aimable attention.

---

**M. Bobic**  
*Employeur (Chili)*

Madame la Présidente de la Conférence, Monsieur Guy Ryder, Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs les délégués. Pour la confédération de la production et du commerce du Chili, c'est un plaisir que de participer à la 107<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail, la maison du dialogue social et du tripartisme. Nous saisissons cette occasion pour saluer la représentation gouvernementale et celle des travailleurs de notre pays. En mars de cette année a commencé une nouvelle équipe de gouvernement, présidée par le Président Sebastian Pinera. Et ainsi une nouvelle série de politiques publiques et de propositions de travail ont été faites. Nous espérons que les nouvelles initiatives favoriseront la reprise de la croissance, de l'investissement et de l'emploi. Et nous sommes prêts à dialoguer pour atteindre ces objectifs. En matière du travail et d'emploi, le gouvernement a conçu une proposition ambitieuse qui met en avant les objectifs d'améliorer la qualité, la pertinence de la formation, augmenter l'employabilité des femmes, des jeunes et des adultes et améliorer les retraites. Ce sont des sujets importants qui exigent une réorientation des politiques publiques et parfois de certaines normes juridiques. Le rapport du Directeur général porte sur l'initiative relative aux femmes au travail. C'est un pas en faveur de l'égalité, ce qui fait partie des 7 initiatives du centenaire. Dans notre pays, le gouvernement a annoncé un vaste programme sur l'égalité hommes- femmes pour favoriser l'égalité des chances entre hommes et femmes et qui doit mettre un terme aux discriminations contre les femmes et assurer l'accès au travail. Nous constatons que la société a changé. Il est important de mettre en adéquation la législation à notre époque et ce n'est qu'avec une plus grande intégration des femmes à l'emploi formel et protégé que nous pourrons parvenir à un développement intégral et durable dans notre pays. Mais nous nous rendons compte aussi qu'il y a un débat international au sein de l'OIT. L'avenir du travail n'est pas encore là. Il est fondamental que les normes fondamentales du travail, l'éducation dans les écoles et la formation s'adaptent aux changements extrêmement dynamiques des entreprises et des marchés mondiaux. Nous espérons donc que les nouvelles politiques publiques et les propositions de modifications législatives faites par le gouvernement tiendront compte de cette réalité pour que les hommes et les femmes puissent, selon leur situation particulière, se reconvertir au cas où leurs emplois risquent d'être automatisés. Il faut aussi que ces personnes puissent s'adapter aux compétences que demandent les marchés. Ceci est partagé au niveau international lorsqu'on analyse l'avenir du travail. La formation permanente est une réalité qui va rester avec nous et il est nécessaire de se mettre à jour, et pour le Chili, c'est un grand défi qui exigera les efforts de tous, travailleurs, employeurs et gouvernement. L'intégration de davantage de femmes au travail officiel est une occasion pour le Chili et nous espérons que le nouveau gouvernement fera des propositions qui tiennent en compte des changements connus par les types de travail; l'automatisation de certaines tâches; l'idée d'aligner de façon plus ferme et décidée la formation sur les demandes des entreprises. Nous sommes prêts à collaborer avec le gouvernement dans ce domaine et nous faciliterons l'accès aux exigences des entreprises. Merci.



---

**Mme Ilveskivi**  
*Travailleur (Finlande)*

Madame la Présidente, Monsieur le Directeur général, délégués, merci beaucoup de me donner la possibilité d'exprimer la position des syndicats finlandais sur le rapport du Directeur général sur «l'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». Nous approuvons l'objectif de ce rapport, soutenir l'égalité hommes-femmes au travail et dans la société. L'égalité entre les hommes et les femmes est garantie comme droit humain par plusieurs conventions des Droits de l'Homme au niveau mondial et au niveau régional, y compris dans des normes de l'OIT et d'autres initiatives. Comme indiqué dans le rapport du Directeur général, certains progrès ont eu lieu, mais il reste encore beaucoup à faire pour atteindre l'objectif. L'Etat-providence qui a été conçu avec les gouvernements et les partenaires sociaux, peut être considéré comme un projet d'égalité entre hommes et femmes. Les droits sociaux universels, les prestations, les services, y compris le congé parental qui doit être rémunéré, la prise en charge des enfants et la prise en charge des personnes âgées, ont donné la possibilité aux femmes de participer à la vie professionnelle. En outre, le droit pour tous à l'éducation, dès l'enfance et l'école primaire jusqu'à l'éducation supérieure, sans avoir de difficultés économiques, ceci a garanti également la formation des femmes. Même si la Finlande fait partie des Etats-providences nordiques et si nous avons toute une histoire de participation des femmes dans la vie professionnelle et dans la société, il reste beaucoup de problèmes. Et de nouveaux problèmes émergent. Depuis les trois dernières années, il y a eu des pas en arrière, suite à l'austérité décidée par le gouvernement. Les prestations de sécurité sociale, les services ont été réduits et même le droit subjectif des enfants à l'éducation dès la petite enfance a été limité en fonction de la participation des parents à la vie professionnelle. Ceci complique par exemple le retour des parents chômeurs au travail. Malgré une longue tradition de participation des femmes à la vie professionnelle, davantage de mesures doivent être prises avant d'arriver à la parfaite égalité. La part des femmes qui ont des emplois mal payés, des CDD, du travail à temps partiel, est supérieure à celle des hommes. En outre, même si les hommes s'occupent davantage des soins des enfants et de la famille, ces responsabilités restent quand même largement celles des femmes. Si l'égalité est prise au sérieux dans le monde entier, les soins des enfants et d'autres prises en charge, d'autres services doivent être fournis à égalité pour tous. Le Directeur général parle de la violence et du harcèlement des femmes dans son rapport. C'est une question extrêmement importante. La violence et le harcèlement prennent de nombreuses formes, des mauvais traitements, la discrimination, pratiques qui sont difficiles à prouver, mais cela peut aussi aller jusqu'à des attaques armées qui menacent la vie et la santé des travailleurs. Tous et toutes peuvent être victimes de violence et de harcèlement au travail. Les confédérations syndicales finlandaises soulignent que des efforts doivent être faits pour élaborer une législation plus détaillée pour empêcher la violence et le harcèlement. Il faut des moyens de protection, de prise en charge a posteriori, d'établissement de rapports, de notifications et il faut assurer la procédure judiciaire appropriée pour les victimes. Mais en Finlande, il y a l'opposition des employeurs contre tout cela. Et pour être en mesure d'atteindre l'égalité hommes-femmes et le droit à l'auto-détermination physique et psychologique pour tous, nous devons être plus ambitieux et créer une coopération tripartite qui fonctionne, ainsi qu'une véritable confiance au niveau national et au niveau mondial. Il ne faut pas oublier que les principes et droits fondamentaux au travail, garantis par les conventions de l'OIT en tant que droits humains universels, doivent être respectés et appliqués sans



---

aucune limite ou dérogation. Les confédérations syndicales finlandaises estiment qu'une nouvelle convention internationale sur la violence et le harcèlement sera une mesure importante pour enfin élaborer une législation pour protéger les travailleurs de la violence et du harcèlement et pour soutenir l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail. Ceci permettrait également de soutenir l'adoption mondiale de principes de l'agenda pour le travail décent dans la société en général. Merci.

**M. Cabrita**

*Gouvernement (Portugal)*

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les délégués, en particulier de la communauté des pays de langue portugaise. D'abord, je salue cette 107<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail et tous ses participants. Je salue le rapport du Directeur général sur les femmes au travail. L'initiative du centenaire sur les femmes reflète le long parcours de l'OIT dans la défense de l'égalité entre les sexes. Elle soutient l'agenda du travail décent et met en valeur le centenaire de l'OIT et les débats sur l'avenir du travail. De fait, de toutes les formes d'inégalité, il y en a peu qui soient aussi structurelles que les inégalités entre hommes et femmes: des inégalités salariales, des inégalités au niveau des postes de direction, des inégalités dans la conciliation entre le travail et la famille. Ce sont des inégalités qui, malgré les progrès enregistrés, persistent et mettent en cause la justice sociale et l'égalité des chances, qui sont des piliers fondamentaux des sociétés dans lesquelles nous souhaitons vivre. Ces inégalités souvent s'accompagnent de phénomènes de discrimination. Par exemple, l'OIT, à la fin des années 50, donc il y a 60 ans, a dit que c'était la forme la plus violente de discrimination sur les femmes au travail, à savoir le harcèlement. Malgré tous les progrès, ces phénomènes persistent et il faut donc prendre des mesures concrètes d'élimination. C'est pourquoi le Portugal a approuvé en 2017 une nouvelle loi sur le harcèlement. Ceci a été possible, à la majorité et sans vote contre, après des travaux intenses entre toutes les forces politiques. On a renforcé le droit d'indemnisation des victimes, on a créé des mécanismes de protection pour les auteurs de signalement et les témoins, on a renforcé les dimensions disciplinaires au sein des entreprises et la responsabilisation des auteurs de ces actes. Dans l'avenir que nous voulons, il n'y a pas de place pour la discrimination. Il faut un travail décent. C'est pour cela que nous devons agir dès aujourd'hui, avec détermination, dans un cadre de dialogue social permanent. Aujourd'hui, il faut agir avec détermination dans un cadre de dialogue social permanent pour assurer l'égalité entre les sexes et le travail décent. Il faut réglementer le marché du travail. Le dialogue social et le tripartisme sont des éléments fondateurs de l'OIT et ce sont des éléments essentiels pour assurer un progrès social et un développement économique, et pour faciliter des consensus nationaux et internationaux qui ont une incidence sur l'emploi. C'est pourquoi les politiques du travail au Portugal sont ancrées dans le dialogue social et un dialogue permanent et fructueux entre travailleurs, employeurs et gouvernement. Il y a moins d'une semaine, un accord tripartite a été signé au Portugal avec la commission permanente de la concertation sociale, au sujet de la lutte contre la précarité et de la promotion de la négociation collective. Il faut mieux réglementer les CDD, il faut mieux protéger le travail à temps partiel, il faut soutenir la négociation collective à différents niveaux. Cela a été le résultat d'une discussion approfondie et difficile qui a duré plus d'un an et c'est un signal de stabilité pour tous les acteurs économiques. Mais surtout, c'est un signal très important au niveau interne et externe, à savoir que le dynamisme

---

de la négociation collective et la lutte contre la segmentation et la précarité sont des objectifs que tous partagent dans la société portugaise pour améliorer l'emploi. La concrétisation des principes du travail décent, la construction d'un avenir de prospérité, partagé et de cohésion sociale, d'un avenir du travail s'alignent, sont alignés sur le programme de 2030 et dépendent de ce type d'engagement. Cet avenir dépend d'un dialogue permanent sur la stabilité, l'égalité et la pleine participation des différents partenaires sur le marché du travail. Cela dépend aussi de la réaffirmation de la valeur du dialogue social, de la négociation collective entre travailleurs et employeurs, et du dialogue tripartite avec les gouvernements quant aux valeurs fondamentales du monde du travail, ainsi que de l'adaptation aux changements dans chacun de nos pays au niveau mondial.

## **M. Qaderi**

*Travailleur (Afghanistan)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, c'est un honneur d'avoir la possibilité de prendre la parole au nom du Syndicat national des Travailleurs et des Employés de l'Afghanistan. Notre organisation compte 174 000 membres, 28 bureaux et 34 provinces. La participation au Conseil Suprême du Travail pour le règlement des différends, la Commission des Pensions de l'organisation sociale des secteurs privés, la Commission d'examen du droit du travail, la Commission du salaire minimum et le programme par pays de l'OIT pour le travail décent. La législation [vgr INTERRUPTION 1:48] Pendant des années, le Nuawe a acquis des propriétés et dispose de tous les documents juridiques appropriés. Ces propriétés ont été achetées avec les cotisations et sont des bureaux et des centres de formation pour le syndicat. Elles servent au développement des projets de ce syndicat. Toutefois, le 27 mars 2016, un décret présidentiel a été diffusé par le Ministère des Finances et l'autorité foncière pour saisir les propriétés du Nuawe. Le 31 janvier 2018, le gouvernement a envoyé une lettre au Nuawe qui indiquait la reprise éventuelle de ces propriétés. En outre, le Ministère de la Justice a menacé de ne pas renouveler la licence du Nuawe s'ils ne remettaient pas ces propriétés au gouvernement. Ce décret, cet ordre, était clairement contre la législation et contre la constitution de la République. Suite au décret présidentiel, la police armée et les militaires ont été déployés et ont confisqué les bâtiments du Nuawe le 8 avril et le 21 avril 2018. La police, une fois encore, a fait un raid sur le siège du Nuawe avec des tanks et a fermé les bureaux le 14 mai. Pour protéger le siège du syndicat, certains dirigeants, y compris le président et quelques femmes ont été battus par la police et hospitalisés. Les membres se sont engagés dans une résistance non violente avec une grève de la faim. Le Nuawe a déposé plainte au tribunal pour demander la protection selon la constitution du pays. Toutefois, le gouvernement, à ce jour, n'a pas tenu compte des décisions de justice et a poursuivi ses actions antisyndicales. Au cours de cette conférence, le Nuawe est nommé officiellement comme délégué des travailleurs. Toutefois, aucun soutien, aucun soutien même financier, n'a été fourni par le gouvernement. Le gouvernement a violé et a bafoué ses responsabilités et n'a pas respecté ses obligations au titre de la constitution de l'OIT, article 13. Nous condamnons les mesures prises par le gouvernement afghan pour détruire le mouvement des travailleurs, qui est essentiel pour les travailleurs d'Afghanistan. Nous demandons à cette organisation de soutenir les travailleurs afghans dans leur lutte pour la justice sociale, les droits de l'Homme et les droits des travailleurs, de meilleures conditions de travail et de vie en Afghanistan. Nous exhortons le

---

gouvernement afghan à reconnaître les syndicats comme partenaires sociaux et à respecter leurs droits fondamentaux, notamment les droits fonciers du syndicat, les droits de propriété du syndicat. Nous appelons le gouvernement à mettre un terme à l'intimidation et au recours aux forces armées qui constituent de graves violations des obligations de l'Afghanistan en matière de respect des droits fondamentaux des travailleurs, en tant que membre de l'OIT. Une mission de haut niveau de l'OIT, en Afghanistan, devrait avoir lieu le plus tôt possible pour régler la question de la reconnaissance du syndicalisme libre en Afghanistan, le rétablissement de la licence, du compte en banque et le retour des propriétés confisquées par l'Etat.

**Mme Santos Lelis**

*Gouvernement (Cabo Verde)*

Bonjour à tous. Mesdames, Messieurs, permettez-moi au nom du gouvernement du Cabo Verde de saluer le Bureau de cette 107<sup>e</sup> Conférence Internationale du Travail, ainsi que tous les participants. Nous voulons évoquer les questions figurant dans le rapport, et pour tirer profit de notre temps, j'aimerais exprimer notre satisfaction face à la poursuite de l'initiative «Femmes au travail», qui est fondamentale pour atteindre les objectifs de développement durable, qui sont des engagements de tous les pays. Dans la ligne de la stratégie bien définie par l'OIT pour défendre l'égalité, et dans le souci d'une nouvelle économie de soins, le Cabo Verde dispose d'un programme ambitieux. Nous avons un plan national de soins, en vue d'une nouvelle économie dans ce domaine. Le gouvernement du Cabo Verde, l'an dernier, a adopté ce plan national de soins, qui confirme ainsi notre alignement sur la recommandation numéro 202 de l'OIT à propos des socles de protection sociale. Ce système de soins présente une transversalité intégratrice, dans la mesure où reconnaître le droit des personnes dépendantes des soins permettra en même temps de donner des possibilités d'emploi aux femmes qui, traditionnellement, sont majoritaires dans ce secteur d'activité. C'est donc la possibilité d'une intégration au marché du travail de ces personnes. Le gouvernement veut élargir la protection sociale, avec une nouvelle prestation, à savoir le revenu social d'inclusion, ce qui représente le transfert de versements à des familles économiquement actives qui vivent en situation de pauvreté extrême et qui ont des enfants de moins de 15 ans. Nous sommes engagés dans un renforcement du dialogue social, nous avons un accord de concertation stratégique qui a été adopté l'an dernier entre les partenaires sociaux. C'est un instrument stratégique qui fixe des objectifs précis au niveau de la politique du travail, de la fiscalité, des politiques de salaire, de l'emploi et du système de protection et de sécurité sociale, l'idée étant de soutenir la croissance économique et d'attirer des investissements dans le but de réduire la pauvreté. Nous avons aussi une augmentation du salaire minimum national de 11000 escudos à 13 000 escudos qui a eu lieu en mars de cette année. L'idée est de lutter contre les déséquilibres macro-économiques. De même, nous avons mis en œuvre une subvention pour les chômeurs, qui entre dans le cadre du système de protection sociale obligatoire. Cette subvention, ou ce versement, est valable entre 60 et 150 jours pour compenser le manque de travail. Nous sommes en train de nous adapter aux nouvelles réalités. Le gouvernement du Cabo Verde veut un marché du travail qualifié, souple, et qui défend les droits des travailleurs. Nous soutenons une politique salariale adéquate, compatible avec le travail décent et assurant l'épanouissement des Capverdiens. Nous sommes convaincus que l'avenir du travail dans notre pays dépend d'une éducation axée sur l'employabilité, où la qualification dans les nouvelles

---

technologies et la préparation aux nouvelles formes d'organisation du travail jouent un rôle essentiel. Pour conclure, nous souhaitons assurer la conférence que notre objet est de continuer de travailler pour faire du Cabo Verde un pays développé, moderne, inclusif et ouvert au monde. Merci de votre attention

**M. Amil**

*Gouvernement (Pakistan)*

Monsieur le vice-Président, Excellences, Mesdames et Messieurs les partenaires sociaux, Mesdames et Messieurs, nous félicitons le nouveau Président de la conférence et saluons le Ministre du Travail de la Jordanie qui a présidé avec succès. Nous saluons le programme de la conférence qui traite des dimensions importantes du monde du travail. Monsieur le vice-Président, le Pakistan est le sixième pays le plus peuplé du monde avec une population de plus de 200 millions de personnes. 62 pour cent de la population est en âge de travailler. La moitié de cette main d'œuvre, 62 millions de personnes, sont des femmes. Notre gouvernement sait qu'accroître la participation des femmes au monde du travail pourrait faire grimper le PIB de 3 pour cent par an. Pour ces raisons, nous saluons le rapport du Directeur général sur la nécessité de faire avancer l'égalité et l'appui aux femmes. Nous saluons l'initiative et nous saluons le point pour l'activité normative, qui vise à mettre un terme au harcèlement et à la violence, car les femmes sont les plus touchées par ces pratiques odieuses. Nous estimons que le chômage est le grand obstacle à la réalisation des ODD et nous exhortons l'OIT à accélérer ses programmes pour aider le Pakistan et les autres pays en développement à générer des emplois, notamment pour les jeunes femmes. Les femmes jeunes qui réussissent servent de catalyseurs au changement social dans les pays en développement et servent de modèles aux autres. Le Pakistan a pris des mesures pour favoriser l'entrepreneuriat, pour former la main d'œuvre à des compétences mues par la demande, pour générer des emplois pour les jeunes et notamment les femmes et les filles. Et ces initiatives commencent à porter leurs fruits. Pour l'autonomisation des femmes, nous souhaitons l'accès aux ressources, telles que la terre, l'argent, le crédit, les revenus, la disponibilité d'opportunités d'emplois décents avec de bonnes conditions de travail. Il faut aussi l'accès au pouvoir par le biais de la représentation aux organes de prise de décision, la liberté de faire des choix dans sa vie et le fait aussi de jouir des droits consacrés par la constitution et les accords internationaux. Il faut aussi avoir accès à l'éducation de qualité, aux services de santé et diverses installations. Nous voulons atteindre les ODD et l'objectif 5. Nous sommes signataires de la convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes et nous avons intégré les ODD dans notre programme national. Avec les 7 piliers de la vision 2025, nous prenons des mesures pour favoriser l'inclusion, le dialogue social, le tripartisme lorsque nous formulons et exécutons des politiques. La commission consultative tripartite fédérale permet un échange de vues sur ces questions. Nous apprécions le travail accompli par la commission de l'application des normes pour la mise en œuvre des conventions. Nous souhaitons travailler en étroite collaboration avec les mécanismes de contrôle de l'OIT pour assurer la promotion et la protection des droits au travail. Nous souhaitons aussi une bonne coopération au développement et nous attendons avec impatience les conclusions. S'agissant du travail de la commission sur le harcèlement et la violence au travail, nous avons obtenu des résultats. Nous voulons garantir la participation des femmes; certaines provinces réservent des quotas de 33 pour cent aux femmes. Nous avons une loi de 2010 qui est appliquée

---

dans tout le pays, un code de conduite qui est affiché et les bureaux du médiateur ont été mis en place au niveau national et provincial. Monsieur le vice-Président, nous sommes très préoccupés par la violation des droits de l'Homme pour les personnes qui vivent sous occupation, où qu'elles soient dans le monde, et notamment dans les territoires palestiniens occupés. Nous avons des personnes qui occupent la terre en toute impunité, qui violent les droits de l'Homme, le droit humanitaire, et qui ce faisant sapent la viabilité économique et les conditions de travail décentes des travailleurs. Nous déplorons ces limitations au travail décent. Il faut pouvoir avoir un lieu de travail qui assure la santé et la sécurité, et aussi il faut aussi que les gens puissent arriver à l'auto-détermination.

**Mme Whyte**

*Gouvernement (Costa Rica)*

Madame la Présidente de la conférence, Monsieur le Directeur général, Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs les délégués, je suis ravie de pouvoir intervenir au nom du Ministre du Travail et de la Sécurité sociale, Monsieur Steven Nuñez Rimola et de Monsieur Carlos Alvarado Quesada, Président de la République, qui a été ministre du travail et qui a pris la parole devant cette assemblée il y a deux ans. Le Costa Rica salue le rapport du Directeur général de l'OIT sur «l'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». L'OIT prend l'initiative car elle souhaite que les mandants tripartites prennent des mesures concrètes pour arriver à cette égalité de chance et de traitement. Il est opportun d'analyser le sort des femmes au travail, car nous allons célébrer le centenaire de cette organisation et nous avons aussi le processus d'exécution du programme du développement durable 2030, qui exige que l'on ne laisse personne sur le bas-côté. Tout le monde doit bénéficier des dividendes du développement. Il nous faut une société plus inclusive, avec l'égalité économique et sociale. Nous sommes très attachés au dialogue social qui nous permet d'avancer sur le plan juridique institutionnel. Une avancée très importante a été l'approbation et la mise en œuvre de la loi de refonte du code du travail. Promulgué en 1943, c'est la modification la plus importante de la législation du travail de toute notre histoire. Nous estimons que cette réforme renforce le cadre réglementaire de lutte contre la discrimination au travail. Nous interdisons toute situation discriminatoire en fonction de l'âge, de l'ethnie, du sexe, de la religion, de la race, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'opinion politique, de l'ascendance nationale, de l'origine sociale, de la filiation, du handicap, de la filiation syndicale, de la situation économique ou de tout autre paramètre. Il ne saurait y avoir de différences entre les hommes et les femmes et ceux qui se rendent coupables d'infraction sont sanctionnés. Nous avançons aussi en matière de prévention car nous avons renforcé l'inspection du travail, sur le plan des ressources humaines et budgétaires. Nous avons aussi un nouveau programme fondé sur le travail décent. Nous fixons les priorités et nous visons les infractions qui ont une incidence sur la qualité de l'emploi et le bien-être du travailleur. Nous avons aussi des guides, des manuels, qui mettent l'accent sur cette problématique de l'égalité hommes-femmes. Nous essayons de voir s'il y a un traitement différencié des hommes et des femmes au travail. Et je suis ravie de pouvoir vous dire que nous travaillons à l'inclusion du système de sécurité sociale. Nous ciblons les groupes qui, historiquement, étaient exclus de ces avantages. Depuis un an, nous avons une nouvelle modalité d'assurance pour les travailleuses domestiques et le taux minimum de contribution a été réduit, ainsi que les conditions



---

de l'assurance. À l'heure actuelle, nous prévoyons de mettre en place une assurance santé pour ceux qui sont chargés de la collecte du café. Ce sera utile, non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les étrangers. Nous consentons de grands efforts et nous pensons que le dialogue social est la meilleure solution pour arriver au consensus et à la bonne gouvernance. Forts de cette conviction, par le processus de dialogue tripartite - secteur des entreprises, gouvernement, syndicats - nous réduisons ainsi le caractère informel de l'économie et nous mettons en œuvre la recommandation 204 de l'OIT sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle car nous sommes pionniers dans ce domaine. En mars dernier, les trois mandats sont arrivés à un accord et ont signé la stratégie intégrale et intégrée de transition à l'économie formelle. Ainsi nous assurons la transition de l'économie informelle à l'économie formelle. Je termine en rappelant que nous sommes très attachés à la justice sociale, à l'égalité, au développement et au bien-être de tous. Nous sommes toujours du côté de l'OIT. Je vous remercie.

**M. Saraiva**

*Employeur (Portugal)*

Monsieur le Président, Messieurs, Mesdames les délégués, en particulier la délégation portugaise. Tout d'abord, Monsieur le Président, j'aimerais vous saluer au nom de la délégation des employeurs portugais, vous saluer et vous féliciter de votre élection. Le programme de cette session contient trois éléments très importants: l'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité; la violence et le harcèlement des femmes et des hommes dans le monde du travail; et le dialogue social et le tripartisme dans le cadre de la mondialisation. Le rapport du Directeur général nous rappelle l'asymétrie et la lenteur dans le domaine des égalités entre hommes et femmes, et de leur réduction surtout, car il y a des obstacles systémiques, des structures difficiles à dépasser. Il y a des obstacles, d'après le Directeur général, qui sont plus résistants aux mesures législatives et institutionnelles de caractère officiel, alors que ces mesures, parfois, ont été mises en œuvre il y a 50 ans ou plus. Il nous dit aussi que, malgré les progrès accomplis, il faut se concentrer sur les obstacles qui existent et qui souvent sont des obstacles cachés. Les employeurs portugais souscrivent à ce point de vue. De fait, au niveau international, la question fait l'objet d'une couverture législative très large, que l'on trouve dans les différentes conventions de l'OIT ratifiées par le Portugal et dans les directives de l'Union Européenne qui font partie de notre système juridique. Il y a une tendance générale à la diminution des disparités entre hommes et femmes au travail et dans l'éducation, comme l'indique le rapport du Directeur général. Néanmoins, la difficulté avec laquelle les femmes peuvent concilier les responsabilités familiales et l'emploi reste le plus grand obstacle à l'égalité hommes-femmes. Cette difficulté, alliée à des aspects culturels, est soutenue comme la principale cause pour laquelle les femmes sont plus représentées dans des secteurs d'activité inférieurs, et sous-représentées dans les niveaux supérieurs de la hiérarchie. Comme le Directeur général, nous pensons qu'il faut de nouvelles méthodes pour mettre en œuvre l'égalité entre les sexes. Il est nécessaire, donc, de promouvoir de façon plus efficace, la culture d'égalité. Il faut surmonter les obstacles culturels et assurer que les hommes et les femmes suivent une diversité de carrières plus large, par différents moyens. Par exemple: des initiatives dans le domaine de l'éducation, de la scolarité à l'université, et puis l'apprentissage tout au long de la vie et une plus grande flexibilité, notamment face à la numérisation de l'économie. Les entreprises jouent un rôle important dans



---

ce domaine. Si leur objectif est d'être plus compétitives, il faut une meilleure compétence des ressources humaines et les entreprises, donc, doivent opter pour les plus qualifiés, que ce soit des femmes ou des hommes. La pratique, ou plutôt le partage, des bonnes pratiques au niveau mondial est un instrument très utile. Cette promotion donne des avantages compétitifs qui sont une contribution décisive pour concrétiser le potentiel des entreprises. Les employeurs portugais comprennent que la promotion des femmes dans des postes de décision est un investissement dans les secteurs de travail les plus compétitifs et novateurs. La productivité de nos entreprises ne peut exister que dans des cadres de travail pacifiques et stables où règne un climat de paix sociale. La paix sociale commence dans les entreprises où les travailleurs et les employeurs se sentent protégés face aux menaces de l'extérieur. L'accord européen sur la violence et le harcèlement au travail vise à sensibiliser les entreprises et les travailleurs et, d'autre part, à donner aux partenaires sociaux un cadre leur permettant de gérer ces difficultés. Une approche de ces questions, pour être efficace, doit se fonder sur un modèle qui sert à tous. Les conventions 100 et 111 de l'OIT indiquent que l'application des principes doit se faire par des méthodes appropriées aux circonstances et aux usages nationaux. Il en va de même dans l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail. Je souligne l'importance du dialogue social au niveau national, international. C'est un processus et non pas une obligation de résultats. Il faut donc une autonomie collective, l'indépendance des partenaires sociaux, la crédibilité des institutions et des conditions propices à la négociation et au respect des engagements. C'est le siège du dialogue social et il faut des approches plus précises des problèmes. Merci.

**M. Reva**

*Gouvernement (Ukraine)*

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs, au nom de la délégation tripartite ukrainienne, je salue les participants à cette CIT. Les questions évoquées par le Directeur général sur un nouvel élan pour l'égalité au travail, mais aussi dans la société, l'élimination de la violence axée sur le sexe, le harcèlement au travail nécessitent que le gouvernement et les partenaires sociaux travaillent ensemble. Notre gouvernement promeut l'égalité de chance pour les hommes, comme pour les femmes, dans tous les domaines. En avril 2017, nous avons adopté le programme social, qui vise justement l'égalité de droit et de chance pour les hommes et les femmes. Nous accordons la plus haute attention au monde du travail, l'idée étant de mettre en place un environnement qui soit exempt de discrimination. Les normes non-discriminatoires du gouvernement ont été intégrées au code du travail, aux conventions, et sont reflétées dans les conventions collectives. Pour intégrer ces préoccupations quant à la parité, le gouvernement a créé le bureau du commissaire à l'égalité des sexes. Nous avons revu la liste des emplois interdits aux femmes et nous avons réouvert 418 emplois aux femmes pour assurer l'égalité de traitement. Au nom du gouvernement ukrainien, je réaffirme que nous saluons l'élaboration et l'adoption de nouvelles normes de l'OIT pour traiter de la violence et du harcèlement au travail. Monsieur le Président, l'égalité de droit et de chance sont une partie importante de notre stratégie d'éradication de la pauvreté. Nous avons des réformes qui sont en cours, notamment la réforme des pensions. La réforme des pensions menée par le gouvernement rétablit la justice sociale pour le calcul des prestations de retraite. C'était très important pour les retraités, et notamment ceux qui se trouvent en-deçà du niveau minimum de subsistance. Dans nos efforts de réforme,

---

nous sommes guidés par la convention 102 de l'OIT sur les normes minimales de sécurité sociale qui a été ratifiée par l'Ukraine en 2016. Nous sommes fiers que l'Ukraine soit devenue le premier pays post-soviétique à avoir ratifié cette convention phare de l'OIT et le 7<sup>e</sup> pays du monde à l'avoir ratifiée. C'est un excellent exemple de cette collaboration tripartite qui nous permet de relever les défis de notre temps. Monsieur le Président, malheureusement, le développement de l'Ukraine est gêné par cette agression permanente de la part de la Russie. Nous voulons faire respecter les droits humains de 1,5 millions de citoyens ukrainiens qui ont été déplacés à la suite de cette agression de la Russie et le gouvernement, justement, a approuvé cette stratégie d'intégration des personnes déplacées, ainsi que la mise en place de solutions sur le long terme, et ce jusqu'en 2020. Le gouvernement a trouvé des solutions viables pour le versement de ces prestations sociales, pension y comprise, aux citoyens ukrainiens qui ont été déplacés vers des zones contrôlées par le gouvernement. Le gouvernement élabore, à l'heure actuelle, des procédures pour permettre à ces résidents des territoires temporairement occupés de Donetsk et de Luhansk de recevoir ces prestations sociales, y compris les prestations de retraite. Monsieur le Président, le plan d'action du gouvernement prévoit pour 2018 la poursuite des réformes structurelles: élaboration d'un marché du travail qui soit moderne, inclusif, réexamen du système de gouvernance pour la santé et la sécurité au travail, ratification d'un certain nombre de conventions de l'OIT et mise en œuvre des normes internationales du travail. J'en profite pour remercier l'OIT, qui a mis à notre disposition son expertise technique pour que nous puissions édifier une société cohérente et prospère, mais surtout inclusive en Ukraine. Je vous remercie.

**M. Dimitrov**

*Travailleur (Bulgarie)*

Mesdames, Messieurs, Camarades. Au nom des travailleurs bulgares, je vous félicite, ainsi que vos vice-Présidents, pour votre élection. Nous appuyons l'adoption d'une nouvelle norme internationale du travail, une convention, assortie d'une recommandation sur la lutte contre le harcèlement et la violence faite aux hommes et aux femmes dans le monde du travail. Cela donnera la définition des concepts de violence et de harcèlement dans le monde du travail, la violence fondée sur le sexe notamment. Nous devons vraiment être très sensibilisés à la façon dont la violence domestique touche les femmes et il faut aider les femmes à mener leur vie sans être soumises à la violence. Tous les travailleurs doivent être exempts de violence et de harcèlement dans le monde du travail. La Bulgarie va mettre en œuvre des politiques pour lutter contre cette violence dans le monde du travail. C'est une priorité nationale importante que l'élaboration et l'adoption d'un plan d'action national pour soutenir l'égalité hommes-femmes. Le dialogue social, c'est l'ADN de l'OIT. L'OIT définit un panachage de politiques pour assurer une société plus équitable et plus juste. Mais ce qui est très important, c'est la négociation collective. Hier, nous avons terminé la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme et nous poursuivons notre campagne pour la ratification universelle des conventions 87 et 98. Le dernier défi des partenaires sociaux en Bulgarie, ça a été la négociation sur le salaire minimum, l'objectif déclaré de refléter toutes les dispositions qui figurent dans la convention 131, qui a été ratifiée récemment. Nous avons des difficultés dans les négociations, en raison du manque de consensus sur les indicateurs à inclure et sur leur pondération. Nous espérons que les négociations, qui ont duré presque deux ans, d'un accord tripartite sur le salaire minimum vont bientôt aboutir. Nous avons aussi le problème

---

considérable des revenus très faibles et de la croissance des inégalités des travailleurs bulgares. Le salaire moyen, 542 euros par mois en 2017 est entre 5 et 10 fois plus bas que dans les pays développés de l'Union Européenne. Et par rapport aux nouveaux états membres, la différence est entre 1,2 et deux fois pour la Bulgarie. Presque 10 pour cent des Bulgares sont des travailleurs pauvres. Ces 5 dernières années, il y a eu une tendance positive dans la part de la rémunération par rapport au PIB: 36,9 pour cent en 2012, 43,1 pour cent l'an dernier, c'est-à-dire quelque 6 milliards de levis, c'est-à-dire quelque 3 milliards d'euros. Nous allons poursuivre notre lutte pour l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale, qui est un principe fondamental consacré par la Déclaration de Philadelphie. Nous pensons également que l'initiative de la CSI pour l'établissement d'une alliance pour la convergence des salaires sera menée à bien. Pendant la présidence bulgare du Conseil de l'Union Européenne, nous avons mis en avant la question de la numérisation au travail, de la protection des droits des travailleurs sur les plateformes en ligne et le statut des travailleurs indépendants. Les salaires sont au centre de la conférence qui a eu lieu récemment. Nous pensons que le rapport qui sera publié par la commission mondiale sur l'avenir du travail, au début de l'an prochain, sera un cadre sur l'avenir du travail, qui signifie aussi l'avenir de l'OIT. La publication du rapport de l'OIT sur la violation des droits est d'une grande importance pour nous. Sur la base de ces données, nous allons rechercher les meilleures solutions pour le respect des droits fondamentaux au travail. Le salaire décent pour toutes les catégories de travailleurs reste notre objectif. Merci.

**M. Monckeberg**

*Gouvernement (Chili)*

Merci Monsieur le Président. Je voudrais tout d'abord saluer chaleureusement tous les représentants et compatriotes ici présents. Je voudrais également vous transmettre les salutations du gouvernement chilien, notamment du Président Sebastián Piñera qui aura pour défi de conduire la destinée de notre pays dans les quatre prochaines années. Je peux dire que les objectifs de notre programme de gouvernement sont tout à fait conformes aux principes et aux normes qui inspirent cette organisation. En effet, nous croyons dans le travail comme moteur de changement social et nous avons un grand défi, étant donné que notre administration a hérité d'un marché du travail très affaibli, où le caractère informel effectue une pression contre la croissance. Et donc, nous devons maintenant déployer nos efforts pour créer des emplois de qualité. Notre objectif est de contribuer à la création de 600000 nouveaux postes de travail de qualité et nous souhaitons qu'à la fin de cette période 9 millions de Chiliens soient au travail. Donc, nous sommes en train de travailler sur un marché du travail sur lequel importe non seulement la quantité d'emplois, mais surtout leur qualité. Parallèlement, nous sommes en train de travailler pour mettre un terme à des discriminations arbitraires qui entravent une plus grande participation au marché du travail des femmes, des jeunes et des personnes handicapées. Le gouvernement que je représente s'est engagé à réaliser la pleine égalité de droits entre les hommes et les femmes avec un programme ambitieux de politique publique de droits qui promeuvent une modification, un changement, et notamment par le biais de l'article premier de notre constitution. Il s'agit notamment de mettre un terme à toutes les formes de discrimination arbitraire, de mettre un terme à tout type d'abus et de garantir l'égalité de chance dans l'accès au marché du travail et une réduction notable de l'écart entre les salaires. Dans ces premiers mois, nous célébrons l'entrée en vigueur de la loi d'inclusion qui a été

---

adoptée par l'administration précédente et nous nous engageons à mettre en œuvre cette loi avec efficacité. Cette loi doit nous permettre d'avoir un marché du travail plus inclusif, et donc il y aura des milliers de compatriotes handicapés qui vont pouvoir trouver des opportunités qui, auparavant, ne leur étaient pas accessibles. Il y a également au Congrès un projet de loi, créer un contrat spécial pour les jeunes étudiants, et cela permettra aux étudiants d'étudier tout en ayant un travail protégé, éloigné de l'informalité. Et donc pour renforcer la participation de la femme, le Président et notre gouvernement vont présenter ces prochains jours, un projet qui reconnaît le droit universel, et par ailleurs, ce projet de loi protège également les travailleurs à distance. Il s'agit en fait d'un marché du travail plus inclusif pour pouvoir associer, à la fois, la vie privée et la vie professionnelle et cela devrait aussi permettre d'améliorer la qualité de vie de nos travailleurs. C'est la raison pour laquelle nous avons de nouveaux espaces de travail et nous allons également renforcer le respect des lois relatives au travail existantes. Et donc, nous allons moderniser un certain nombre de lois, justement pour assurer cette compatibilité. Il ne faut pas hésiter à s'adapter parce que je le dis clairement, s'adapter cela ne veut pas dire être précarisé et par conséquent, il s'agit pour notre pays d'assurer la croissance économique, mais également il s'agit pour notre pays de faire en sorte que l'on renforce également le caractère humain des emplois. La moitié des emplois de nos enfants qui sont dans l'école primaire sont des emplois qui n'existent pas aujourd'hui. Et en fait, ce sont les travailleurs les plus vulnérables qui souffrent le plus de cette menace d'être remplacés par des emplois automatisés et par conséquent, notre défi, c'est la reconversion et la formation. Nous nous en occupons, nous sommes en train de mettre en place une réforme du marché du travail par le biais du CNC. Nous préparons notre école pour assurer ce changement et nous allons faire cela avec les travailleurs, avec les syndicats. Nous voulons mettre en place un nouveau paradigme. [vgr INTERRUPTION 6:50] Pour terminer, je remercie l'OIT de sa contribution, d'autant plus que l'année prochaine, l'année du centenaire, nous serons membres du conseil d'administration. Donc nous allons nous engager dans ce dialogue pour mieux protéger nos travailleurs et pour améliorer également l'environnement qui garantira la dignité du travail. Merci beaucoup.

**M. Joyce**

*Travailleur (Irlande)*

Monsieur le Président, c'est un honneur que de m'adresser à cette conférence au nom du Congrès des Syndicats irlandais. Je voudrais saluer le rapport du Directeur général «l'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». Comme le dit le rapport, nous sommes loin de cet objectif d'égalité. Les progrès sont lents, raison pour laquelle nous déployons nos efforts pour négocier une norme internationale nécessaire pour orienter la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ce serait une contribution importante de cet élan pour l'égalité. L'année dernière nous a permis également de mettre le doigt sur un certain nombre d'incidents relatifs au harcèlement sexuel sur le lieu de travail et le Congrès a demandé au ministre de la justice de prendre des mesures. En Irlande, en moyenne, les femmes gagnent 15 pour cent de moins que les hommes. Cet écart salarial est dû à des causes différentes et il y a aussi des solutions différentes. La transparence en matière salariale encouragerait les progrès parce que cela permettrait de mettre plus de lumière sur les causes de l'inégalité. Donc il y a un consensus entre le gouvernement, les employeurs et les syndicats sur cette question. Nous espérons que le projet de loi sur la réduction de l'écart salarial de 2017 sera bientôt promulgué.

---

L'année 2018 marque le centenaire du mouvement des femmes qui ont demandé le droit de vote, les suffragettes. Le gouvernement doit maintenant légiférer pour l'introduction d'un service médical de qualité global, sûr, pour les femmes et les filles et conforme aux normes internationales. Le gouvernement a joué un rôle actif depuis qu'il est devenu membre du conseil d'administration de l'OIT et nous saluons cet engagement, tel qu'il est illustré par la participation du Président de l'Irlande, Michael Higgins, lors de la conférence mondiale sur le travail de demain et l'engagement à ratifier le protocole sur le travail forcé de l'OIT. En 2018, nous souhaitons également marquer le centenaire de l'OIT en Irlande. En 2019, malgré une économie qui se renforce, pour autant qu'il n'y ait pas de conséquences trop graves des négociations du Brexit, et malgré une amélioration des conditions sur les marchés du travail, il reste beaucoup à faire pour combler les déficits en matière de travail décent en Irlande; notamment l'incidence du travail précaire nécessite une loi pour améliorer les droits de certains travailleurs parmi les plus vulnérables et exploités en Irlande. C'est un point qui est lié d'ailleurs à la discussion normative lors de cette conférence. Ensuite, également, il faut attaquer le problème de la faiblesse des salaires, il faut également assurer davantage la mise en œuvre d'une juste transition vers un avenir exempt de carbone. Il y a également la nécessité de réviser notre système de pension et l'absence du droit à la représentation. Ce sont des problèmes qui émanent de l'absence d'un droit à la négociation collective dans notre état. Il y a eu des progrès en 2015, par le biais d'une loi, mais l'agenda du travail décent ne sera véritablement mis en œuvre que quand on aura des droits de négociation collective, quand les travailleurs pourront négocier sans crainte et les membres de syndicats pourront exercer leur droit à être entendus. Ces questions et d'autres seront mentionnées lors du forum de haut niveau à New York au mois de juillet l'année prochaine. Pour ce qui est du dialogue social, nous avons travaillé avec le gouvernement et IBEC à l'élaboration d'un forum du dialogue social formel pour discuter des questions de politique qui concernent les travailleurs et les entreprises, mais qui ne peuvent pas être réglées dans les entreprises. Le forum économique pour les employeurs et pour les travailleurs a été élargi et discute maintenant des questions telles que le coût de l'hébergement, le coût des soins pour les enfants, pour les personnes âgées, etc. Le contexte du Brexit montre qu'il est urgent que nous discutions et que nous nous mettions d'accord sur les solutions à apporter à ces questions et d'autres questions qui posent problème. Pour ce qui est du logement par exemple, on a pensé pendant longtemps que le marché pouvait fournir les services de manière plus efficace. Donc le résultat, c'est qu'il y avait des milliers de personnes, y compris des enfants, SDF et pour une majorité de travailleurs, il est difficile de payer leur loyer. Ils ne répondent pas aux critères pour obtenir un prêt de la part des banques. Donc, nous avons demandé un soutien aux politiciens, dans le cadre de notre Charte pour les droits au logement et il est de l'intérêt de tous qu'une solution soit trouvée à ce problème. Et le dialogue social peut être un outil important à cet égard. Pour terminer, je voudrais également prendre note du rapport relatif à la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés, ainsi que les déficits en matière de travail décent qui sont mentionnés. Pour ce qui est du chômage dans les territoires palestiniens occupés, le chômage est le plus élevé du monde, et bien entendu ce problème ne peut pas être réglé tant que l'occupation se poursuit. Et la situation se dégrade à Gaza, on le voit dans les événements récents, notamment le fait que des manifestants innocents ont été tués par les forces israéliennes récemment. Nous avons rencontré le ministre des affaires étrangères et nous avons dit qu'Israël doit faire face aux conséquences de ses actions si on veut une véritable paix. À cette



---

fin, le gouvernement doit soutenir le projet de loi sur les territoires occupés, examiné par notre Parlement et reconnaître formellement la décision du Parlement pour ainsi reconnaître enfin l'Etat de la Palestine. Merci Monsieur le Président.

**M. Hoang**  
*Employeur (Viet Nam)*

Mesdames, Messieurs, j'interviens au nom des employeurs du Viet Nam et je me félicite de pouvoir m'adresser à vous lors de cette Conférence Internationale du Travail à Genève. Je félicite le Directeur général de son rapport «l'initiative sur les femmes au travail, un nouvel élan pour l'égalité». Il aborde les difficultés, les problèmes rencontrés par les femmes sur le marché du travail. Le rapport se fonde sur les femmes au travail et une des sept initiatives adoptées avant le centième anniversaire de l'OIT en 2019. Depuis 20 ans, nous sommes devenus un pays intégré dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et de plus en plus, nos entrepreneurs font face à une concurrence. Et d'autre part, il s'agit également de respecter les normes en matière d'environnement durable et les normes sociales. Donc, ce qui importe, c'est qu'il y ait des synergies avec le travail qui est fait par l'OIT, l'OIT dont la structure tripartite, l'expertise en matière de marché du travail et les programmes de soutien à l'industrie sont conformes à nos propres objectifs stratégiques. Les employeurs Viet Namiens jouent un rôle important et contribuent à la croissance de l'économie du pays par leurs interventions et leurs efforts qui visent à soutenir la création de bonnes relations professionnelles, ainsi qu'un environnement propice pour les investissements. Nous saluons les initiatives de l'OIT, la coopération, ainsi que l'assistance technique qui nous est apportée par le biais de programmes et de projets dans différents domaines qui concernent notamment le renforcement des mécanismes de dialogue social et leur mise en œuvre. J'en veux pour exemple notre partenariat avec le programme Better Work qui remonte à 2009, et dont l'objectif est de promouvoir les normes du travail et la compétitivité des entreprises dans le secteur textile. Dans le cadre de cette collaboration, notre organisation a soutenu des initiatives pour encourager l'application et le respect des normes internationales du travail, et donc cela permet aux différentes entreprises de partager les bonnes pratiques sur les entreprises durables et cela leur donne également le temps d'entendre les réactions concernant les changements politiques qui sont prévus pour l'avenir. Notre organisation, VCCI, est leader dans la mise en œuvre des pratiques du travail responsable du point de vue social dans le secteur de l'électronique, et cela se fait notamment par le biais d'une nouvelle coalition des entreprises SRLP, mise en place avec le soutien technique de l'OIT et grâce à la coopération de MOLISA et VGCL pour mettre en place des partenariats afin de développer les capacités des PME et leurs fournisseurs, tout en permettant le renforcement de l'administration publique du travail. Le forum de dialogue joue un rôle important dans les activités de la coalition pour promouvoir des pratiques de travail responsables du point de vue social dans les entreprises et multinationales, dans les organisations d'entreprises et chez leurs fournisseurs au Viet Nam. Et cela se fait aussi par une politique de dialogue social dans le secteur électronique au Viet Nam aujourd'hui. Nous sommes sur le point de mettre en œuvre le cadre légal sur le travail et l'emploi pour assurer les droits et les avantages aux employeurs et aux travailleurs. Ces efforts ont été accomplis grâce à nous, mais également en coopération avec nos partenaires tels que l'OIT, le gouvernement, les représentants des travailleurs. Il y a eu aussi l'assistance de l'OIE et de nos partenaires, y compris



---

le Campus de l'OIT à Turin, la Confédération des Entreprises norvégiennes, ainsi que le Programme de Coopération des employeurs néerlandais, etc. Je voudrais sincèrement remercier nos partenaires à cet égard et nous attendons avec grand intérêt l'assistance qui sera fournie par l'OIT et par ses états membres. Et je voudrais, pour terminer, vous remercier de votre attention.

**M. Pyakurel**

*Travailleur (Népal)*

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, frères et sœurs, tout d'abord, je voudrais vous transmettre mes salutations et les salutations de tous les travailleurs du Népal. J'ai le plaisir de m'adresser à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail. C'est une conférence très importante pour nous tous, car cela nous permet de parler des difficultés, des problèmes et de trouver aussi des solutions à ces problèmes. Après une longue fragmentation et après des difficultés à dégager un consensus sur les questions qui concernent les travailleurs, nous avons décidé de mettre en place un centre de coordination syndicale conjoint en 2007. C'est un exemple de collaboration pour protéger les droits des travailleurs et pour réaliser l'objectif poursuivi du dialogue social et de la négociation collective. Notre pratique en matière de travail collaboratif, par le biais des syndicats, nous a permis d'avoir une voix unanime, de parler d'une voix unanime, et de renforcer également l'action des travailleurs au Népal. Notre mouvement syndical protège les travailleurs et leurs droits depuis 72 ans et contribue également à la paix et à l'harmonie professionnelle. Suite à l'unification des centrales syndicales, nous avons pu relever un certain nombre de défis, renforcer notre voix et cela se traduit par l'unité dans la diversité. La constitution du pays a établi le droit à l'emploi, le droit à la syndicalisation, le droit à la négociation collective, et notre constitution porte également sur les questions relatives aux travailleurs, telles que le droit à la gratuité des soins de santé, le droit à l'alimentation, au logement, l'élimination de la discrimination en raison du genre etc. Le code du travail a été promulgué après de nombreux efforts de notre centre de coordination syndicale conjoint. La loi qui a été mise en place grâce aux efforts du gouvernement, et à notre centrale syndicale et aux employeurs, cette loi regroupe toutes les activités des travailleurs et tous leurs droits sur l'ensemble du territoire. On y trouve les dispositions suivantes: le travail des enfants est interdit; la discrimination sur la base du genre, de la race, de la religion, de la caste est interdite; à travail égal, salaire égal; l'assurance donnée aux travailleurs qu'ils ont le droit de former des syndicats; les journées de travail ne devraient pas dépasser 8 heures par jour ou 48 heures par semaine et également des dispositions concernant l'assurance maladie, l'assurance accident ainsi que les retraites. La loi récente sur la sécurité sociale a été adoptée récemment, elle est en phase de mise en œuvre et nous sommes en train de fixer les priorités pour ce qui est du système de sécurité sociale. Ces priorités concernent la santé, la maternité, l'accident, le handicap, la retraite, le chômage et il y aura des contributions de la part des travailleurs, du gouvernement, des employeurs notamment pour ce qui est des régimes de sécurité sociale. Cette loi a été promulguée afin d'aider les travailleurs à sortir de circonstances adverses. Il reste encore beaucoup de défis pour ce qui est de la mise en œuvre effective de cette loi et de ses dispositions au Népal. Je remercie l'OIT du soutien apporté pour tous ces aspects et je lui demanderai également de poursuivre ses efforts. Du côté des travailleurs, il y a beaucoup de difficultés qui concernent notamment la formation de la commission du travail, la participation au processus décisionnel, le droit de choisir

---

des candidats et de voter sur les lieux de travail. Mais il y a aussi d'autres problèmes, problèmes de chômage, de faiblesse des salaires, d'application des accords et des contrats etc. Donc nous allons poursuivre notre dialogue et notre plaidoyer avec le nouveau gouvernement qui vient d'être élu avec une large majorité. Monsieur le Président, nous pensons que nos efforts jouent un rôle crucial pour assurer le travail décent et aussi pour réaliser les objectifs du développement durable. Nous avons un dialogue tripartite social continu, ce qui est vital pour nous et nous sommes en train de le mettre en œuvre, j'en veux pour preuve la participation du gouvernement, des employeurs et des travailleurs pendant la promulgation de la loi sur la sécurité sociale et du code du travail. Les travailleurs népalais se sont fait entendre, ont mis la pression sur le gouvernement pour que l'on agisse contre la violence, contre le harcèlement contre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. Ce sont des questions absolument essentielles et je suis très content de pouvoir en discuter ici à l'OIT. Le Népal est entré dans une nouvelle ère de stabilité politique qui nous apportera la paix et le développement pour la population et les travailleurs du Népal. Le gouvernement du Népal a placé le travail décent au cœur de sa planification et de la mise en œuvre de la croissance économique inclusive pour tous. Et pour terminer, je souhaite plein succès à cette importante conférence. Merci.

**M. Medina Torres**

*Travailleur (Mexique)*

Merci Monsieur le Président. Alors que nous sommes à une époque de définition de l'avenir du travail, l'initiative lancée par le Directeur général est très importante et la Confédération des Travailleurs du Mexique souhaite approfondir cette réflexion et contribuer à l'adoption de stratégies et d'actions tripartites permettant de réduire et d'en finir avec la pauvreté et la précarisation de la vie des travailleurs grâce au travail décent, à l'économie verte et inclusive en visant un modèle de développement qui garantisse réellement, à la fois, la sécurité juridique et un cadre favorable pour les entreprises, ainsi que les droits et la protection économique et sociale pour les travailleurs. La principale difficulté consiste ainsi à assurer un avenir décent pour les prochaines générations et pour la société humaine dans son ensemble, l'avenir du travail et l'avenir du développement humain. Mais l'avenir du travail doit être pensé à partir de la réalité actuelle et des tendances actuelles du marché du travail. Les économies nationales montrent, dans la majorité des pays, des défaillances graves en matière de travail décent et n'arrivent pas à en faire un objectif global. L'emploi et les rémunérations n'affichent que des progrès relatifs dans certains pays de notre région, alors que règnent les contrats précaires et la précarité salariale. Par ailleurs, le travail informel se répand à un plus grand nombre de catégories de personnes et il existe de nouvelles formes d'organisation du travail et de la production. Pour les travailleurs, il est très intéressant et important d'approfondir la réflexion et l'évolution de l'ensemble des facteurs qui sont déterminants pour l'avenir du travail. Il est vrai qu'il y a les facteurs technologiques, mais ce qui préoccupe les syndicats pour l'avenir du travail, c'est la relation de travail et la gestion du travail. Ce qui est en jeu ici, c'est la lutte contre la destruction de masse de la division sociale du travail parce que les brèches existent et peuvent se creuser et qu'il existe de plus en plus d'inégalités. Donc, en somme, nous sommes face dans bien des cas à un déséquilibre croissant de la relation entre le capital et le travail, qui porte atteinte à la force de travail et que justifient certains cercles politiques, qui estiment qu'il est nécessaire d'avoir un déterminisme économique et commercial dans certaines nations. L'inégalité et l'iniquité semblent irréversibles et

---

plusieurs générations pourraient en payer le prix indéfiniment. Par conséquent, à l'heure de la numérisation et du dynamisme croissant des chaînes mondiales d'approvisionnement, l'état doit concevoir et appliquer aujourd'hui des solutions viables pour l'avenir qui permettent d'intégrer tout un chacun dans une économie inclusive et équitable en assurant, par ailleurs, la protection collective, à la fois dans les villes et dans les zones rurales. La division sexuelle du travail doit également évoluer contre tous les types de discrimination et de violence ou de harcèlement au travail. Il est impératif de poser les bases aujourd'hui pour un avenir où il n'y ait plus d'inégalité et d'iniquité de genre. Il est important de mettre fin à la violence dans le monde du travail. L'authenticité des personnes doit être acceptée, préservée et respectée sur le lieu du travail. Nous espérons que l'OIT puisse adopter, à l'occasion de son centenaire, les normes nécessaires pour faire face et prévenir ce type de faits. Ainsi pour se tourner vers l'avenir avec espoir, il est indispensable de sortir de visions court-termistes et de manque d'intégration qui caractérisent souvent les politiques publiques. Il est, par conséquent, important qu'elles ne soient pas considérées comme superflues et éphémères face à des problèmes structurels. À l'avenir, il sera nécessaire de mieux organiser les travailleurs pour qu'ils puissent défendre à point nommé leurs intérêts, le tripartisme et les relations collectives symétriques. Si nous voulons vraiment lier l'initiative de l'avenir du travail de façon cohérente avec les objectifs de l'agenda à l'horizon 2030 des Nations Unies, il faut faire preuve de clarté, il faut avoir pleinement conscience et une conviction tripartite pour affirmer que le développement humain et le travail décent sont indissociables. Je vous remercie.

**Mme Howard**

*Gouvernement (Barbade)*

Monsieur le Président, chers délégués, c'est un énorme plaisir que d'être devant vous aujourd'hui pour m'adresser à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail au nom du gouvernement de la Barbade. Tout d'abord, je voudrais féliciter le Directeur général pour son rapport et particulièrement le fait d'avoir jeté les feux sur le besoin de faire avancer cette initiative du monde du travail, notamment se concentrer sur l'égalité des genres. Et c'est vrai que les projecteurs sont maintenant braqués sur ces questions des femmes au travail, les questions de harcèlement sexuel, mais aussi de violence. La plupart de ce genre d'allégations se font surtout par des femmes, mais nous savons très bien que ce phénomène ne se limite pas aux femmes, mais que ceci frappe aussi les hommes et garçons. C'est donc une question qui est évidemment neutre au niveau du genre. La Barbade a ratifié les 8 conventions fondamentales et elle fait siens les principes fondamentaux, ainsi que les droits au travail. En effet, mon pays souhaite assurer que sa législation du travail soit amendée afin d'avoir un impact positif sur notre travail, sur notre programme de travail décent. Et je voudrais aussi insister sur le fait que les Barbades ne sont pas seules dans cet effort. Toute une série de pays des Caraïbes souhaite également résoudre la question des discriminations et harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Je suis heureuse d'annoncer que le Parlement des Barbades a promulgué la législation de prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail en octobre 2017. Il s'agit de protéger les employés du secteur public et privé contre le harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Ceci livre un cadre qui permet de dénoncer le harcèlement sexuel si on est employé, donc une méthode de résolution de problème. Avec l'adoption de cette législation, nous avons aussi un programme général qui a été établi par le gouvernement et c'est par le truchement du ministère du travail et des partenaires

---

sociaux qu'il est révisé. Il s'agit donc de voir ce qu'il faut adapter afin de répondre aux besoins du marché. Comme le veut l'habitude, les employeurs ainsi que les syndicats et d'autres groupes d'intérêt sont engagés dans ce processus de révision. Je suis heureuse de pouvoir aussi annoncer que la Barbade travaille sur une législation anti-discrimination qui va plus loin. La Barbade est engagée à mettre en œuvre les principes d'éthique de l'entreprise, principes tels qu'égalité, diversité, le besoin de traiter chaque employé avec dignité et respect. Le gouvernement a signalé son engagement pour assurer que les environnements de travail soient propices à l'épanouissement personnel, soient sûrs et permettent aux employés de travailler au plus haut de leur performance. Pour ce faire, il s'agit de créer une législation idoine. Bien sûr que la question, donc de la maîtrise de cette question du harcèlement sexuel par une législation est relativement nouvelle. Cependant, ce comportement, lui, est institutionnalisé et même défendu par ses praticiens. Maintenant que cela a été catapulté sur la scène internationale et que l'attention du monde entier se porte sur la problématique, nous voyons qu'il nous faut absolument réagir vite et efficacement et le faire avec rigueur. Nous devons assurer que la législation soit vraiment cohérente et aille jusqu'au bout de la question. Il nous faut, bien sûr, aussi être prêts à combler les lacunes qui existeraient dans notre législation. Je me sens tout à fait confortée par le fait que la question de la violence et du harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail a trouvé sa place sur l'ordre du jour de la Conférence Internationale du Travail cette année et que cette question est mise en évidence, est sortie au grand jour afin que l'on puisse enfin agir pour éradiquer ce fléau. La vision d'un monde du travail dénué de violence et de harcèlement prend des formes différentes. Ce n'est pas cependant un objectif qui n'est pas atteignable. Et je voudrais avertir ceux qui pensent que c'est parfaitement impossible de changer la situation, eh bien, je peux vous rappeler les paroles de Nelson Mandela. Il a simplement dit: «Tout semble impossible jusqu'à ce que ce soit en fait réalisé». Merci beaucoup.

### **Mme Conway**

*Gouvernement (Etats-Unis)*

Bon après-midi. C'est un honneur de parler à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail au nom des Etats-Unis. Je remercie le Directeur général, Guy Ryder, pour son rapport sur les femmes au travail. Les Etats-Unis appuient fortement l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail et c'est vraiment à point nommé, car nous commémorons en fait la création d'une agence qui se concentre uniquement sur les ressources humaines féminines, donc qu'elles soient chercheuses d'emploi ou salariées. Il s'agit d'améliorer les conditions de travail et les opportunités pour arriver à un travail bénéfique. Nous avons donc créé en 1920 cette agence. À l'époque, les femmes représentaient seulement 20 pour cent de la population active. Maintenant, les femmes représentent 45 pour cent de la main d'œuvre. Nous avons donc les nouvelles statistiques qui montrent qu'il y a un taux de chômage de 3,3 pour cent de chômage féminin. Donc le plus faible depuis 10 ans. Les femmes sont certainement le segment qui semble fleurir le plus rapidement dans toutes les filières de l'économie. L'heure est venue pour les Etats-Unis de tendre encore plus d'opportunités aux femmes. Nous avons donc misé sur la formation professionnelle pour faire en sorte que tous les Américains et les Américaines puissent maintenir leur emploi. Nous avons compris qu'il y avait un besoin de travail qualifié. Il faut donc transformer la main d'œuvre par ces programmes de formation, ce qui permet de

---

répondre aux besoins d'une économie vibrante. Ces programmes de haute qualité sont complétés par notre engagement à offrir plus d'opportunités aux femmes, dans le domaine des sciences, l'ingénierie ou mathématiques où les salaires sont plus élevés et où il y a plus de demande. L'autre possibilité de soutien, c'est d'aider les femmes qui ont des enfants en bas âge. Aucune famille ne doit devoir choisir de passer du temps avec sa famille ou encore travailler. Donc il est possible d'avoir des congés parentaux, ce qui permet une meilleure productivité et moins de roulement de personnel. Et c'est pour cela que nous avons décidé d'amender notre loi concernant les congés parentaux. La proposition de législation amendée est devant le Congrès. Nous avons aussi un service prévu pour la prise en charge des enfants pour les familles à faibles revenus. Nous avons aussi une initiative pour augmenter l'accès des femmes aux technologies et à l'entrepreneuriat, ce qui permet aux femmes de résorber l'écart qui existe en matière d'informatique et avec la Banque Mondiale, nous voulons aider les femmes dans les pays en développement pour qu'elles aient accès aux marchés financiers afin qu'elles puissent créer leur propre affaire. Nous pensons que décupler les opportunités pour les femmes entrepreneurs doit aussi passer par le truchement du salaire équitable. Nous avons notamment une législation qui permet de réduire le risque de travail forcé des enfants dans les entreprises qui sont menées par des femmes, pour aussi lutter contre les abus qui touchent les enfants, les filles notamment, que ce soit la traite des personnes et le travail forcé des enfants. Et souvent les victimes de tels abus, ce sont les filles et les femmes. Nous coopérons avec l'OIT dans toutes les initiatives pour lutter contre les abus contre les filles et les femmes, notamment en Gambie, pour permettre aux femmes d'atteindre des postes décentes et bien rémunérés. Nous voulons permettre à ces femmes d'avoir une formation numérique et d'acquérir des qualifications techniques. Notre projet concerne le travail des femmes dans le secteur de la culture du cacao. Donc la société dans son ensemble bénéficie toujours du bon traitement de personne, quel que soit son genre, quel que soit son âge. Il s'agit de respect, de responsabilité, d'épanouissement et de rémunération basée sur la responsabilité. Les Etats-Unis restent fermes sur l'autonomisation des femmes dans le monde entier. Avec ces remarques, je voudrais remercier l'OIT, son Directeur général et les délégués pour l'excellente coopération que nous entretenons avec vous.

**M. Tsivkach**

*Employeur (Ukraine)*

Président, Excellences, chers représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, Mesdames, Messieurs, j'ai le très grand plaisir de vous féliciter au nom de mon organisation qui représente les employeurs d'Ukraine. Il s'agit de travailler et de se rapprocher des objectifs de développement durable des Nations Unies. Nous sommes complètement en faveur de ces principes universels et nous voulons continuer à lutter pour de meilleurs droits des travailleurs en Ukraine. Cependant, les iniquités persistent et le harcèlement sur le lieu de travail, ainsi que les salaires injustes continuent à exister. Il y a aussi des problèmes de carrière qui se présentent aux femmes. Nous avons donc déployé des efforts tripartites en Ukraine, animés par le désir de changer cette situation. Donc, un avenir du travail meilleur, c'est bien ça le socle, et cela se fonde sur la solidarité et l'entente mutuelle. Nous devons nous souvenir qu'il n'y a pas de perspective pour un avenir pacifique et le développement économique sans ces trois piliers. Donc, dans le monde entier, les employeurs doivent jouer un rôle plus important et aussi remplir leurs



---

responsabilités. Il ne s'agit pas uniquement de bénéfiques. Il s'agit de créer un environnement propice pour le travail décent et la vie décente. Il n'y a pas d'excuse pour des comportements égoïstes ou d'abus contre toute personne, quel que soit son sexe, ou les initiatives, telles que celles présentées par le programme des ODD des Nations Unies. Par ailleurs, les efforts des entrepreneurs locaux et étrangers pour améliorer la politique nationale doivent s'aligner entre les parties prenantes. Nous devons être partenaires et non pas des adversaires, comme le Secrétaire général, Guy Ryder, l'a dit tout à fait justement dans son allocution. Cependant, il y a quelquefois des malentendus quand il s'agit d'appels d'offres publics ou encore de politiques d'exportation-importation. Nous sommes pour la libre concurrence et le marché libre. Cependant les intérêts nationaux doivent être protégés de manière à correspondre au processus international. Les réformes doivent être équilibrées et tenir compte des besoins de toutes les parties prenantes et bien sûr, créer des postes de travail décent. Les agences de développement international doivent aussi tenir compte de ces aspects-là. Nous voudrions exprimer notre gratitude à l'OIT pour le projet conjoint sur l'environnement propice afin d'arriver à des entreprises durables et nous nous réjouissons de continuer cette coopération. En effet, un environnement positif pour les entreprises est certainement important pour arriver à un consensus national et aussi pour contribuer au programme des Nations Unies sur le développement durable. Nous devons relever les défis modernes associés avec la réorientation des marchés et les changements et mutations politiques importants. Les employeurs et les travailleurs ukrainiens ont beaucoup à offrir à la communauté internationale à cet effet. Bien sûr, nous avons lancé l'agence de crédit aux entreprises. Il y aura la signature d'accords multilatéraux et bilatéraux de commerce et nous espérons donc déployer nos capacités. Ça intéresse les différentes filières: énergie, équipement, biens de consommation, et bien sûr aussi l'agriculture où il faut créer une chaîne de plus-value solide et bien sûr, il y a aussi le rôle que va jouer la réforme foncière dans le pays. Il y a énormément de défis qui se posent devant l'Ukraine, notamment l'intégrité territoriale nationale et ceci bien sûr a une incidence sur les travailleurs et les entreprises. Il y a beaucoup, beaucoup de personnes, 3,5 millions de personnes ukrainiennes qui ont été déplacées depuis 2014. À peu près 5 millions d'Ukrainiens travaillent à l'étranger, souvent dans des situations clandestines et nous avons des pénuries de cours de formation professionnelle et d'autres questions importantes qui doivent être solutionnées. Nous devons aussi appliquer au niveau national les conventions de l'OIT, notamment pour ce qui concerne le tripartisme, l'accès aux marchés globaux et ceci pourra certainement nous aider à bâtir cette paix dont nous avons tellement besoin. Nous voulons absolument compter sur le tripartisme pour construire le travail décent pour la génération future. Nous vivons dans un seul monde et nous devons nous aider mutuellement. L'année prochaine, l'OIT et ses membres vont commémorer une année de centenaire. L'avenir du travail est devant nous et les employeurs ukrainiens contribueront certainement à cette commémoration. L'Ukraine est un membre fier de la famille onusienne [vgr INTERRUPTION 6:13] donc l'Ukraine souhaite certainement contribuer à rendre le monde plus sûr. Notre objectif, ce n'est pas de construire des lignes de démarcation autour de nous, mais de vivre heureux. Merci à vous tous et merci de m'avoir donné la possibilité de m'exprimer devant vous aujourd'hui.



---

**M. Samariya**

*Gouvernement (Inde)*

Président de la 107<sup>e</sup> CIT, Monsieur le Directeur général de l'OIT, vice-Présidents des travailleurs et des employeurs, dignitaires, Mesdames et Messieurs. C'est effectivement un grand plaisir pour moi de pouvoir m'adresser à cette Conférence Internationale du Travail et je saisis cette opportunité pour féliciter le BIT pour ce rapport extrêmement pertinent et complet, intitulé «l'initiative des femmes au travail». Les femmes constituent une partie intégrante de nos économies. La croissance d'un pays est directement liée à la participation des femmes dans l'économie. Une faible participation des femmes au monde du travail est une raison de préoccupation pour nous tous. La constitution indienne défend les principes d'égalité et de non-discrimination fondée sur le genre et l'Inde entreprend des efforts concertés pour modifier l'état d'esprit et encourager la participation active des femmes sur le monde du travail. Nous avons mis en place des dispositions législatives pour assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Nous avons ratifié les conventions du BIT concernant l'égalité de salaire et la non-discrimination en matière d'emploi. Toutefois, nous avons encore 400 millions de personnes qui travaillent dans le secteur informel et la majorité sont des femmes. Par conséquent, il est clair que nous avons des problèmes de mise en œuvre de nos politiques. *Beti Bachao Beti Padhao* est un projet que nous avons lancé pour assurer la survie et la protection des fillettes et pour veiller à leur éducation et leur participation. L'Inde est l'un des pays où les congés maternité vont jusqu'à 26 semaines et ces congés maternité s'appliquent également aux mères-porteuses et aux mères adoptantes. La loi sur les congés maternité a permis d'améliorer les conditions de travail à domicile et les crèches. Nous souhaitons encourager la participation des femmes sur le marché du travail et nous avons, pour ce faire, adopté une approche plurielle afin de promouvoir l'égalité pour toutes les femmes sur le marché du travail. Les femmes qui font face à une discrimination doivent être défendues parce que nous avons un état d'esprit qui est très enraciné et donc, par conséquent, il faut absolument changer notre approche. Nous pouvons avoir des politiques qui encouragent l'emploi et la formation des femmes dans des secteurs dominés par les hommes. Nous avons besoin de promouvoir les secteurs traditionnellement dominés par les femmes en termes de productivité, de salaire et de conditions de travail. Et cela aura un impact sur ces secteurs qui seront plus attrayants pour les femmes. Nous devons également prendre des initiatives pour améliorer l'esprit d'entreprise des femmes et l'employabilité des femmes. Nous avons, à ce titre, un programme de formation et d'emploi lancé pour que les femmes deviennent auto-entrepreneures. Des plateformes en ligne dédiées, telles que *Mahila e-Haat* ont été lancées pour les femmes afin des les aider à vendre leurs produits. Le programme *Mudra Mantri Pradhan* permet également d'accorder des prêts aux petites entrepreneuses. Plus de 70 pour cent des personnes qui bénéficient de ce programme sont des femmes. Nous avons également, au cours des dernières années, encouragé la création de groupes d'entraide pour autonomiser les femmes en milieu rural. Ce sont des associations bénévoles de femmes formées pour mobiliser l'épargne et accorder des prêts et cela a permis jusqu'à présent de toucher 8,6 millions de groupes, soit un montant d'épargne de 161 milliards de roupies et nous espérons pouvoir toucher ainsi 100 millions de ménages en milieu rural. Afin d'assurer également la sureté des femmes sur le lieu du travail, nous avons passé une loi sur la défense des femmes sur le lieu du travail, contre le harcèlement sexuel en 2013. Nous avons donc mis en place des mécanismes de poursuites en cas de

---

harcèlement sexuel, y compris dans les toutes petites entreprises. Nous avons également un programme pour l'accueil des femmes lorsqu'elles vivent loin de leur domicile et pour assurer un logement sûr pour les femmes au travail avec des services destinés à l'enfant. Nous pensons que cette initiative des femmes au travail de l'OIT doit être renforcée et nous espérons que les débats soient fructueux à l'occasion de cette CIT. Je vous remercie.

**M. Zafferani**

*Gouvernement (Saint-Marin)*

Monsieur le Président, chers délégués, le thème de la conférence de cette année est l'une des principales difficultés auxquelles sont confrontés les pays aujourd'hui, améliorer la participation des femmes sur le marché du travail tout en assurant l'égalité, à la fois en termes salariaux et en termes d'opportunités d'emploi. De nombreux pays, dont Saint-Marin, doivent surmonter le défi que représentent la faible participation des femmes sur le marché du travail, les écarts salariaux et le manque d'opportunités. Fort heureusement, Saint-Marin compte sur une forte production et a un secteur manufacturier robuste qui compte pour 31 pour cent du PIB et emploie plus de 9 000 personnes, soit quasiment 50 pour cent de la main d'œuvre totale de notre République. En ces temps de bouleversements économiques toutefois, les données montrent que l'écart de genre perdure dans l'accès à l'emploi. De fait, le taux de chômage, au sens strict, c'est-à-dire celui qui porte sur les personnes qui pourraient être immédiatement disponibles pour travailler, touche 4 pour cent des hommes et 7, 5 pour cent des femmes, ce qui témoigne de différences sur le marché du travail. Saint-Marin est sur le point d'adopter des mesures d'encouragement substantielles et ciblées qui permettront, au cours des prochains mois, d'accorder aux femmes des contrats d'emploi à durée indéterminée. Et ces encouragements permettront notamment aux entreprises de proposer des contrats à temps partiel à une main d'œuvre féminine croissante dans le pays. Des politiques économiques de développement et des encouragements sont également créés pour des catégories de travailleurs spécifiques. Alors, c'est crucial, mais ce n'est pas suffisant. Il est essentiel par exemple, de favoriser la mise en place et le développement d'entreprises dans des secteurs traditionnellement occupés par les femmes comme le commerce et les services. Saint-Marin a développé des mesures pour ouvrir son marché à des initiatives commerciales et nous espérons que les retombées seront positives au cours des prochains mois. Rappelons par ailleurs que Saint-Marin ne rencontre pas de difficultés d'écarts salariaux entre les hommes et les femmes à travail égal. Et je peux dire que le modèle de convention collective nationale de Saint-Marin, fondé sur le principe erga omnes est une sauvegarde efficace contre ce phénomène. Ceci étant dit, notre gouvernement doit insister sur le renforcement de la lutte contre le travail non déclaré et illégal, parce que c'est précisément dans ces formes de travail que l'on assiste à des cas d'exploitation et de non-respect des droits. Et c'est ce dont nous discuterons avec les partenaires sociaux au cours des prochains mois. En ce qui concerne la question du dialogue social, j'aimerais souligner que Saint-Marin a décidé récemment de renforcer le rôle et les fonctions de la commission du travail. Il s'agit d'un organe tripartite, constitué des représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs. C'était un organe qui ne s'intéressait qu'aux procédures administratives, mais à la lumière de cette nouvelle loi, ses fonctions ont été modifiées et la commission est désormais également responsable de la formation et assume également des obligations en

---

matière de lutte contre le chômage, de gestion des listes d'emplois et de sauvegarde des travailleurs. Ce modèle de gestion tripartite permet des interactions entre les parties et par conséquent un dialogue, ce qui est l'un des éléments les plus importants pour le marché du travail. Enfin, j'aimerais mentionner un premier test sur la participation des travailleurs dans les décisions des compagnies. Le gouvernement de Saint-Marin a récemment mis en place une agence pour le développement économique qui est un organe contrôlé conjointement par l'état et les entreprises. L'objectif est de promouvoir le pays à l'étranger, et par conséquent, il fonctionne également comme une Chambre de Commerce. La mise en place de cette agence prévoit également la mise en place de comités de deux personnes désignées par les travailleurs, des comités qui seront tenus informés de la gestion menée par l'entreprise et des décisions stratégiques qu'elle prendra. En d'autres termes, ces comités jouiront, non pas de pouvoirs directs de gestion, mais ils seront toujours impliqués dans les processus liés à l'entreprise. Je vous remercie.

### **M. Carranza Discua**

*Gouvernement (Honduras)*

Mesdames et Messieurs les délégués, représentants des travailleurs, représentants des employeurs. Je souhaite vous adresser au nom du gouvernement que je représente des cordiales salutations, notamment à la présidence de la conférence et à l'assistance. Monsieur le Président, le Honduras vit une nouvelle étape, un moment historique. Au cours des cinq dernières années, nous avons garanti les libertés individuelles et l'exercice des droits politiques. Nous avons participé dans tous les forums internationaux; nous avons mené des actions diplomatiques avec plus de 100 pays et les échanges commerciaux et financiers, et de services, nous ont permis d'enregistrer une croissance positive. Les progrès en matière de sécurité dans les villes et les programmes de protection sociale sont également très importants. Le plan Honduras 2020 est l'initiative de croissance économique la plus importante de l'histoire du pays et grâce à la promotion des investissements dans 4 secteurs, nous avons l'intention de créer 600 000 emplois sur 5 ans et d'attirer des investissements à hauteur de 13 millions de dollars. L'objectif est de générer des niveaux de croissance élevés en attirant l'investissement, en encourageant les exportations et en créant de nombreux emplois d'ici 2020. À cet effort s'ajoute la création d'un programme pour le logement destiné aux travailleurs de la confection. Nous avons également le programme pour les gens de mer, le renforcement du projet Euro-Labor et Euro-Emploi avec l'aide de l'Union Européenne et la création du programme Force au Travail pour la création d'emplois, d'opportunités et de revenus qui est une structure inter-institutionnelle au sein du pouvoir exécutif qui coordonne les actions émanant de la politique nationale d'emploi de l'état du Honduras, avec 4 objectifs stratégiques: la compétitivité, la création d'emplois, un cadre propice à la création et au développement d'entreprises et le développement du capital humain. Par ailleurs, la structure du gouvernement a été modifiée pour permettre une plus grande efficacité et efficacité grâce au secrétariat de coordination générale du gouvernement, des coordinateurs généraux adjoints et leurs cabinets techniques sectoriels, le cabinet de gouvernabilité, le cabinet d'infrastructures services et entreprises publiques et le cabinet de prévention, sécurité et défense. Monsieur le Président, dans le cadre de cette conférence et en vertu de la convention 87, nous avons informé la commission des normes des progrès réalisés en matière de sécurité et de droits de l'Homme au cours de cette période. Le bilan affiché démontre que la majorité des cas examinés

---

ont fait l'objet de poursuites pour délit perpétré contre l'ordre public. Le Honduras a donc déployé un effort particulier pour assurer l'amélioration des conditions de sécurité des citoyens, lutter contre l'impunité, renforcer le système de protection sociale, améliorer l'efficacité de la prestation des services d'éducation et de santé, la prévoyance sociale, les droits politiques, l'inclusion des tranches de la population les plus vulnérables, et amélioration de l'équité dans notre société. Je souhaite citer en particulier, dans le cadre du travail, la nouvelle loi sur l'inspection qui a permis de créer une nouvelle culture avec 32268 inspections réalisées à cette date, ce qui correspond à une augmentation de 81 pour cent et 433 304 travailleurs en ont bénéficié sur les 590 442 qui étaient prévus au départ, ce qui signifie que l'objectif annuel cumulé 2017/2018 a été atteint à hauteur de 73 pour cent. Pour autant, depuis l'entrée en vigueur de cette loi sur l'inspection du travail, nous continuons à faire des efforts et notamment nous avons pu recueillir 1 057 793 dollars d'amendes dû à différents types d'infractions et sur cette somme 63 701 dollars concernent des violations des libertés syndicales et 198 199 dollars l'obstruction à l'inspection. Donc, nous voyons bien que nous avons créé un cadre propice à la liberté syndicale. Nous avons également amélioré la figure de la personnalité juridique et d'ailleurs, nous avons à l'heure actuelle 11 demandes de création de personnalités juridiques et nous avons 37 nouveaux syndicats. Monsieur le Président, avec cet article et cette nouvelle loi, nous respectons l'article 6 de la convention 167 sur les peuples indigènes et tribus et le gouvernement du Honduras a compté sur l'assistance et l'aide de l'OIT. Dans cet avant-projet, d'ailleurs, je dois dire que ce processus a compté sur un esprit de dialogue. [vgr INTERRUPTION 6:04]. Enfin nous souhaitons souligner que le Honduras continuera à être un état qui respecte les droits de l'Homme, qui promeut les droits de l'Homme, lequel est au cœur de toutes les actions menées par l'état. Merci.

**Mme Laurin**

*Gouvernement (France)*

Merci Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués. La France remercie le Directeur général pour la présentation de son rapport sur l'action de l'OIT au cours du biennium 2016-2017. Les progrès réalisés par l'OIT dans la promotion de la justice sociale par le travail décent, sont à saluer. C'est par les résultats de son action que l'OIT sera plus forte, et renforcera son rôle dans la gouvernance mondiale. L'organisation, au cours de ce biennium, s'est inscrite dans la continuité de ses actions passées. Rappelons la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ou la convention concernant l'interdiction des pires formes du travail des enfants. La France a soutenu pleinement ces initiatives, et récemment encore, le protocole relatif à la convention sur le travail forcé qu'elle a ratifié en 2016. Monsieur le Président, un rapport sur les femmes au travail, une des 7 initiatives du centenaire est présenté à notre conférence. La cohérence entre ce rapport et la discussion entamée à cette session sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes au travail, est une parfaite illustration du lien entre les deux sujets. Il s'agit d'un enjeu majeur pour tous. Il l'est pour notre pays. Le Président de la République française a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une grande cause nationale de son quinquennat. Notre Parlement a adopté un projet de loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. En consultation avec les partenaires sociaux, la Ministre du Travail et la Secrétaire d'Etat à l'égalité entre les femmes et les hommes, ont présenté un plan d'action pour une égalité réelle entre les

---

femmes et les hommes dans le monde du travail, et pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Ce plan d'action s'articule sur 5 axes, la mobilisation des acteurs du dialogue social, la formation des acteurs, y compris l'Inspection du Travail, l'information et la sensibilisation, l'accompagnement des victimes, et enfin, la sanction des auteurs. Aujourd'hui la parole des victimes se libère. L'adoption d'une convention, complétée d'une recommandation serait un témoignage fort de la vitalité et de la capacité de l'OIT à répondre aux aspirations de la société. Parvenir à un accord, l'année du centenaire, serait une nouvelle preuve que le dialogue social et le tripartisme constituent le meilleur moyen de répondre aux défis du monde du travail. Monsieur le Président, dans son rapport le Directeur général a souligné combien l'augmentation des inégalités conduisait à l'injustice et à l'instabilité. À l'occasion du centenaire de l'OIT, une attention toute particulière sera portée sur la vision de l'organisation face aux grands défis contemporains. Le rôle qu'elle entend jouer pour réaliser pleinement les objectifs du développement durable sera déterminant. L'OIT doit, à cette occasion, réaffirmer sa spécificité tripartite unique pour asseoir son rôle dans la gouvernance mondiale. La France est consciente des progrès majeurs accomplis par l'OIT pour réaliser ses buts et objectifs définis dans la constitution de l'organisation et la Déclaration de Philadelphie de 1944. Cependant, il lui reste encore beaucoup à faire pour les atteindre. Pour cela, l'OIT doit renforcer son rôle au sein de la gouvernance mondiale. Les actions des organisations du système multilatéral doivent être articulées et intégrées dans toutes leurs dimensions dans une approche cohérente. L'OIT devra le faire dans le cadre du système des Nations Unies pour le développement dont la France soutient pleinement la réforme en cours engagée par le Secrétaire général des Nations Unies. Pour ces différentes raisons, la France croit que l'adoption d'une déclaration du centenaire en 2019 est essentielle. Il s'agit de réaffirmer que les principes universels de la Déclaration de Philadelphie sont toujours plus d'actualité. Il est important de réaffirmer aujourd'hui que le travail n'est pas une marchandise. Ces principes offrent un horizon aux initiatives du centenaire, notamment l'initiative du travail. Pour la France, c'est à travers une déclaration ambitieuse que l'on pourra le mieux examiner tous les aspects de l'avenir du travail. La Déclaration du Centenaire pourrait énoncer un plan d'action visant à orienter les activités de l'organisation en faisant le lien entre les principes de la Déclaration de Philadelphie et les grandes mutations actuelles du monde du travail. À cette fin, le texte pourrait prendre en compte le rapport que la Commission mondiale sur l'Avenir du Travail doit rendre au début 2019. Monsieur le Président, à la veille d'entrer dans un nouveau siècle d'existence de l'OIT, l'OIT pourra compter sur l'esprit constructif et l'engagement de la France pour la réalisation du mandat de justice sociale de l'organisation. Je vous remercie.

**M. González-Aller Jurado**  
*Gouvernement (Espagne)*

Merci Monsieur le Président, Mesdames Messieurs les délégués. Je voudrais tout d'abord féliciter l'Organisation Internationale du Travail et notamment son Directeur général, Monsieur Ryder, pour l'excellent travail de préparation et pour le bon déroulement de cette 107e Conférence Internationale du Travail. De même, je voudrais vous transmettre le fait que l'Espagne est parfaitement en harmonie avec les thèmes abordés lors de cette conférence, c'est-à-dire des questions essentielles pour le monde du travail, telles que le dialogue social, le tripartisme, la lutte contre la violence et le harcèlement contre les hommes et les femmes au travail, ainsi que la



---

contribution de l'OIT à la coopération au développement et aux objectifs du développement durable. Ce sont des questions avec lesquelles nous sommes tout à fait d'accord, comme je viens de le dire. Comme vous le savez, l'Espagne est sortie des années les plus difficiles de la crise économique et financière mondiale. Néanmoins, nous n'avons pas complètement retrouvé la situation du marché du travail, à la fois en ce qui concerne la quantité et la qualité des emplois. Il reste encore des défis importants à relever comme c'est le cas dans beaucoup d'autres pays membres de l'OIT, notamment en ce qui concerne la création d'emplois pour les personnes qui recherchent encore un emploi, et aussi pour les personnes qui ont déjà un emploi mais qui souhaiteraient en changer pour un emploi de meilleure qualité, mieux rémunéré, de plus longue durée et plus stable. Depuis 2008, nous avons fait des efforts que nous poursuivons notamment pour les groupes qui ont été les plus durement touchés par la crise, tels que notamment les jeunes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés ou les chômeurs de longue durée. Pour cela, nous pensons qu'il est essentiel de renforcer notre coopération internationale avec d'autres pays et autres organisations internationales qui peuvent nous apporter leur expérience ainsi que leur savoir. L'OIT a été, et reste un partenaire clé pour cela, et l'Espagne collabore avec cette organisation depuis sa création, et nous avons d'ailleurs renforcé notre coopération notamment en participant aux initiatives, telles que l'initiative mondiale sur le travail décent pour les jeunes, ensuite un engagement en faveur de l'initiative relative au futur du travail du centenaire de l'OIT en 2019, et à cet égard il y a des dialogues nationaux, régionaux et dans le domaine universitaire également. Et par ailleurs nous maintenons notre engagement en faveur des normes par le biais de la ratification des conventions et protocoles de l'OIT, le dernier étant le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, ce qui nous permet de consolider notre position comme pays qui a ratifié le plus grand nombre d'instruments dans cette organisation. Autre priorité pour notre pays: la lutte contre la violence et le harcèlement contre les hommes et les femmes dans le monde du travail – un des axes fondamentaux de cette conférence. J'en veux pour preuve l'approbation en septembre 2017 au parlement espagnol du premier pacte d'Etat contre la violence de genre qui va établir la feuille de route que nous allons suivre dans les 5 prochaines années. Parmi les mesures envisagées par le pacte, je voudrais notamment mentionner dans ce contexte une disposition qui vise à promouvoir, par le biais de la représentation de l'Espagne auprès de l'OIT, un accord international contre la violence de genre sur le lieu de travail. Dans le domaine du dialogue social, un consensus entre organisations de travailleurs et d'employeurs en Espagne nous a permis d'avancer dans la politique sociale, et aussi d'améliorer la productivité et la compétitivité de l'économie. J'aimerais, si vous le permettez, faire référence à un autre axe de travail que nous sommes en train de développer pour le présent mais également pour l'avenir. Il s'agit du programme à l'horizon 2030 et la réalisation des objectifs du développement durable. Pour prouver notre engagement, nous avons créé en septembre dernier un groupe de haut niveau dont l'objectif double est de coordonner la position espagnole ainsi que les actions nécessaires pour réaliser les objectifs du développement durable, et que nous allons présenter au mois de juillet prochain au forum politique de haut niveau des Nations Unies. Pour terminer, le gouvernement espagnol réitère son engagement à maintenir le dynamisme de l'économie espagnole pour donner une impulsion forte à la croissance de l'emploi, et tout cela dans le cadre d'un climat de dialogue et d'inclusion sociale qui permet de promouvoir la croissance durable et la prestation de services publics de qualité. Merci.



---

**M. Chishimba**

*Employeur (Zambie)*

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les délégués, je me félicite de l'occasion qui m'est donnée de faire quelques remarques sur le rapport du Directeur général qui a été présenté à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence Internationale du Travail. Le rapport du Directeur général aborde un certain nombre de questions relatives aux activités dans le cadre de l'examen des résultats du travail décent depuis 2 ans, et qui concernent également les résultats des efforts de l'OIT pour changer la vie des gens par le biais de la formulation de politiques, et par le biais de projets axés sur les résultats. Ma fédération félicite le Conseil d'Administration et le Directeur général pour ce qui a été fait pour aider les états membres à promouvoir la justice sociale, par le biais du travail décent, du dialogue social et du tripartisme. Mesdames et Messieurs les délégués, mon pays, la Zambie, a largement bénéficié du soutien technique apporté par le bureau de l'OIT au cours des dernières années et depuis les 2 ans qui couvrent le rapport du Directeur général et ce, par le biais du bureau du pays à Lusaka en Zambie. Grâce à cette assistance technique la Zambie a travaillé sur le socle de la protection sociale en élaborant une politique de protection sociale globale, dont l'objectif a été de créer un Conseil de Protection sociale nationale qui sera une structure de coordination de la politique de protection sociale nationale. La nouvelle politique sur la protection sociale a également été l'occasion d'élargir le mandat de l'autorité de réglementation de la sécurité sociale et de l'assurance sociale pour y inclure la réglementation prudentielle, ainsi que le contrôle des régimes de pensions privées et publiques, dans des situations de pertes d'investissements importants notamment. Pour ce qui est des principes et des droits fondamentaux au travail, la Fédération zambienne des Employeurs s'est toujours engagée à faire en sorte que les employeurs en Zambie soient encouragés à formuler des politiques pour le lieu de travail, et à les mettre en œuvre conformément au droit du travail zambien, qui a été formulé en s'inspirant des normes du travail de l'OIT qui promeuvent les principes et les droits fondamentaux au travail. Notre fédération, la ZFE va continuer à encourager les employeurs en Zambie à respecter les principes et droits fondamentaux au travail pour tous les travailleurs dans le pays. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, en 2017 la Fédération zambienne des Employeurs a participé à l'examen de la législation du travail de la Zambie par le biais du Conseil consultatif tripartite du travail afin d'assurer la protection maximale des droits et des principes fondamentaux aux travailleurs et pour les employeurs. Cela doit permettre de faire en sorte aussi que le Code du Travail soit conçu de sorte à ne pas empêcher les flux d'investissements dans l'économie zambienne. Je profite également de l'occasion pour lancer un appel aux fonds d'investissements pour qu'ils viennent investir en Zambie dans différents secteurs de l'économie et je puis vous assurer que le retour sur investissement sera maximal. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, les discussions en cours au sein de la Commission pour mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, dans le but d'élaborer un instrument visant à protéger les travailleurs contre les actes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail une fois élaboré et ratifié par les états membres, permettront de renforcer les mécanismes nationaux pour assurer la protection des travailleurs contre les actes de violence et de harcèlement. Cela dit, lorsque nous formulons un instrument, nous exhortons les travailleurs à se montrer flexibles et à éviter d'imposer des obligations trop lourdes pour les employeurs, pour éviter qu'il n'y ait des problèmes de mise en œuvre sur le plan national. Monsieur le Président,

---

le rapport du DG dit que le monde du travail a été inéquitable à l'égard des femmes, car seule une poignée de femmes ont réussi à occuper les postes les plus élevés dans les entreprises, alors que la majorité des femmes occupe des emplois mal payés. Elles sont surreprésentées dans des formes de travail informel et atypiques d'emploi. Elles continuent d'être payées moins que les hommes globalement même lorsqu'elles font le même travail, ou même lorsque leur emploi est de valeur égale, et elles risquent de faire l'objet de violence et de harcèlement au travail. Nous n'ignorons pas que certains employeurs dans le monde sont pleinement engagés à progresser pour développer les compétences et les qualifications des femmes, nous demandons à tous, les institutions publiques, le secteur privé et les organisations d'employeurs, de travailleurs et d'autres parties prenantes à faire le pas supplémentaire pour assurer l'égalité des chances, et pour assurer l'intégration des femmes dans le monde du travail. Le Bureau de l'OIT devrait poursuivre son travail sur l'égalité de genre et pour la lutte contre la discrimination, et devrait avoir les ressources nécessaires, financières et humaines, afin d'aider les mandants de l'OIT pour que l'on puisse changer la situation concernant l'égalité entre les hommes et les femmes. Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, pour terminer, je voudrais saluer le travail qui est fait par l'OIT dans le monde, dans le domaine des normes internationales du travail et qui, d'après le rapport du DG, met l'accent sur [vgr INTERRUPTION 6:43]. Donc nous félicitons le DG pour la révision des normes du travail, pour que ces normes soient actualisées pour le 21e siècle. Merci beaucoup.

## **M. Trambajolo**

*Gouvernement (Italie)*

Mesdames et Messieurs les ministres, Mesdames et Messieurs les délégués, travailleurs, employeurs, membres des syndicats, Mesdames, Messieurs. Les nouvelles technologies, l'économie du partage, la mondialisation créent davantage d'opportunités pour les entreprises, et mettent davantage de biens et de services à la disposition de nos citoyens. Cela étant dit, elles ouvrent aussi les portes aux plus grands risques de marginalisation et d'exploitation et donc il faut relever les défis de la nouvelle économie. Il ne faut pas lutter contre les tendances qui sont à la fois positives et irréversibles. Il s'agit de faire en sorte que l'on respecte les droits des citoyens, il s'agit de faire en sorte que les gens puissent continuer à être au centre même de toute transformation. Par conséquent, l'Italie soutient l'initiative adoptée par le Directeur général, Monsieur Guy Ryder, visant à lancer une réflexion mondiale sur le futur du travail, et nous sommes très heureux des dernières évolutions et des derniers résultats obtenus. Une fois de plus l'OIT prouve qu'elle est une organisation dynamique, capable de s'adapter aux nouveaux défis, à la fois avec flexibilité et leadership. Nous avons l'intention de continuer à contribuer activement à cette initiative. L'Italie a mis en oeuvre un dialogue tripartite sur le futur du travail depuis 2 ans et le nouveau gouvernement qui vient de prendre ses fonctions en Italie est déterminé à passer à l'action. Nous sommes prêts à mettre en oeuvre des initiatives concrètes pour relever les nouveaux défis dans le monde du travail. À commencer par les travailleurs dans l'économie à la tâche et sur les plateformes numériques et ce que fait l'OIT va nous inspirer. Les transformations dans le monde du travail représentent une opportunité, cela étant dit, si elles ne sont pas bien gérées, elles peuvent aussi se traduire par des inégalités et de la pauvreté. Par conséquent, elles doivent être accompagnées par des investissements et par des politiques macroéconomiques afin de réaliser le double objectif de la croissance économique et

---

de l'emploi. Elles devraient être accompagnées également par des politiques de protection sociale et des politiques pour le marché du travail afin de lutter contre les imperfections du marché du travail et les inégalités. Parmi ces politiques, il faut aussi des stratégies d'activation pour renforcer la participation des femmes sur le marché du travail, des jeunes et des personnes handicapées par exemple. Ceci est tout à fait conforme aux objectifs du programme du développement durable à l'horizon 2030, et l'Italie s'est engagée à le mettre en oeuvre, à la fois sur le plan national, et aussi par le biais de ses programmes de coopération au développement. Nous souhaitons faire en sorte que personne ne soit laissé de côté grâce à nos priorités politiques. Parmi les objectifs qui sont les nôtres, il y a notamment l'égalité salariale. Nous souhaitons renforcer la protection des auto-employeurs et propager les nouvelles technologies, notamment en soutenant la conciliation entre le travail public et la vie privée. Mais il faut également des mesures spécifiques pour aider les citoyens qui font face à la pauvreté, au sous-emploi ou au chômage et ce, par le biais d'un revenu de base. Il s'agit d'une protection sociale, accompagnée d'un emploi, qui permette aux gens de retrouver leur place sur le marché du travail et dans la vie sociale, ce qui permettra de protéger leur dignité et leurs droits. Et pour terminer, le gouvernement de l'Italie a l'intention d'intensifier son action visant à prévenir et empêcher les inégalités de genre sur le lieu du travail. Il faut encourager les bonnes pratiques, et il faut également encourager les employeurs qui mettent un terme aux discriminations. Et nous devons également soutenir la maternité en aidant les familles du point de vue financier, et en mettant en place des mesures pour aider les entreprises qui conservent aux femmes qui viennent d'accoucher leur emploi dans l'entreprise. Il faut également améliorer les infrastructures sociales, les services socio-éducatifs, et notamment les jardins d'enfants. Dans ce contexte, la lutte contre la violence de genre, et pas seulement au travail, revêt une importance particulière pour nous. Nous sommes engagés à y mettre un terme, et nous allons continuer à soutenir l'adoption de normes internationales du travail qui vont nous orienter dans la réalisation de cet objectif de droits humains fondamental, et aussi l'action des mandats de l'OIT lors de cette 107e session de la Conférence Internationale du Travail. Nous sommes très heureux qu'il y ait maintenant une prise de conscience au plan national et international sur la nécessité qu'il y a à lutter ensemble, conformément aux objectifs et aux cibles du programme à l'horizon 2030. Merci beaucoup.

**Mme Faduma Abdullahi**  
*Gouvernement (Somalie)*

Monsieur le Président, ministres, chers délégués et chers observateurs, Mesdames, Messieurs. Permettez-moi de commencer par des félicitations, Monsieur, à votre élection ainsi que le Bureau à cette 107e session de la Conférence Internationale du Travail et je félicite le Bureau sortant pour l'excellent travail fourni pendant leur mandat. Monsieur le Président, la République fédérale de Somalie réitère son engagement et sa participation continue en tant que membre de l'OIT, et sa participation à son programme, à la poursuite de la justice sociale universelle et de la paix durable dans le monde du travail. Alors que l'OIT continue son travail sur l'égalité hommes-femmes et entame son 2<sup>nd</sup> centenaire, nous sommes bien loin d'avoir atteint ce stade d'un monde équitable dans le monde du travail pour les femmes et les hommes. Et les études nombreuses le montrent, les femmes sont vraiment le meilleur investissement pour construire un avenir meilleur pour tous. Les Somaliennes sont parmi elles. Inlassablement, elles contribuèrent à bâtir l'avenir de

---

leur pays pour l'indépendance jusqu'à aujourd'hui. En tant que pays, nous avons la sensation d'urgence, il faut absolument combler l'écart salarial entre les hommes et les femmes, c'est une injustice de nos temps qui subsiste encore. Il nous faut redoubler d'efforts pour rétablir les déséquilibres et réaliser le principe universel de travail égal pour salaire égal, et encourager les femmes et les associations de femmes entrepreneurs, les réseaux. Monsieur le Président, nous avons constaté que la violence contre les femmes d'une part produit des pertes de productivité et de bien-être, et la vie des gens ainsi que tout le développement du pays sont mis à mal. Par conséquent il faut absolument protéger les femmes et les filles. Nous avons une constitution provisoire somalienne qui dispose que la protection contre la discrimination est assurée aux femmes sur le lieu de travail, et notamment contre la violence et les abus sexuels. Nous avons une commission de droits humains indépendante qui compte 4 femmes et une personne handicapée. Nous souscrivons aux objectifs stratégiques de l'OIT, comme le droit à un emploi décent, et nous voulons certainement vous soutenir pour réaliser cet élément qui est clé à la construction d'un état et au développement durable de mon pays. Avec le soutien de l'OIT, nous avons développé la première stratégie d'emploi de Somalie qui en est à la phase de projet encore. Nous avons besoin de l'expertise des états membres pour développer les différents volets. Nous voulons aussi réformer la fonction publique. Nous voulons donc assurer que nous tenons compte des forces, des points faibles et des points forts de notre fonction publique et nous voulons aussi revoir la législation du travail, revoir la stratégie d'emploi. Tout ceci s'appliquera tant au secteur public que privé. Une autre initiative a été lancée: c'est un processus consultatif pour garantir l'emploi et mettre un terme à la pauvreté. Il s'agit de rétablir, renforcer le pouvoir d'achat des citoyens. Vous savez que nous avons le terrible problème de la misère chez nous, ce qui a poussé un trop grand nombre de nos jeunes à faire le dangereux voyage et traverser la Méditerranée, quitte à perdre leur vie, ou encore d'être des recrues faciles pour les groupes terroristes. Le gouvernement somalien est engagé pour la paix, la stabilité et le développement économique. Nous en sommes à un stade critique de notre histoire pour réaliser l'objectif numéro 8 des ODD en particulier. Nous demandons à l'OIT d'aider la Somalie à établir des programmes qui visent la création d'emplois pour les jeunes. Vous savez que 70 pour cent de notre population sont des jeunes. La traite des humains est une des grandes causes de notre perte de productivité et de créativité. Nous accordons une énorme importance au dialogue social. Ce n'est pas simplement une notion abstraite, ce n'est pas une fin en soi, mais un instrument pour réaliser nos objectifs. Pour réaliser les objectifs détaillés du Pacte de Somalie qui a été adopté par le gouvernement fédéral de Somalie et nos partenaires internationaux, nous avons besoin des savoir-faire de l'OIT. Nous voulons remercier l'OIT qui nous a aidés à développer le programme pour la Somalie, pour le travail décent pour tous et qui nous permettra de franchir les obstacles indésirables, faire de vrais progrès vers la justice sociale. Il est indispensable que la communauté internationale poursuive son assistance à la Somalie, pour qu'avec l'égalité hommes-femmes, nous puissions donc arriver à la paix, à la stabilité. Merci beaucoup Monsieur le Président.

**Mme Francisco**  
*Travailleur (Angola)*

Monsieur le Président de la Conférence, Mesdames et Messieurs. C'est pour moi un grand honneur et un grand privilège de prendre la parole devant cette auguste

---

assemblée tripartite au nom des travailleurs et des travailleuses d'Angola. Permettez-moi de commencer mon intervention en félicitant le Directeur général pour avoir choisi comme thème de cette conférence, un thème aussi important et pertinent pour le monde du travail que celui de l'initiative sur les femmes au travail. J'aimerais également saluer et féliciter le président du Conseil d'Administration pour son brillant rapport portant sur l'année 2017-2018. Aborder les concepts de genre, d'équité et d'égalité de droit et d'opportunité au travail au cours de cette conférence dans le cadre du centenaire représente un moment historique unique qui servira de moteur pour renforcer les actions tripartites nationales en vue de la mise en place de sociétés plus égalitaires et plus justes. La violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent l'une des formes les plus visibles du non respect des droits humains. Raison pour laquelle, débattre de ces thèmes, est très important. Mesdames et Messieurs la non-discrimination et la promotion de l'égalité ont toujours constitué les principes fondamentaux de la République de l'Angola. Depuis le début des années 70, les femmes angolaises s'inquiètent de l'émancipation économique et politique et luttent contre les stéréotypes sociaux qui freinent l'égalité de genre. Nous saluons également la création de comités de femmes au sein des syndicats de l'éducation, et la prise de conscience dans l'esprit des hommes et des femmes qu'il est nécessaire de changer. Cela a permis de briser les idées préconçues et de favoriser l'entrée massive des femmes sur le marché du travail au cours des dernières années. Il est clair que les conquêtes des femmes en matière d'égalité de genre au cours des dernières décennies sont incontestables. Parmi les conquêtes remportées par les femmes, je souligne le principe constitutionnel de l'égalité de genre et de non-discrimination en fonction du sexe, ainsi que la promotion de l'égalité de droits et d'opportunités entre les Angolais, indépendamment de l'origine, de la race, de l'affiliation et de la conviction politique, du sexe, de la couleur, de l'âge, ou de toute autre forme de discrimination. Egalement l'adoption de la loi 25/11 du 14 juillet, loi contre la violence domestique, un dispositif juridique qui a comme finalité de prévenir, combattre et protéger les victimes de la violence domestique. L'adoption du décret présidentiel 8/11 du 7 janvier qui définit et régleme le régime juridique des prestations familiales composé par différents types d'allocations. Il est très important également de parler du projet de loi sur le harcèlement sexuel et moral au travail. C'est un projet qui est lancé par les syndicats et qui devrait s'inscrire dans le système juridique de l'Angola. Il est clair, selon les statistiques, que la majorité de la population dans le monde sont des femmes. Pour autant, les femmes continuent à être laissées en second plan dans la prise de décisions au sein des familles, dans la communauté, sur le marché du travail et dans la société. En Angola par exemple, les femmes sont surtout représentées dans le secteur informel et les services domestiques. Par conséquent, elles ont un emploi précaire, peu sûr, touchent des salaires extrêmement faibles, et ne bénéficient pas de protection sociale. La société angolaise a connu au cours des derniers mois des changements politiques, sociaux et économiques qui touchent les travailleurs de façon générale, et en particulier les femmes. La hausse des prix sur le marché ne permet pas aux travailleurs d'acquiescer, avec les salaires qu'ils touchent, les biens et services dont ils ont besoin pour satisfaire leurs besoins et ceux de leur famille. Les organes tripartites créés dans le pays ne fonctionnent que sporadiquement, ce qui ne permet pas de mettre en place un cadre de concertation sociale. Par conséquent, les conditions économiques et sociales sont précaires. Plus de 64 000 fonctionnaires sont privés de leur salaire depuis le mois d'avril, sans justification juridique ou légale. On voit bien qu'il y a ici une violation des principes fondamentaux de dignité humaine. Ils ne touchent pas les



---

moyens financiers pour assurer leur subsistance. La loi générale du travail en vigueur, votée il y a 2 ans, a donc provoqué une augmentation des licenciements abusifs, une augmentation du chômage, moins de sécurité, moins de santé au travail et plus de précarité. Par ailleurs, il est extrêmement difficile de conjuguer la vie professionnelle et familiale. Et cela a un impact négatif sur les femmes. Par ailleurs, les femmes subissent des pressions internes et externes dues essentiellement à l'idéologie de genre traditionnelle, où les hommes sont considérés comme des êtres supérieurs et incapables d'exercer la moindre activité domestique et de gestion familiale. En Afrique, les responsabilités familiales liées aux soins à la personne réduisent considérablement la possibilité des femmes de se maintenir sur le marché formel et de bénéficier d'une mobilité sociale. Elles sont donc considérées comme le maillon faible par l'entité patronale et considérées comme peu fiables. La question de la conciliation de la vie familiale et professionnelle nous inquiète particulièrement parce qu'elle n'est pas vraiment traitée à l'échelle internationale et nationale. [vgr INTERRUPTION 6:33]. Au nom des travailleurs, je vous demande de faire preuve de solidarité à l'égard des 64 000 fonctionnaires et de leurs familles dont les droits économiques et sociaux sont actuellement violés en Angola. Je vous remercie.

**Mme Horváth**

*Gouvernement (Hongrie)*

Monsieur le Président, je voudrais vous féliciter au nom du gouvernement hongrois et aussi tous les membres du Bureau. J'aimerais remercier le Directeur général pour l'excellent rapport sur l'initiative des femmes au travail. Nous sommes particulièrement satisfaits que ce thème important soit au coeur des discussions de cette année. Le gouvernement hongrois soutient pleinement la vue selon laquelle l'égalité des genres est l'un des principaux piliers pour parvenir à la justice sociale dans le monde. De plus, dans ce contexte, j'aimerais également dire combien nous apprécions les efforts mondiaux menés par l'OIT afin de parvenir aux engagements ambitieux de l'agenda à l'horizon 2030. La Hongrie estime que les objectifs de l'initiative des femmes au travail peuvent, et devraient être atteints. Il ne s'agit pas d'attendre passivement et d'assister les mains ballantes aux inégalités qui se posent à nous avec leurs effets négatifs sur le monde du travail. Nous soutenons les efforts de l'OIT dans ce domaine et nous sommes prêts à fêter le centenaire du BIT. L'une des principales priorités du gouvernement hongrois est d'améliorer la réactivité du marché du travail en promouvant la création d'emplois et l'employabilité par le biais de l'analyse de l'offre et de la demande du marché du travail. Parmi nos efforts, nous avons élaboré un certain nombre de stratégies et mis en place des plans d'action pour faciliter l'égalité des genres dans le monde du travail. Le principe orientateur de base de ces politiques est que nous ne parviendrons à la justice sociale que si nous parvenons à mettre en place des emplois décents et des conditions de travail à la fois pour les hommes et pour les femmes. Le gouvernement reconnaît également l'importance de l'équilibre entre la famille et le travail. C'est pourquoi de nombreux programmes et campagnes ont été lancés comme par exemple l'Année de la Famille 2018. Un vaste ensemble d'allocations sont également disponibles pour les familles, comme par exemple le Programme Plus Allocations Petite Enfance qui permet aux femmes de réintégrer le marché du travail, 6 mois après avoir donné naissance à leur enfant, tout en restant bénéficiaires d'une allocation. Le résultat de ces mesures prises par le gouvernement de la Hongrie est d'augmenter le nombre des femmes sur le marché du travail, quel que soit leur âge ou leur qualification. De plus, nous sommes



---

fiers de dire que le taux de chômage féminin est passé en-dessous du seuil de 5 pour cent. Il convient de souligner que les partenaires sociaux jouent également un rôle essentiel dans la prise de conscience et dans la compréhension des avantages que représentent l'égalité des genres et la création d'emplois décents. Nous devons reconnaître également la participation de toutes les parties prenantes qui est essentielle pour la mise en oeuvre des stratégies mentionnées précédemment, ainsi que des plans et des programmes d'action. Quant à l'avenir, la Hongrie considère que la promotion du travail décent pour tous et la défense des droits fondamentaux au travail sont des objectifs incontournables et restent au coeur des activités du BIT. Au nom du gouvernement de la Hongrie, j'aimerais réitérer notre engagement auprès du Directeur général et du BIT en général, et nous participerons à l'initiative des femmes au travail. Nous avons hâte de participer aux débats du BIT et de participer également au travail de grande valeur qui nous permettra d'atteindre nos objectifs. Je vous remercie.

**M. Diane**

*Gouvernement (Guinée)*

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur général, Mesdames, Messieurs les délégués. Je tiens tout d'abord à m'acquitter d'un agréable devoir, celui de vous transmettre les chaleureuses salutations du Professeur Alpha Condé, Président de la République de Guinée auxquelles je joins Ses vœux de pleine réussite de la 107<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail. Aussi voudrais-je féliciter Monsieur Samir Murad, Ministre du Travail du Royaume Hachémite de Jordanie pour sa brillante élection à la présidence de la 107<sup>ème</sup> session de la CIT. Ma délégation l'assure de sa pleine coopération dans l'accomplissement de sa mission. Monsieur le Président, ma délégation se réjouit de participer à cette rencontre mondiale dont le caractère tripartite nous offre l'opportunité de réfléchir sur les voies et moyens concourants à relever les défis auxquels est confronté le monde du travail dans un contexte international caractérisé par les chocs économiques, politiques et sociaux sur fond de crise migratoire et dégradation de l'environnement. Notre organisation, qui célébrera son centenaire en 2019, n'a depuis ménagé aucun effort pour promouvoir le travail décent et la justice sociale pour bâtir un monde d'équité. Les questions inscrites à l'ordre du jour de cette session contribuent dans une large mesure à améliorer la gouvernance du travail. La Guinée félicite le président du Conseil d'Administration et le Directeur général du BIT pour leurs rapports exhaustifs. Il va sans dire que la réalisation des objectifs du développement durable améliorera davantage le bien-être des populations, tout en réduisant les inégalités par une coopération efficace propice à la mobilisation des ressources. La Guinée a dans cette optique pris des mesures dans le sens d'une meilleure appropriation de l'agenda 2030 dont les 17 objectifs sont constamment vulgarisés au niveau de la population. Ma délégation reste profondément préoccupée par le phénomène de la violence et du harcèlement sexuel qui doit être traité de manière holistique, à travers des politiques nationales pertinentes en vue d'assurer la protection des femmes, l'égalité et la non-discrimination, y compris en matière de genre et de migration. La Guinée a mis en place un cadre institutionnel, juridique et réglementaire pour lutter contre ces phénomènes dégradants. Dans le cadre de la gouvernance du travail, mon pays a mis en place un comité national de dialogue social qui permet désormais de prévenir et de juguler les conflits. Son comité a joué un rôle majeur dans la gestion et le dénouement heureux de la dernière grève du syndicat libre des enseignants de la

---

Guinée en janvier et février 2018. Ma délégation renouvelle l'attachement de la Guinée aux idéaux de paix et de justice et lance un appel pressant pour que cessent la discrimination, l'oppression, le harcèlement en milieu de travail à l'égard des femmes et des hommes pour assurer un climat propice à l'épanouissement des travailleurs et au développement durable. Enfin ma délégation réaffirme son soutien indéfectible à la cause du peuple palestinien. Je vous remercie.

**Mme Rwanyindo Kayirangwa**  
*Gouvernement (Rwanda)*

Monsieur le Président, chers délégués, au nom du gouvernement du Rwanda, ma délégation souhaite féliciter Son Excellence Monsieur le Ministre Samir Murad, élu en tant que Président de cette session. Je félicite le Président du Conseil d'Administration ainsi que le Directeur général pour les rapports dont nous sommes saisis et qui portent sur des questions où des efforts redoublés sont nécessaires. Je souhaiterais également remercier tous les présents pour le travail qui est réalisé ensemble, pour promouvoir l'emploi et le travail décent. Notre délégation souhaite également féliciter le Conseil d'Administration qui a inclus à son ordre du jour un point normatif intitulé «Violence contre les femmes et les hommes sur le lieu de travail». Monsieur le Président, le Rwanda a déployé beaucoup d'efforts pour prévenir et éliminer toute forme de discrimination et de violence dans le monde du travail. Nous avons appliqué une politique de zéro tolérance concernant la lutte contre la violence basée sur le genre et la discrimination. Les victimes doivent être protégées, recevoir des services psycho-sociaux, médicaux, bénéficier du soutien des services juridiques et de police. Nous avons créé un guichet unique qui s'appelle ISANGE, qui permet de renforcer la prévention, mais aussi qui fournit des prestations de tous genres aux victimes de la violence basée sur le genre. Nous avons aussi complété notre couverture sociale avec le régime national d'assurance maternité depuis 2015 et qui est mis en oeuvre dans le secteur privé et public. Ceci a permis d'assurer la sécurité d'emploi pour les femmes enceintes et allaitantes, leur permettant de recevoir leur plein salaire pendant leurs douze semaines de congé maternité. Ce régime de maternité permet aux mères d'avoir suffisamment de temps pour s'occuper de leurs jeunes enfants, assurant à ceux-ci une bonne croissance, ce qui est critique pour une vie adulte productive. Le Rwanda a la volonté politique très marquée pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité dans toutes les sphères de la vie, y compris au travail. À l'heure actuelle, les femmes représentent 64 pour cent des parlementaires rwandais et la représentation des femmes dans les autres secteurs est à la hausse. En 2017 le gouvernement du Rwanda, en collaboration avec tous les partenaires sociaux, a adopté le programme quinquennal de travail décent pour le pays qui vise l'emploi des femmes et des jeunes, protection sociale pour tous, promotion du dialogue social tripartite, ainsi que la promotion des droits au travail. Eu égard à la création d'emplois décents et productifs, le Rwanda a comme cible de créer 1,5 millions d'emplois productifs d'ici 2024 dans le cadre de notre stratégie nationale de transformation. Les tendances sur le marché du travail sont maintenant mesurées grâce à des statistiques qui sont faites deux fois par an, ce qui livre des données concrètes pour former nos politiques. Et sous le leadership de son Président Paul Kagame, le gouvernement du Rwanda est engagé à promouvoir, protéger, assurer le plein respect des principes fondamentaux et des droits au travail. Eu égard à la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, le Rwanda s'aligne complètement sur la proposition faite d'avoir un instrument conventionnel accompagné d'une recommandation. Pour ce qui concerne notre région et le monde, le Rwanda croit fermement aux vertus de la libre

---

circulation du travail, des travailleurs et aux atouts de la migration du travail. Nous vous invitons d'ailleurs à rendre visite au Rwanda et je réitère nos attentes à la veille de l'initiative du centenaire de l'OIT, l'avenir du travail, consacré aux besoins des femmes et des jeunes pour leur donner des qualifications qui leur permettront d'être employés. Je vous remercie de votre attention.

**M. Bacale Obiang**

*Gouvernement (Guinée équatoriale)*

Monsieur le Président, chers délégués, Mesdames et Messieurs. La constitution de mon pays considère que le travail est un droit et un devoir de tout citoyen résidant sur le territoire national. La Guinée équatoriale est membre de l'OIT depuis 1981 et s'est toujours inquiétée de faciliter l'exercice de ce droit et de ces devoirs constitutionnels en leur garantissant d'excellentes conditions, en dépit des nombreuses difficultés dues au manque d'expérience et au profil de notre société, et nous espérons surmonter ces difficultés grâce à l'aide apportée par l'OIT. Le Directeur général de l'OIT dans son rapport portant sur les années 2016-2017 trace une radiographie de la situation mondiale en matière de justice sociale qui nous paraît tout à fait juste. Dans ce rapport, il signale certaines des réussites obtenues par les états au cours de cette période concernant la conception, la mise en oeuvre et l'évaluation des objectifs stratégiques de l'OIT parmi lesquels nous pouvons citer le programme de travail décent dans le monde. L'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme ainsi que les principes et droits fondamentaux, ce sont des questions qui sont aujourd'hui vitales dans le contexte international et qui soulèvent les préoccupations de nombreux gouvernements alors que nous traversons une crise économique mondiale dont les effets négatifs ont des retombées sur la société et le travail. Le rapport signale également qu'il existe près de 192 millions de chômeurs dans le monde, parmi lesquels de nombreux citoyens de Guinée équatoriale. Notre pays connaît effectivement des taux de chômage très élevés depuis la chute du prix du pétrole, principale source de revenus du pays et avec la fin des travaux d'infrastructure menés lors de la première partie du plan national de développement économique et social. Cette situation négative a favorisé des conséquences négatives pour de nombreux jeunes qui se trouvent aujourd'hui au chômage et c'est pourquoi le rapport du Directeur général signale qu'il y a dans le monde 4 millions de personnes qui ne jouissent d'aucune couverture de protection sociale et parmi eux, il y a également des citoyens de mon pays. Nous savons que cela constitue également pour nous un défi à relever. C'est pourquoi le gouvernement envisage d'améliorer la couverture de protection sociale par le biais d'une loi sur la protection sociale qui est encore en phase d'avant-projet et qui devrait être adoptée prochainement. Par conséquent, pour pouvoir relever tous ces défis, nous comptons sur l'assistance de l'OIT que nous remercions et nous travaillons d'ailleurs à l'heure actuelle sur l'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme de travail décent par pays dont les activités vont bon train. Nous avons déjà identifié les trois priorités qui marqueront ce programme de travail décent pour la Guinée équatoriale, lesquelles sont: l'emploi des jeunes et des femmes, la protection sociale et les normes de travail. Grâce à ce programme de travail décent en Guinée équatoriale, mon gouvernement entend, entre autres, réduire l'envergure de l'économie informelle, améliorer la protection des femmes et des jeunes et encourager l'auto-emploi. De fait, la Guinée équatoriale souhaite renforcer le tripartisme en créant une structure permettant la participation des partenaires sociaux afin d'assurer un dialogue social direct, réaliste et sincère. La volonté du gouvernement de compter sur les représentants des

---

travailleurs est élevée. C'est pourquoi le gouvernement a lancé la révision de la loi actuelle qui règlemente l'exercice sur la liberté syndicale. C'est une loi qui a été adoptée il y a plus de 26 ans et dont il faut aujourd'hui revoir le contenu pour l'adapter aux temps modernes et améliorer la participation des travailleurs dans le dialogue social. Nous espérons pouvoir compter sur l'orientation de l'OIT, sur son assistance tout au long de ce processus afin de renforcer les relations de notre marché du travail et du dialogue tripartite. Alors que le pays se prépare à fêter la troisième conférence économique nationale, s'ouvre une opportunité qui permettra de donner une nouvelle orientation économique au pays et qui permettra de concevoir un nouveau modèle de marché du travail, mais nous ne pourrons pas y parvenir sereinement sans la participation de l'OIT dès le début. Et pour terminer, j'aimerais signaler que la Guinée équatoriale et le Président Obiang Nguema Mbasogo connaissent une période de stabilité politique, ce qui est un des facteurs qui favorisent un climat favorable aux entreprises et aux investissements étrangers. Nous sommes ici parce que nous favorisons une culture de la paix, c'est une des caractéristiques de notre peuple. Nous sommes toujours disposés à vous faire part de nos opportunités et de notre expérience en matière de travail. Il est très important pour notre pays d'alimenter les relations bilatérales et multilatérales et vous pourrez toujours compter sur le rôle de la Guinée équatoriale pour atteindre les objectifs fixés.

**M. Hothnyang**

*Gouvernement (Soudan du Sud)*

Merci Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les ministres, Monsieur Le Directeur général de l'OIT, Mesdames et Messieurs les délégués, Mesdames, Messieurs. Je voudrais au nom de la délégation de la République du Soudan du Sud, et en mon nom propre, saisir cette occasion pour vous féliciter, Monsieur le Président, de votre élection en tant que Président de la 107eme session de la Conférence Internationale du Travail. Nous félicitons également les vice-Présidents de la conférence. Je voudrais également féliciter le Directeur général, Monsieur Gary Ryder, ainsi que ses équipes, pour l'excellente organisation de cette conférence annuelle très importante et pour l'accueil chaleureux réservé à notre délégation. Nous souhaitons également féliciter Monsieur Gary Ryder de son rapport très riche, présenté lors de la session d'ouverture de la conférence. Nous partageons ce qu'a dit le Directeur général dans son rapport s'agissant du besoin vital de dialogue pour améliorer les relations professionnelles, sur l'importance de la négociation collective et sur l'importance de la tolérance zéro pour la violence et le harcèlement sur le lieu du travail. À cet égard, et pour réaliser ces objectifs, eh bien j'ai le privilège de vous annoncer que le Soudan du Sud a réussi à adopter son projet de loi. Ce projet de loi a été adopté par l'assemblée législative nationale transitoire en novembre 2017 et elle a été ensuite confirmée le 12 décembre 2017 par le Président. La loi du travail consacre l'importance des relations professionnelles y compris des droits des travailleurs. Elle consacre également des dispositions pour la réglementation des relations de travail entre les différentes parties prenantes ainsi que la protection des travailleurs sans discrimination, et notamment pour ce qui est des travailleuses. Depuis son indépendance en juillet 2011, notre pays a adopté sept conventions de l'OIT. Ces conventions ont été ratifiées, alors que nous étions un Soudan avant l'indépendance. Outre ces conventions, Le Soudan du Sud a signé un protocole d'accord avec l'OIT, ce protocole d'accord a autorisé la présence de l'OIT au Soudan du Sud. Le bureau de l'OIT à Juba a apporté une assistance technique qui nous a permis notamment de rédiger le projet de loi, de concevoir le cadre réglementaire, de

---

lutter contre le travail des enfants, de rédiger la politique en matière de formation professionnelle et aussi de développer les capacités des travailleurs, de renforcer le système de l'administration du travail. Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, la République du Soudan du Sud félicite l'OIT de sa contribution à la mise en oeuvre du programme du développement durable à l'horizon 2030, pour éradiquer la pauvreté et réaliser le développement durable. Cependant pour notre gouvernement et pour les partenaires sociaux, si nous souhaitons contribuer aux efforts nationaux pour la mise en oeuvre des ODD, eh bien il est important que l'OIT reprenne ses activités vitales dans le pays. La présence de l'OIT dans le pays nous aidera à assurer une meilleure diffusion de la loi du travail qui a été promulguée par le Président. Il s'agit également d'une présence qui nous facilitera la tâche de mise en oeuvre de cette loi. Un autre projet sur la sécurité sociale nationale sera également présenté au Conseil des ministres et au Parlement. L'objectif de ce projet de loi est de répondre aux besoins en matière de pension du secteur privé et des ONG. Cela étant dit, il y a beaucoup de difficultés que rencontre le pays, notamment pour faire rapport sur des conventions de l'OIT qu'il a signées, malgré son engagement et sa volonté de respecter toutes les obligations en matière de présentation de rapport de l'OIT. Ainsi la fourniture d'une assistance technique et des mesures de renforcement des capacités pour le gouvernement et les partenaires sociaux par l'OIT est absolument essentielle. Cette assistance contribuera de manière positive au respect des obligations de notre pays eu égard à ses obligations en matière de présentation de rapport à l'OIT. Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, il y a un autre défi pour le gouvernement transitoire d'unité nationale, c'est le défi relatif à la paix. Nous sommes en train de mettre en oeuvre l'accord de 2015, nous sommes en train de redynamiser ce même accord afin d'apporter une paix durable dans le pays. Cela devrait permettre d'assurer le développement et d'améliorer la vie de la population dans tout le pays. Pour conclure, eh bien nous attendons un partenariat continu avec l'OIT, notamment pour améliorer la situation en matière d'emplois dans la République du Soudan du Sud. Je vous remercie, Dieu vous garde et Dieu garde également la République du Soudan du Sud. Merci, merci beaucoup.

**M. Konkolewsky**

*Association internationale de la sécurité sociale*

Monsieur le vice-Président de la Conférence Internationale du Travail, Mesdames, Messieurs, je voudrais dire au nom du Docteur Joachim Breuer, président de l'AISS, que c'est un grand plaisir que de vous transmettre les salutations de l'AISS et de ses membres de 320 ministères gouvernementaux et institutions de sécurité sociale de 153 pays. Tout d'abord, Je voudrais féliciter le Directeur général de son rapport «l'initiative sur les femmes au travail et nouvel élan pour l'égalité», qui insiste sur le fait qu'il faut accompagner les instruments politiques pour la promotion de l'égalité, de nouvelles approches novatrices. Il faut aller au-delà de ce que nous faisons d'habitude comme le dit le Directeur général dans le rapport, donc il faut intensifier les efforts pour véritablement progresser. Et cela est également une des conditions sine qua non pour la réalisation des engagements à l'horizon 2030, et aussi pour traiter les domaines dans lesquels notre vision de la justice sociale est mise à mal par la réalité, qui est qu'il existe de graves inégalités. Après avoir défini les inégalités, notre association et ses membres soutiennent le rôle dirigeant joué par l'OIT dans le débat mondial sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Des systèmes de sécurité sociale mal conçus risquent de perpétuer des inégalités, et notamment dans le domaine salarial. Et comme le montre



---

l'expérience faite dans les pays scandinaves, les systèmes de sécurité sociale peuvent apporter beaucoup de choses positives s'ils sont sensibles à la question du genre et s'ils sont conçus pour compenser les inégalités en matière salariale et en matière de travail. Les systèmes de congés parentaux pour les pères et les mères, les crédits retraite, et d'autres mécanismes de rétribution qui permettent de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes peuvent promouvoir le partage des responsabilités et améliorer également l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. En outre, il faut faire en sorte qu'il n'y ait pas simplement des politiques de sécurité sociale pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, il faut également que les systèmes de mise en oeuvre permettent ou facilitent l'accès aux femmes à la couverture et aux avantages. Par exemple, l'accès plus faible des femmes aux services financiers, aux comptes bancaires doit être reflété par la conception de systèmes de fourniture de services de sécurité sociale par des institutions de sécurité sociale. L'AISS et ses membres sont engagés à utiliser toutes les possibilités en partenariat avec l'OIT, pour élaborer de nouvelles solutions afin de réaliser l'impact positif de systèmes de fourniture de sécurité sociale et de politique de sécurité sociale pour promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans la société. Partager ces innovations est un des piliers de notre travail, par exemple, par le biais de nos rapports sur les principaux défis en matière de sécurité sociale ou alors par le biais de nos réunions mondiales ou régionales. Intégrer la question du genre est un outil pour assurer la sensibilité au genre des lignes directrices de l'AISS et il y a d'autres nouvelles mesures qui sont le reflet de notre engagement. Ces efforts doivent être liés les uns aux autres, et liés aux activités pour également tenir compte des nouvelles évolutions dans le monde du travail, ce qui concerne notamment l'émergence des nouveaux besoins sociaux en matière de soins pour les sociétés vieillissantes, ainsi que la nature évolutive du travail dans le cadre de l'économie numérique. Mesdames, Messieurs, comme l'a dit le Directeur général, des approches holistiques et novatrices sont nécessaires pour lutter contre les inégalités en matière de genre. Après avoir collaboré étroitement pendant plus de 90 ans, l'AISS est à nouveau aux côtés de l'OIT afin de promouvoir un nouvel élan en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes par le biais de ses institutions et départements gouvernementaux en matière de sécurité sociale, donc cette collaboration devra nous permettre de lutter contre l'un des principaux défis, contre l'injustice sociale. Merci beaucoup.

**M. Ozkan**

*Industrial Global Union*

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les délégués, j'interviens au nom de Industrial Global Union représentant plus de 50 millions de travailleurs dans les secteurs miniers, de l'énergie et de la manufacture dans le monde entier. Pour nous, il est important que cette conférence discute de la coopération développement de l'OIT en soutien aux objectifs du développement durable. Ces 17 ODD concernent la pauvreté, la faim, l'égalité, l'énergie propre, l'action climatique, le travail décent, la croissance économique et la paix et la justice. Ce sont des objectifs, liés les uns aux autres et très ambitieux. Il s'agit de la nature de la durabilité, c'est-à-dire une intégration de solutions et de besoins sociaux, économiques et environnementaux. Le moment est venu maintenant d'intégrer toute personne, institution, mouvement, toute force qui s'intéresse au futur durable, donc de les intégrer dans cet effort pour les réaliser. Donc Industrial Global Union soutient cet effort. Nous pensons que les objectifs sont à notre portée. Nous pensons que nous pouvons changer le monde et



---

ce, de manière positive. Ce qu'il faut, c'est un plan. Nous sommes d'accord avec les analystes qui prévoient que des emplois plus durables, plus verts, vont être créés grâce à la transformation. Cela étant dit, il faut reconnaître aussi qu'il y aura des emplois perdus. Qu'allons-nous dire à ces travailleurs ? Est-ce qu'on va simplement leur dire qu'ils doivent sacrifier leur vie, ou en tout cas leurs emplois, leur famille, leur communauté pour le bien général ? La seule réponse moralement défendable est de leur garantir une juste transition. Donc il faut qu'il y ait quelque chose de positif pour cette catégorie de la population. Donc, si on leur demande d'arrêter de faire ce qu'ils font aujourd'hui, il faut leur dire ce qu'ils vont faire demain, parce que personne ne va soutenir une transition vers un futur pessimiste, personne ne va soutenir une transition injuste. Et par conséquent, les programmes pour assurer une transition juste ne sont pas facultatifs. Il s'agit d'une condition sine qua non, la passerelle essentielle pour un futur durable et pour les travailleurs doit être mise en place car tout le monde doit pouvoir se réjouir de l'avenir qui les attend. Ensemble nous devrions pouvoir construire un avenir pour lequel nous n'aurons pas à nous excuser envers nos enfants. Monsieur le Président, il y a un autre point important à l'ordre du jour de cette conférence, c'est le futur du travail. En tant que travailleurs des secteurs de la manufacture, de l'énergie et de la mine, nous sentons déjà l'impact de la numérisation, de l'industrie 4.0 dans nos secteurs et sur nos emplois. L'industrie 4.0, c'est une énorme transformation pour beaucoup de secteurs et beaucoup de régions et aujourd'hui, les syndicats sont plus importants que jamais pour faire face à cette nouvelle transformation industrielle, notamment pour gérer les changements socio-économiques. Je voudrais faire plusieurs remarques concernant la numérisation des emplois. Tout d'abord, il faut assurer le droit à la formation, à la consultation des travailleurs et de leurs représentants au niveau local, régional, national et mondial; le droit à l'éducation et à la formation, le droit à définir les niveaux de confidentialité au travail et à la maison et ces points doivent nous permettre d'assurer une transition juste pour les travailleurs. Monsieur le Président, il y a également ici un débat important sur le dialogue social et le tripartisme dans le cadre du suivi de la déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Le dialogue social nécessite le plein respect, la pleine mise en oeuvre des droits fondamentaux au travail. Cela étant dit, nous constatons malheureusement qu'il y a davantage de violations contre les droits des travailleurs partout dans le monde. Pendant cette conférence, il y a eu des cas douloureux mentionnés lors de la commission de l'application des normes. Il y a un coup civil au Brésil actuellement et on démantèle les droits des travailleurs dans le pays. Ce n'était pas à l'ordre du jour de la conférence, mais en fait les grèves légales continuent d'être interdites en Turquie pour des raisons dites de sécurité nationale, en Ukraine il y a des accidents mortels dans le secteur minier, c'est vrai que l'Ukraine est un des pays où il est le plus dangereux de travailler. Il y a également des incidents au Pakistan dans les mines, un environnement où les travailleurs ne jouissent pas de leurs droits fondamentaux. Au Bélarus, depuis le mois d'août dernier, il y a des efforts qui sont faits pour supprimer les syndicats indépendants, et en Algérie, Monsieur le Président, des syndicats indépendants font l'objet de campagnes de répression terribles, car on poursuit les syndicalistes devant les tribunaux et on fabrique des preuves contre eux. Cette liste pourrait s'allonger avec des cas dans d'autres pays, donc il faut y mettre un terme parce qu'on ne peut pas continuer dans le monde de la sorte. Et si c'est ici que tous les mandants prennent des engagements à réaliser le progrès et la justice sociale dans le monde, eh bien ces violations des droits du travail, des droits humains doivent s'arrêter immédiatement. Nous devons promouvoir le travail décent par une

---

approche coordonnée [vgr INTERRUPTION 6:13] pour assurer le respect des principes et des droits fondamentaux au travail. Je termine, en tant que travailleurs du secteur de la manufacture, de l'énergie et des mines, eh bien nous réaffirmons notre engagement et nous attendons la même chose de la part des gouvernements et des employeurs. Merci beaucoup.

**M. Celi Vegas**

*Centre d'échange et de coopération pour l'Amérique latine*

Mesdames et Messieurs les représentants, au nom du Centre d'Echange et de Coopération pour l'Amérique latine, organisation internationale avec un statut consultatif devant l'ECOSOC, la CNUCED et l'OMPI, je vous adresse mes cordiales salutations et félicite le Président de cette assemblée pour la merveilleuse conduite des travaux de la 107eme session de la Conférence Internationale du Travail. Le rapport du Directeur général «Garantir un temps de travail décent pour l'avenir» aborde des éléments essentiels qui ont servi de base pour mettre en place les instruments normatifs de l'OIT, en autres, concernant les heures de travail, le repos hebdomadaire, les congés payés, le travail de nuit et le travail à temps partiel. Il s'agit de neuf conventions, un protocole et six recommandations qui constituent le cadre institutionnel international pour protéger les droits des travailleurs. Ainsi on entend éviter l'exploitation de la main d'oeuvre dans les secteurs vulnérables et protéger les travailleurs sans aucune qualification, ainsi que les mineurs. Dans la société moderne, les relations de travail ont été considérablement influencées par la révolution dans les technologies d'information. Ces transformations se font dans le concept même du temps de travail et sont reflétées dans les conséquences imposées aux agents économiques, c'est-à-dire aux travailleurs, aux entreprises et aux gouvernements. Ainsi dans le contexte de la mondialisation générale, le travail traditionnel a changé avec les différentes modalités qui ont surgi dans les relations de travail. Je pense par exemple au télétravail, aux plateformes de co-working, à la délocalisation, au travail à la tâche. En résumé, ces adaptations sont le résultat de la fusion du travail traditionnel et des techniques du marché en constante évolution. Elles répondent à la demande immédiate des besoins tenant aux liens sectoriels entre les opérateurs économiques. Dans ce monde interdépendant, l'activité du travailleur moderne s'est transformée au point que l'on ne peut plus établir de limites entre la vie privée et les obligations du travail. Les journées de travail sont illimitées. Se consacrer au travail ne permet plus de se reposer et les rétributions pour ce travail ne respectent pas nécessairement les minimas fixés par les conventions de l'OIT. Pour éviter que l'écart entre le travail effectif et les droits des travailleurs ne se creuse, les agents économiques doivent obligatoirement coordonner leur stratégie afin que le travail soit dûment rémunéré et respecte les conditions humaines. Mesdames et Messieurs les représentants, face à de si grands défis, le consensus des états est essentiel pour renforcer leur responsabilité de protection à l'égard des travailleurs. La ratification des instruments internationaux de l'OIT doit constituer la préoccupation essentielle des états membres. Cela signifie lier les droits humains et les droits des travailleurs. Du côté des travailleurs, dans le rapport du Directeur général, l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE) insiste sur la lenteur des états dans la ratification des conventions essentielles, telles que la convention numéro 1 sur les heures de travail dans l'industrie et la convention numéro 3 sur les horaires de travail, commerce et bureau de 1930. Ces deux conventions n'ont été ratifiées, respectivement que par 25 et 13 membres de l'OIT. Du côté des travailleurs, dans le même rapport, la Confédération syndicale internationale (CSI) souligne qu'il est

---

nécessaire de réaliser des consultations tripartites sur les normes concernant le temps de travail pour combler les lacunes normatives existantes et permettre une véritable protection et un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Dans ce cadre, les mécanismes de négociation et de dialogue social représentent la priorité. Il est nécessaire d'adapter les instruments juridiques à la protection permanente des travailleurs. Mesdames et Messieurs les représentants, le travail des divers gouvernants latino-américains montre que les stratégies mises en oeuvre visent à faire face à ces changements sur le marché du travail. C'est, par exemple au Brésil, le travail dominical dans les activités commerciales qui doit respecter les réglementations municipales; le jour de repos hebdomadaire est un dimanche au moins une fois toutes les trois semaines. En Uruguay, dans des cas spécifiques et dûment justifiés, l'exécutif peut autoriser par secteur, zone ou localité, l'ouverture des établissements commerciaux le samedi matin jusqu'à 13 heures ou le dimanche après-midi jusqu'à 21 heures. Ces exemples montrent l'adaptation des normes nationales aux dispositions des conventions internationales adoptées par l'OIT. Toutefois, il reste de nombreux points d'interrogation car les mesures prises par les gouvernements sont insuffisantes pour faire face aux transformations du marché du travail. Par conséquent le travail des ONG est fondamental. Ce travail peut être un moteur afin que des mesures soient prises dans les secteurs où les gouvernements ne peuvent pas intervenir de façon directe. Je vous remercie.

**M. Thiry**

*Union Mondiale des professions libérales*

Mesdames et Messieurs, tout d'abord je tiens à féliciter Monsieur Samir Murad pour son élection à la Présidence de la 107<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail. Je remercie la Présidence de la conférence, et la Direction générale du Bureau international du Travail pour l'accueil qu'elles réservent chaque année à l'Union Mondiale des Professions Libérales. Au moment où l'organisation s'apprête à célébrer le centenaire de son existence, nous avons un regard admiratif sur l'immense travail déjà accompli, mais il est encore plus remarquable de constater combien l'organisation se tourne en permanence vers l'avenir et prend à bras le corps les problèmes qui persistent dans le monde du travail malgré tous les progrès enregistrés. La fixation d'objectifs par l'organisation constitue une marque de sa vitalité tout comme elle révèle l'esprit visionnaire de ceux qui la dirigent. L'Union Mondiale des Professions Libérales partage les préoccupations émises par le Directeur général du Bureau international du Travail qui met en évidence d'une part les nouvelles graves difficultés à nouer le dialogue social dans certaines régions du monde, et qui stigmatise d'autre part la remise en cause de la coopération internationale dans le cadre du multilatéralisme. L'Union Mondiale des Professions Libérales considère aussi que le dialogue social constitue un thème de discussion récurrent et que chaque organisation à son niveau doit pouvoir participer en permanence à l'amélioration de celui-ci. D'autre part, l'Union Mondiale des Professions Libérales est convaincue que la remise en cause de la coopération internationale serait une profonde erreur. Notre union par essence non-gouvernementale et par sa composition internationale soutiendra toute initiative de nature à confirmer le caractère productif du système international et soutiendra aussi toute mesure qui peut être de nature à améliorer son fonctionnement. Les professions libérales regroupées au sein de l'Union mondiale viennent de continents différents et peuvent donc témoigner des variétés de conditions de travail vécues et de l'importance cruciale de la coopération internationale. Les professionnels libéraux

---

constituent aussi le relais des aspirations du monde du travail quand ils ne sont pas tout simplement le lieu où, en toute immunité, peuvent s'exprimer les revendications individuelles ou collectives pour une amélioration du bien-être général des conditions de vie des citoyens, du respect de la dignité humaine ou plus précisément des standards minimums à atteindre pour un travail décent et même pour un travail qui doit être épanouissant. L'Union Mondiale des Professions Libérales comprend donc parfaitement qu'à l'heure actuelle l'accent soit mis sur le fait que nous devons tout faire pour débarrasser le monde du travail de toutes les formes de violence et de harcèlement. Que ce soit dans le domaine des soins de santé, dans le domaine du conseil juridique, du conseil technique, du conseil comptable, ou dans les domaines environnementaux, les titulaires de profession libérale, sont aux côtés des personnes qui sont victimes de ces formes de violence et de harcèlement. Et ils veillent avec leurs qualifications professionnelles propres, à soigner les conséquences de ces violences, à participer à l'élaboration de mesures de prévention pour éviter de tels comportements de harcèlement et à prendre des initiatives favorisant la prise de conscience des règles élémentaires du respect de la personne d'autrui. Ce domaine de préoccupation trouve une forme exacerbée aujourd'hui et nécessite donc une prise en compte toute particulière. Nous n'oublions pourtant pas les autres objectifs dont celui qui a été mis en avant l'an dernier, à savoir l'écologisation indispensable du monde du travail, qui intéresse chacun d'entre nous, travailleurs, employeurs, organisations gouvernementales, organisations non-gouvernementales. C'est notre épanouissement à tous qui est en jeu. Les titulaires de profession libérale par millions dans le monde, par conviction ou idéal, contribuent à l'épanouissement des individus, au dialogue et au développement social. Cette contribution est fournie à titre individuel ou dans le cadre d'organisations de professions libérales au niveau local, régional, national, ou international. Soumis à des règles élevées d'éthique et de déontologie, les titulaires de profession libérale jouissent donc d'un crédit important pouvant influencer très positivement la réalisation de ces divers objectifs. Toutefois il existe dans certaines régions du monde des professionnels libéraux, qui eux-mêmes, sont aussi parfois sans protection ou plongés dans une situation très précaire qui les assimile à l'exécution du travail forcé ou bien dont les conditions de travail sont altérées par des changements législatifs graves comme au Brésil. Vous comprendrez donc qu'avec la même conviction que les années précédentes, je vous redis la disponibilité de l'Union Mondiale des Professions Libérales à l'égard du Bureau international du Travail pour collaborer dans tous les domaines qui permettront une amélioration concrète des conditions de travail, convaincue qu'au-delà du centenaire de l'organisation, nous pouvons tous considérer que l'épanouissement au travail conduit à l'épanouissement de notre monde. Je vous remercie pour votre attention.

**M. Mohamed**

*Gouvernement (Maldives)*

Monsieur le Président, je vous félicite à l'occasion de votre élection à la présidence de la 107<sup>ème</sup> Conférence Internationale du Travail. Excellences, Mesdames, Messieurs, c'est un honneur que de pouvoir m'adresser à vous cet après-midi et je voudrais vous transmettre les meilleures salutations de mon gouvernement à tous les délégués ici présents. Le gouvernement des Maldives salue le rapport du Directeur général sur les femmes au travail et nous partageons l'analyse qui est faite dans le rapport. Nous pensons que c'est un sujet tout à fait important aussi pour notre région. Nous accordons beaucoup d'importance à l'autonomisation économique et

---

sociale des femmes. À cette fin, le gouvernement a entrepris un certain nombre de mesures positives pour créer un environnement propice afin de combler les lacunes entre les hommes et les femmes dans notre pays et permettre aux femmes de participer dans tous les secteurs de la vie active. À peu près 60,7 pour cent des fonctionnaires sont des femmes. Monsieur le Président, je voudrais vous présenter un certain nombre d'initiatives qui ont été engagées par l'administration du Président Abdulla Yameen, récemment. En 2017, le gouvernement a adopté l'égalité des hommes et des femmes dans une législation unique en son genre dans notre pays. Il s'agit de créer un cadre d'égalité de genre et d'éliminer toute discrimination sur la base du genre, ainsi que la violence. Bien sûr le rôle du gouvernement est d'assurer la mise en oeuvre pleine et entière de cette législation. Le gouvernement des Maldives, sous les auspices du Ministère du genre et de la famille, est donc le fer de lance de la mise en oeuvre de la législation. Nous avons introduit en 2014 une autre loi qui concerne le harcèlement sexuel et qui inscrit dans le code pénal ce fait de violence. Nous avons aussi créé une instance pour promouvoir la cause féminine sur le lieu de travail, faire respecter leurs droits. Nous voulons, bien sûr, qu'avec ces différentes lois et dispositions, les femmes puissent bénéficier au maximum de la protection de la loi sur le lieu de travail. Nous avons lancé une initiative qui s'appelle Rhendhi Award, le prix Rhendhi, et qui se propose d'encourager les femmes à s'engager, à contribuer pleinement à la société de notre pays. Nous avons aussi des projets de développement qui font la promotion et le renforcement des moyens de subsistance des ménages où les femmes sont celles qui gagnent le pain. Nous voulons donc qu'elles puissent créer des petites entreprises et participent au marché avec les produits qu'elles produisent dans ces entreprises. Par ailleurs, nous avons aussi des initiatives qui soutiennent les PME qui encouragent les femmes à créer leurs petites entreprises et 40 pour cent des prêts prévus aux PME sont prévus uniquement pour les femmes et les jeunes. Le gouvernement accorde beaucoup d'importance au rôle des femmes elles-mêmes pour éliminer donc les écarts dans le secteur des entreprises. Nous savons qu'il y a un problème d'éducation et de formation et nous voulons donc assurer la gratuité de l'instruction jusqu'à 18 ans pour les femmes, pour qu'il y ait plus de femmes qui soient diplômées. Nous avons aussi un système de santé universel qui couvre tous les habitants des Maldives quel que soit leur sexe, pareillement pour les allocations au titre de la retraite. Monsieur le Président, le gouvernement des Maldives s'engage pleinement à promouvoir la diversité des genres et l'équité sur le lieu de travail. Merci beaucoup.

**M. Akbar**

*Gouvernement (Afghanistan)*

Merci Monsieur le Président, je voudrais exercer le droit de mon gouvernement à répondre en réponse aux allégations faites par le délégué des travailleurs concernant deux questions. La première: les propriétés d'Etat qui sont contestées qu'il a mentionnées, et secundo le besoin d'élections démocratiques des syndicats par le truchement du congrès des travailleurs qu'il n'a pas évoqué dans sa déclaration. Monsieur le Président, la décision du gouvernement, récente, de suspendre temporairement la licence des syndicats fait partie de la réforme anti-corruption du foncier et des droits et ça fait partie des objectifs de réforme du gouvernement. Ces terres contestées, en fait ont été occupées illégalement à des fins commerciales par d'autres entités. Ces décisions étaient prises non seulement par notre Président, mais aussi étaient la suite d'une décision du cabinet. Or le syndicat des travailleurs n'a pas tenu cas de ces décisions, donc ces terres seront rendues à



---

leurs propriétaires une fois que la procédure juridique sera aboutie et nous sommes en train de réviser aussi la situation des individus puisqu'il est allégué qu'il y ait eu un traitement injuste des travailleurs. Nous voulons aussi qu'il y ait la tenue d'élections justes et équitables pour élire les mandataires des différents postes du syndicat. L'évaluation des propriétés du gouvernement qui inclut le terrain qui est utilisé par le syndicat des travailleurs, ce processus est en cours et c'était quelque chose qui est éminemment important pour notre ordre du jour de création de la nation. Il y a aussi le renouvellement de la licence des syndicats. Il faut d'abord que nous réglions la question du litige foncier. Il y a une commission nommée par la présidence qui est censée résoudre ces problèmes. Le gouvernement est engagé à renforcer le dialogue social et améliorer la représentation des partenaires pour toutes les politiques de protection sociale et de promotion du travail. Nous comptons sur votre coopération à cet effet.

**M. Petersen**

*Gouvernement (Brésil)*

Monsieur le vice-Président, le gouvernement du Brésil voudrait exercer son droit de réponse à la réponse aux allégations faites par Industriall Global il y a quelques minutes de cela. Monsieur le Président, j'ai demandé à la plénière que nous usions du langage parlementaire, or Industriall ne semble pas savoir ce qui se passe au Brésil, alors rendre des jugements sur des choses qu'on ne connaît pas, n'est pas du tout approprié. Nous voudrions vous demander Monsieur le vice-Président et le Président de cette conférence, ainsi que le Directeur général, de mettre un terme à ce type de manifestation, car ceci n'est pas conforme à la pratique parlementaire de l'OIT ou toute autre agence onusienne. Le Brésil ne reconnaît pas donc le fait que l'on puisse fausser la description de la situation dans son pays. Le pays a connu des crises politiques et économiques. Nous avons mis en œuvre des réformes économiques importantes pour promouvoir des changements importants, mais les droits n'ont pas été défaits. La démocratie est vivante dans notre pays, la société civile est vibrante et nous avons donc tous le droit à la parole et le gouvernement remplit son rôle, il informe sa société. L'Etat de droit est en place et vit. Le judiciaire est tout à fait indépendant. En octobre 2017, le Brésil a organisé des élections libres et équitables au niveau municipal; nous avons aussi des élections présidentielles et au niveau des gouverneurs en octobre prochain. Donc par nos actes, le gouvernement a apporté la preuve de son attachement à la règle de principe de droit dans son gouvernement et dans sa société. Merci beaucoup.





## Deuxième question à l'ordre du jour: Programme et budget et autres questions

### Rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Etat de recouvrement des contributions des Etats Membres .....	1
Demandes présentées en vertu de l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT en vue de l'autorisation de participer au vote.....	1
Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017 .....	1
Barème des contributions au budget pour 2019 .....	2
Composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail .....	2
Questions relatives aux pensions: nominations au Comité des pensions du personnel du BIT (Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) .....	2
Annexes .....	3
Résolutions soumises à la Conférence .....	4
Résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017.....	4
Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2019 .....	4
Résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail .....	4
Résolution concernant la nomination au Comité des pensions du personnel du BIT (Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) .....	4

#### *Annexes*

I. Barème des contributions pour 2019 .....	5
II. Budget des recettes pour 2018-19.....	9

1. La Commission des finances des représentants gouvernementaux s'est réunie le 1<sup>er</sup> juin 2018. M. l'Ambassadeur Negash Kebret Batora (Ethiopie) a été élu président et rapporteur et M. Byeong Hee Kwon (République de Corée) a été élu vice-président.

## Etat de recouvrement des contributions des Etats Membres

2. La commission était saisie du document [C.F./D.2](#) contenant des informations sur l'état de recouvrement des contributions des Etats Membres au 18 mai 2018.
3. Un représentant du Directeur général (le Trésorier et contrôleur des finances) indique que 5 962 626 francs suisses ont été reçus au titre des contributions pour 2018 et des années précédentes (ces contributions n'apparaissent pas dans les informations contenues dans le document du Bureau), de la part des six Etats Membres suivants:

Etats Membres	Contributions reçues pour 2018 (en francs suisses)	Arriérés de contributions reçus (en francs suisses)	Total des contributions reçues (en francs suisses)
Colombie *	–	1 927 335	1 927 335
République centrafricaine *	–	62	62
Oman	429 529	25	429 554
Côte d'Ivoire	30 556	–	30 556
Mexique	–	1 279 470	1 279 470
Emirats arabes unis	2 295 649	–	2 295 649
<b>Total</b>	<b>2 755 734</b>	<b>3 206 892</b>	<b>5 962 626</b>

\* La Colombie et la République centrafricaine ont recouvré leur droit de vote.

Si l'on inclut les contributions reçues entre le 19 mai 2018 et le 1<sup>er</sup> juin 2018, le montant total des contributions reçues en 2018 est de 273 045 433 francs suisses. Sur ce montant, 211 338 569 francs suisses représentent des contributions pour 2018 et 61 706 864 francs suisses des arriérés de contributions. Le solde dû au 1<sup>er</sup> juin 2018 est de 272 631 734 francs suisses.

4. *La commission prend note des informations contenues dans le document.*

## Demandes présentées en vertu de l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT en vue de l'autorisation de participer au vote

5. Aucun document n'a été présenté sur ce point.

## Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017

6. La commission était saisie du *Rapport financier et états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017 – Rapport du Commissaire aux comptes*

---

(document [ILC.107/FIN](#)), du rapport II intitulé *Informations concernant le programme et budget et autres questions* (document [ILC.107/II](#)) et du document [C.F./D.3](#), contenant une recommandation du Conseil d'administration tendant à ce que la Conférence adopte les états financiers consolidés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017.

7. *La commission décide de recommander à la Conférence d'adopter les états financiers consolidés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017, et d'adopter en conséquence la résolution dont le texte figure à la fin du présent compte rendu provisoire.*

## **Barème des contributions au budget pour 2019**

8. La commission était saisie du rapport II intitulé *Informations concernant le programme et budget et autres questions* (document [ILC.107/II](#)) dont l'annexe I expose en détail le barème des contributions proposé pour 2019 et contient une recommandation présentée par le Conseil d'administration en vue de l'adoption de ce barème.
9. *La commission décide de recommander à la Conférence d'adopter le projet de résolution dont le texte figure à la fin du présent compte rendu provisoire.*

## **Composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail**

10. La commission était saisie du rapport II intitulé *Informations concernant le programme et budget et autres questions* (document [ILC.107/II](#)) dont l'annexe II contient un projet de résolution concernant le renouvellement du mandat de cinq juges du Tribunal administratif de l'OIT.
11. Un représentant des Etats-Unis demande qu'un état à jour de la charge de travail du Tribunal soit fourni à titre d'information.
12. *La commission décide de recommander à la Conférence d'adopter le projet de résolution dont le texte figure à la fin du présent compte rendu provisoire.*

## **Questions relatives aux pensions: nominations au Comité des pensions du personnel du BIT (Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies)**

13. La commission était saisie du document [C.F./D.4](#) qui contient un projet de résolution concernant la nomination d'un membre suppléant du Comité des pensions du personnel du BIT (Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies).
14. *La commission décide de recommander à la Conférence d'adopter le projet de résolution dont le texte figure à la fin du présent compte rendu provisoire.*

---

## Annexes

15. Le projet de barème des contributions au budget pour 2019 figure à l'annexe I.
16. Un état des contributions dues par les Etats Membres pour 2019 est également joint au présent rapport (annexe II).

Genève, le 4 juin 2018

*(Signé)* N. K. Batora  
Président et rapporteur

---

## Résolutions soumises à la Conférence

### **Résolution concernant le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à l'article 29 du Règlement financier, d'adopter les états financiers consolidés vérifiés pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017.

### **Résolution concernant le barème des contributions au budget pour 2019**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à la pratique établie qui consiste à harmoniser les taux de contribution des Etats Membres de l'OIT avec leur quote-part prévue dans le barème de l'Organisation des Nations Unies, d'adopter le projet de barème des contributions au budget pour 2019 figurant à l'annexe I du *Compte rendu provisoire*, n° 5A.

### **Résolution concernant la composition du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Décide, conformément à l'article III du Statut du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail, de renouveler les mandats de M. Giuseppe Barbagallo (Italie), M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité (Côte d'Ivoire), M<sup>me</sup> Dolores Hansen (Canada), M. Michael Moore (Australie) et Sir Hugh Rawlins (Saint-Kitts-et-Nevis) pour une durée de trois ans.

### **Résolution concernant la nomination au Comité des pensions du personnel du BIT (Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies)**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Nomme M. Pierre Coutaz membre suppléant du Comité des pensions du personnel du BIT (Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies), avec effet immédiat, pour la période prenant fin le 8 octobre 2019.

---

## Annexe I

### Barème des contributions pour 2019

---

Etats	OIT Projet de barème pour 2019 %
1 Afghanistan	0,006
2 Afrique du Sud	0,364
3 Albanie	0,008
4 Algérie	0,161
5 Allemagne	6,392
6 Angola	0,010
7 Antigua-et-Barbuda	0,002
8 Arabie saoudite	1,147
9 Argentine	0,893
10 Arménie	0,006
11 Australie	2,338
12 Autriche	0,720
13 Azerbaïdjan	0,060
14 Bahamas	0,014
15 Bahreïn	0,044
16 Bangladesh	0,010
17 Barbade	0,007
18 Bélarus	0,056
19 Belgique	0,885
20 Belize	0,001
21 Bénin	0,003
22 Bolivie, Etat plurinational de	0,012
23 Bosnie-Herzégovine	0,013
24 Botswana	0,014
25 Brésil	3,825
26 Brunéi Darussalam	0,029
27 Bulgarie	0,045
28 Burkina Faso	0,004
29 Burundi	0,001
30 Cabo Verde	0,001
31 Cambodge	0,004
32 Cameroun	0,010
33 Canada	2,922
34 Chili	0,399
35 Chine	7,924
36 Chypre	0,043
37 Colombie	0,322
38 Comores	0,001
39 Congo	0,006
40 Corée, République de	2,040
41 Costa Rica	0,047
42 Côte d'Ivoire	0,009
43 Croatie	0,099
44 Cuba	0,065
45 Danemark	0,584



Etats	OIT Projet de barème pour 2019 %
46 Djibouti	0,001
47 Dominique	0,001
48 Egypte	0,152
49 El Salvador	0,014
50 Emirats arabes unis	0,604
51 Equateur	0,067
52 Erythrée	0,001
53 Espagne	2,444
54 Estonie	0,038
55 Etats-Unis	22,000
56 Ethiopie	0,010
57 Ex-République yougoslave de Macédoine	0,007
58 Fidji	0,003
59 Finlande	0,456
60 France	4,861
61 Gabon	0,017
62 Gambie	0,001
63 Géorgie	0,008
64 Ghana	0,016
65 Grèce	0,471
66 Grenade	0,001
67 Guatemala	0,028
68 Guinée	0,002
69 Guinée équatoriale	0,010
70 Guinée-Bissau	0,001
71 Guyana	0,002
72 Haïti	0,003
73 Honduras	0,008
74 Hongrie	0,161
75 Iles Cook	0,001
76 Iles Marshall	0,001
77 Iles Salomon	0,001
78 Inde	0,737
79 Indonésie	0,504
80 Iran, République islamique d'	0,471
81 Iraq	0,129
82 Irlande	0,335
83 Islande	0,023
84 Israël	0,430
85 Italie	3,750
86 Jamaïque	0,009
87 Japon	9,684
88 Jordanie	0,020
89 Kazakhstan	0,191
90 Kenya	0,018
91 Kirghizistan	0,002
92 Kiribati	0,001
93 Koweït	0,285
94 Lesotho	0,001
95 Lettonie	0,050

Etats	OIT Projet de barème pour 2019 %
96 Liban	0,046
97 Libéria	0,001
98 Libye	0,125
99 Lituanie	0,072
100 Luxembourg	0,064
101 Madagascar	0,003
102 Malaisie	0,322
103 Malawi	0,002
104 Maldives, République des	0,002
105 Mali	0,003
106 Malte	0,016
107 Maroc	0,054
108 Maurice	0,012
109 Mauritanie	0,002
110 Mexique	1,436
111 Moldova, République de	0,004
112 Mongolie	0,005
113 Monténégro	0,004
114 Mozambique	0,004
115 Myanmar	0,010
116 Namibie	0,010
117 Népal	0,006
118 Nicaragua	0,004
119 Niger	0,002
120 Nigéria	0,209
121 Norvège	0,849
122 Nouvelle-Zélande	0,268
123 Oman	0,113
124 Ouganda	0,009
125 Ouzbékistan	0,023
126 Pakistan	0,093
127 Palaos	0,001
128 Panama	0,034
129 Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,004
130 Paraguay	0,014
131 Pays-Bas	1,483
132 Pérou	0,136
133 Philippines	0,165
134 Pologne	0,841
135 Portugal	0,392
136 Qatar	0,269
137 République arabe syrienne	0,024
138 République centrafricaine	0,001
139 République démocratique du Congo	0,008
140 République démocratique pop. lao	0,003
141 République dominicaine	0,046
142 République tchèque	0,344
143 Roumanie	0,184
144 Royaume-Uni	4,465
145 Russie, Fédération de	3,089

Etats	OIT Projet de barème pour 2019 %
146 Rwanda	0,002
147 Sainte-Lucie	0,001
148 Saint-Kitts-et-Nevis	0,001
149 Saint-Marin	0,003
150 Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,001
151 Samoa	0,001
152 Sao Tomé-et-Principe	0,001
153 Sénégal	0,005
154 Serbie	0,032
155 Seychelles	0,001
156 Sierra Leone	0,001
157 Singapour	0,447
158 Slovaquie	0,160
159 Slovénie	0,084
160 Somalie	0,001
161 Soudan	0,010
162 Soudan du Sud	0,003
163 Sri Lanka	0,031
164 Suède	0,957
165 Suisse	1,141
166 Suriname	0,006
167 Swaziland	0,002
168 Tadjikistan	0,004
169 Tanzanie, République-Unie de	0,010
170 Tchad	0,005
171 Thaïlande	0,291
172 Timor-Leste	0,003
173 Togo	0,001
174 Tonga	0,001
175 Trinité-et-Tobago	0,034
176 Tunisie	0,028
177 Turkménistan	0,026
178 Turquie	1,019
179 Tuvalu	0,001
180 Ukraine	0,103
181 Uruguay	0,079
182 Vanuatu	0,001
183 Venezuela, Rép. bolivarienne du	0,571
184 Viet Nam	0,058
185 Yémen	0,010
186 Zambie	0,007
187 Zimbabwe	0,004
TOTAL	100,000

## Annexe II

### Budget des recettes pour 2018-19

#### *Etat des contributions dues par les Etats Membres pour 2019 (en francs suisses)*

Etats Membres	Contributions fixées pour 2019		Crédits au titre de:		Total des crédits	Contribution nette pour 2019
			2017 système d'incitation	2016-17 50% de la prime nette		
	%	Montant				
1 Afghanistan	0,006	22 818	-	-	-	22 818
2 Afrique du Sud	0,364	1 384 285	52 695	24 072	76 767	1 307 518
3 Albanie	0,008	30 424	80	-	80	30 344
4 Algérie	0,161	612 280	21 398	9 747	31 145	581 135
5 Allemagne	6,392	24 308 661	377 684	442 756	820 440	23 488 221
6 Angola	0,010	38 030	660	654	1 314	36 716
7 Antigua-et-Barbuda	0,002	7 606	-	-	-	7 606
8 Arabie saoudite	1,147	4 362 020	127 160	65 807	192 967	4 169 053
9 Argentine	0,893	3 396 063	-	-	-	3 396 063
10 Arménie	0,006	22 818	943	425	1 368	21 450
11 Australie	2,338	8 891 372	316 591	144 336	460 927	8 430 445
12 Autriche	0,720	2 738 147	53 538	49 649	103 187	2 634 960
13 Azerbaïdjan	0,060	228 179	4 649	3 271	7 920	220 259
14 Bahamas	0,014	53 242	2 206	1 014	3 220	50 022
15 Bahreïn	0,044	167 331	5 438	2 715	8 153	159 178
16 Bangladesh	0,010	38 030	719	654	1 373	36 657
17 Barbade	0,007	26 621	869	491	1 360	25 261
18 Bélarus	0,056	212 967	6 973	3 663	10 636	202 331
19 Belgique	0,885	3 365 639	117 733	61 620	179 353	3 186 286
20 Belize	0,001	3 803	-	-	-	3 803
21 Bénin	0,003	11 409	-	-	-	11 409
22 Bolivie, Etat plurinational de	0,012	45 636	-	-	-	45 636
23 Bosnie-Herzégovine	0,013	49 439	998	981	1 979	47 460
24 Botswana	0,014	53 242	2 206	1 014	3 220	50 022
25 Brésil	3,825	14 546 406	-	-	-	14 546 406
26 Brunéi Darussalam	0,029	110 286	194	1 799	1 993	108 293
27 Bulgarie	0,045	171 134	6 484	3 009	9 493	161 641
28 Burkina Faso	0,004	15 212	53	229	282	14 930
29 Burundi	0,001	3 803	6	65	71	3 732
30 Cabo Verde	0,001	3 803	-	-	-	3 803
31 Cambodge	0,004	15 212	556	262	818	14 394
32 Cameroun	0,010	38 030	-	-	-	38 030
33 Canada	2,922	11 112 313	422 961	193 233	616 194	10 496 119
34 Chili	0,399	1 517 390	23 926	23 974	47 900	1 469 490
35 Chine	7,924	30 134 829	301 090	427 645	728 735	29 406 094
36 Chypre	0,043	163 528	5 815	2 944	8 759	154 769
37 Colombie	0,322	1 224 560	-	-	-	1 224 560
38 Comores	0,001	3 803	-	-	-	3 803
39 Congo	0,006	22 818	-	-	-	22 818
40 Corée, République de	2,040	7 758 083	258 475	131 973	390 448	7 367 635
41 Costa Rica	0,047	178 740	2 562	-	2 562	176 178
42 Côte d'Ivoire	0,009	34 227	20	654	674	33 553
43 Croatie	0,099	376 495	16 051	7 359	23 410	353 085
44 Cuba	0,065	247 194	1 639	-	1 639	245 555
45 Danemark	0,584	2 220 941	89 433	41 178	130 611	2 090 330
46 Djibouti	0,001	3 803	-	-	-	3 803
47 Dominique	0,001	3 803	-	-	-	3 803
48 Egypte	0,152	578 053	703	9 354	10 057	567 996
49 El Salvador	0,014	53 242	-	-	-	53 242
50 Emirats arabes unis	0,604	2 297 001	75 686	39 216	114 902	2 182 099
51 Equateur	0,067	254 800	-	-	-	254 800
52 Erythrée	0,001	3 803	14	65	79	3 724
53 Espagne	2,444	9 294 488	63 961	177 240	241 201	9 053 287
54 Estonie	0,038	144 513	5 574	2 551	8 125	136 388
55 Etats-Unis	22,000	83 665 604	-	-	-	83 665 604
56 Ethiopie	0,010	38 030	-	-	-	38 030

	Etats Membres	Contributions fixées pour 2019		Crédits au titre de:		Total des crédits	Contribution nette pour 2019
				2017 système d'incitation	2016-17 50% de la prime nette		
		%	Montant				
57	Ex-République yougoslave de Macédoine	0,007	26 621	542	491	1 033	25 588
58	Fidji	0,003	11 409	416	196	612	10 797
59	Finlande	0,456	1 734 160	67 157	31 889	99 046	1 635 114
60	France	4,861	18 486 295	697 603	342 018	1 039 621	17 446 674
61	Gabon	0,017	64 651	-	-	-	64 651
62	Gambie	0,001	3 803	-	-	-	3 803
63	Géorgie	0,008	30 424	203	491	694	29 730
64	Ghana	0,016	60 848	-	-	-	60 848
65	Grèce	0,471	1 791 204	5 315	36 272	41 587	1 749 617
66	Grenade	0,001	3 803	-	-	-	3 803
67	Guatemala	0,028	106 483	3 019	1 799	4 818	101 665
68	Guinée	0,002	7 606	127	98	225	7 381
69	Guinée équatoriale	0,010	38 030	-	-	-	38 030
70	Guinée-Bissau	0,001	3 803	-	-	-	3 803
71	Guyana	0,002	7 606	210	98	308	7 298
72	Haïti	0,003	11 409	14	-	14	11 395
73	Honduras	0,008	30 424	1 059	523	1 582	28 842
74	Hongrie	0,161	612 280	24 358	13 966	38 324	573 956
75	Iles Cook	0,001	3 803	86	65	151	3 652
76	Iles Marshall	0,001	3 803	151	65	216	3 587
77	Iles Salomon	0,001	3 803	-	-	-	3 803
78	Inde	0,737	2 802 798	100 604	45 888	146 492	2 656 306
79	Indonésie	0,504	1 916 703	54 761	27 801	82 562	1 834 141
80	Iran, République islamique d'	0,471	1 791 204	-	-	-	1 791 204
81	Iraq	0,129	490 585	138	-	138	490 447
82	Irlande	0,335	1 273 999	23 797	24 628	48 425	1 225 574
83	Islande	0,023	87 469	1 675	1 635	3 310	84 159
84	Israël	0,430	1 635 282	-	-	-	1 635 282
85	Italie	3,750	14 261 182	153 572	-	153 572	14 107 610
86	Jamaïque	0,009	34 227	593	654	1 247	32 980
87	Japon	9,684	36 828 078	1 189 801	671 247	1 861 048	34 967 030
88	Jordanie	0,020	76 060	113	-	113	75 947
89	Kazakhstan	0,191	726 369	20 865	10 205	31 070	695 299
90	Kenya	0,018	68 454	-	-	-	68 454
91	Kirghizistan	0,002	7 606	-	-	-	7 606
92	Kiribati	0,001	3 803	-	-	-	3 803
93	Koweït	0,285	1 083 850	2 864	-	2 864	1 080 986
94	Lesotho	0,001	3 803	77	65	142	3 661
95	Lettonie	0,050	190 149	6 814	3 173	9 987	180 162
96	Liban	0,046	174 937	-	-	-	174 937
97	Libéria	0,001	3 803	65	65	130	3 673
98	Libye	0,125	475 373	-	-	-	475 373
99	Lituanie	0,072	273 815	10 359	4 743	15 102	258 713
100	Luxembourg	0,064	243 391	5 490	-	5 490	237 901
101	Madagascar	0,003	11 409	-	-	-	11 409
102	Malaisie	0,322	1 224 560	37 163	19 722	56 885	1 167 675
103	Malawi	0,002	7 606	-	-	-	7 606
104	Maldives, République des	0,002	7 606	-	-	-	7 606
105	Mali	0,003	11 409	28	229	257	11 152
106	Malte	0,016	60 848	-	-	-	60 848
107	Maroc	0,054	205 361	7 554	3 794	11 348	194 013
108	Maurice	0,012	45 636	1 755	818	2 573	43 063
109	Mauritanie	0,002	7 606	299	131	430	7 176
110	Mexique	1,436	5 461 082	-	-	-	5 461 082
111	Moldova, République de	0,004	15 212	490	229	719	14 493
112	Mongolie	0,005	19 015	336	262	598	18 417
113	Monténégro	0,004	15 212	641	294	935	14 277
114	Mozambique	0,004	15 212	487	229	716	14 496
115	Myanmar	0,010	38 030	1 314	654	1 968	36 062
116	Namibie	0,010	38 030	1 267	654	1 921	36 109
117	Népal	0,006	22 818	405	-	405	22 413
118	Nicaragua	0,004	15 212	184	-	184	15 028
119	Niger	0,002	7 606	-	-	-	7 606
120	Nigéria	0,209	794 823	-	-	-	794 823
121	Norvège	0,849	3 228 732	118 385	55 635	174 020	3 054 712
122	Nouvelle-Zélande	0,268	1 019 199	37 335	17 040	54 375	964 824

	Etats Membres	Contributions fixées pour 2019		Crédits au titre de:		Total des crédits	Contribution nette pour 2019
				2017 système d'incitation	2016-17 50% de la prime nette		
		%	Montant				
123	Oman	0,113	429 737	-	-	-	429 737
124	Ouganda	0,009	34 227	513	491	1 004	33 223
125	Ouzbékistan	0,023	87 469	447	1 243	1 690	85 779
126	Pakistan	0,093	353 677	5 564	-	5 564	348 113
127	Palaos	0,001	3 803	-	-	-	3 803
128	Panama	0,034	129 301	1 303	-	1 303	127 998
129	Papouasie-Nouvelle-Guinée	0,004	15 212	-	-	-	15 212
130	Paraguay	0,014	53 242	697	785	1 482	51 760
131	Pays-Bas	1,483	5 639 822	118 721	102 635	221 356	5 418 466
132	Pérou	0,136	517 205	9 265	8 275	17 540	499 665
133	Philippines	0,165	627 492	21 023	10 434	31 457	596 035
134	Pologne	0,841	3 198 308	126 068	57 663	183 731	3 014 577
135	Portugal	0,392	1 490 769	55 912	28 324	84 236	1 406 533
136	Qatar	0,269	1 023 002	33 895	15 634	49 529	973 473
137	République arabe syrienne	0,024	91 271	296	1 963	2 259	89 012
138	République centrafricaine	0,001	3 803	67	-	67	3 736
139	République démocratique du Congo	0,008	30 424	-	-	-	30 424
140	République démocratique pop. lao	0,003	11 409	84	-	84	11 325
141	République dominicaine	0,046	174 937	2 256	-	2 256	172 681
142	République tchèque	0,344	1 308 226	52 188	23 876	76 064	1 232 162
143	Roumanie	0,184	699 749	14 696	-	14 696	685 053
144	Royaume-Uni	4,465	16 980 315	657 187	315 525	972 712	16 007 603
145	Russie, Fédération de	3,089	11 747 411	283 283	180 805	464 088	11 283 323
146	Rwanda	0,002	7 606	-	-	-	7 606
147	Sainte-Lucie	0,001	3 803	120	65	185	3 618
148	Saint-Kitts-et-Nevis	0,001	3 803	-	65	65	3 738
149	Saint-Marin	0,003	11 409	385	196	581	10 828
150	Saint-Vincent-et-les Grenadines	0,001	3 803	-	-	-	3 803
151	Samoa	0,001	3 803	72	65	137	3 666
152	Sao Tomé-et-Principe	0,001	3 803	-	-	-	3 803
153	Sénégal	0,005	19 015	-	-	-	19 015
154	Serbie	0,032	121 695	185	2 355	2 540	119 155
155	Seychelles	0,001	3 803	74	65	139	3 664
156	Sierra Leone	0,001	3 803	-	-	-	3 803
157	Singapour	0,447	1 699 933	59 654	27 180	86 834	1 613 099
158	Slovaquie	0,160	608 477	22 911	10 826	33 737	574 740
159	Slovénie	0,084	319 450	13 040	6 018	19 058	300 392
160	Somalie	0,001	3 803	-	-	-	3 803
161	Soudan	0,010	38 030	-	-	-	38 030
162	Soudan du Sud	0,003	11 409	-	-	-	11 409
163	Sri Lanka	0,031	117 892	3 585	1 832	5 417	112 475
164	Suède	0,957	3 639 454	17 516	62 732	80 248	3 559 206
165	Suisse	1,141	4 339 202	156 638	71 596	228 234	4 110 968
166	Suriname	0,006	22 818	-	-	-	22 818
167	Swaziland	0,002	7 606	301	164	465	7 141
168	Tadjikistan	0,004	15 212	-	-	-	15 212
169	Tanzanie, République-Unie de	0,010	38 030	-	-	-	38 030
170	Tchad	0,005	19 015	-	-	-	19 015
171	Thaïlande	0,291	1 106 668	38 038	17 335	55 373	1 051 295
172	Timor-Leste	0,003	11 409	-	-	-	11 409
173	Togo	0,001	3 803	152	65	217	3 586
174	Tonga	0,001	3 803	-	-	-	3 803
175	Trinité-et-Tobago	0,034	129 301	5 556	2 551	8 107	121 194
176	Tunisie	0,028	106 483	3 893	2 093	5 986	100 497
177	Turkménistan	0,026	98 877	3 093	1 472	4 565	94 312
178	Turquie	1,019	3 875 239	81 397	76 796	158 193	3 717 046
179	Tuvalu	0,001	3 803	64	-	64	3 739
180	Ukraine	0,103	391 707	3 992	6 607	10 599	381 108
181	Uruguay	0,079	300 436	617	4 285	4 902	295 534
182	Vanuatu	0,001	3 803	-	-	-	3 803
183	Venezuela, Rép. bolivarienne du	0,571	2 171 503	-	-	-	2 171 503
184	Viet Nam	0,058	220 573	7 099	3 271	10 370	210 203
185	Yémen	0,010	38 030	-	-	-	38 030
186	Zambie	0,007	26 621	-	-	-	26 621
187	Zimbabwe	0,004	15 212	-	-	-	15 212
	<b>TOTAL</b>	<b>100,000</b>	<b>380 298 200</b>	<b>6 749 081</b>	<b>4 238 672</b>	<b>10 987 753</b>	<b>369 310 447</b>





## Séance plénière

### **Présentation et approbation du rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux**

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Présentation et approbation du rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux.....	1

---

Mardi 5 juin 2018, 10 h 10

*Présidence de M. Elmiger, Vice-président  
gouvernemental de la Conférence*

## **Présentation et approbation du rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux**

### **Le Président**

Nous passons maintenant à l'examen du rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux, qui s'est réunie vendredi dernier, le 1<sup>er</sup> juin 2018. Le rapport de cette commission figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 5A.

Aux paragraphes 7, 9, 12 et 14 de son rapport, la commission invite la Conférence à prendre les quatre décisions suivantes:

Premièrement, la commission recommande à la Conférence d'adopter le rapport financier et les états financiers consolidés vérifiés par le Commissaire aux comptes pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2017.

Deuxièmement, la commission recommande à la Conférence d'adopter le barème des contributions au budget pour 2019, tel qu'il figure dans l'annexe I du rapport de la commission.

Troisièmement, la Conférence est invitée à renouveler le mandat de cinq des sept juges du Tribunal administratif de l'OIT pour une durée de trois ans. Ces cinq juges sont M. Giuseppe Barbagallo (Italie), M<sup>me</sup> Fatoumata Diakité (Côte d'Ivoire), M<sup>me</sup> Dolores Hansen (Canada), M. Michael Moore (Australie) et Sir Hugh Rawlins (Saint-Kitts-et-Nevis).

Enfin, la Conférence est appelée à nommer M. Pierre Coutaz membre suppléant du Comité des pensions du personnel du BIT, avec effet immédiat, pour la période prenant fin le 8 octobre 2019.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux et adopte les quatre résolutions qu'il contient?

*(Le rapport est approuvé et les quatre résolutions sont adoptées.)*

*(La Conférence poursuit la discussion des rapports du Président du Conseil  
d'administration et du Directeur général.)*



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

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

PREMIÈRE PARTIE

RAPPORT GÉNÉRAL

*Table des matières*

	<i>Page</i>
A. Introduction .....	1
B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail .....	7
C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution.....	18
D. Exécution d'obligations spécifiques.....	38
E. Adoption du rapport et remarques finales.....	44
 Annexe	
1. Travaux de la commission.....	48
2. Cas au sujet desquels les gouvernements sont invités à fournir des informations à la commission.....	64

---

## 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 228 membres (115 membres gouvernementaux, 8 membres employeurs et 105 membres travailleurs). Elle comprenait également 11 membres gouvernementaux adjoints, 81 membres employeurs adjoints et 166 membres travailleurs adjoints. En outre, 33 organisations non gouvernementales internationales étaient représentées par des observateurs <sup>1</sup>.

2. La commission a élu son bureau comme suit:

*Président:* M. Rorix Núñez Morales  
(membre gouvernemental, Panama)

*Vice-présidents:* M<sup>me</sup> Sonia Regenbogen (membre employeuse, Canada)  
et M. Marc Leemans (membre travailleur, Belgique)

*Rapporteur:* M. Patrick Rochford  
(membre gouvernemental, Irlande)

3. La commission a tenu 17 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 des instruments suivants relatifs au temps de travail: la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919; la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921; la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930; la convention (n° 47) des quarante heures, 1935; la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; le protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970; la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; la recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921; la recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954; la recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962; la recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990; et la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994; 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 <sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Pour la composition initiale de la commission, se référer au *Compte rendu provisoire*, n° 2. Pour la liste des organisations non gouvernementales internationales, se référer au *Compte rendu provisoire*, n° 1A.

<sup>2</sup> Rapport III à la Conférence internationale du Travail – partie A: rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; partie B: étude d'ensemble.

---

## Séance d'ouverture

5. Le président a fait part de son honneur de présider cette commission qui est l'une des pierres angulaires du système de contrôle régulier de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Elle est une instance de dialogue tripartite permettant à l'Organisation d'examiner l'application des normes internationales du travail et le fonctionnement du système de contrôle. Les conclusions adoptées par la commission et le travail technique de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, ainsi que l'assistance technique du Bureau, sont des outils essentiels pour accompagner les Etats Membres dans la mise en œuvre des normes internationales du travail. Le président s'est dit confiant que, au cours des deux semaines de cette session de la Conférence, la commission pourra fonctionner de manière efficace pour apporter, dans un esprit de dialogue constructif, des réponses aux préoccupations des mandants de l'Organisation.
6. Les membres travailleurs ont souligné que la mission de contrôle de l'application des normes de la commission participe à l'objectif de promotion de la justice sociale qui est une base fondatrice de l'OIT. Les membres travailleurs ont indiqué vouloir tout mettre en œuvre pour que les travaux de la commission aient un impact concret sur les cas de graves violations des conventions internationales du travail dont les effets sur la situation économique et sociale des individus et des communautés sont désastreux. L'impact souhaité des travaux dépend autant des méthodes de travail de la commission que de l'implication des trois groupes qui la composent et du Bureau. Les conclusions adoptées par la commission n'ont certes pas de caractère juridique contraignant, mais elles permettent au plus grand nombre d'Etats de participer aux débats. Ces conclusions permettent également d'amorcer un dialogue qui autrement aurait été difficile au niveau national. Si les membres travailleurs ont déclaré être frustrés de réexaminer certains cas d'années en années sans constater de progrès notable, ils demeurent persuadés que le dialogue tripartite au sein de la commission constitue la meilleure garantie de promotion des instruments de l'Organisation. Les membres travailleurs ont émis le vœu que chacun des intervenants adapte sa manière de travailler dans l'objectif commun de renforcer la mission assignée à la commission et, de par cette mission fondamentale, de maintenir la paix sociale, de lutter contre les injustices, la misère et les privations.
7. Les membres employeurs ont fait observer que la Commission de la Conférence est au cœur du système de contrôle régulier des normes de l'OIT. Si le rapport de la commission d'experts constitue la base des travaux de la Commission de la Conférence, les membres de cette dernière contribuent à l'évaluation finale du contrôle, telle que reflétée dans les conclusions, en y apportant leur propre évaluation juridique, leur connaissance des derniers événements et leur expérience de solutions pratiques, réalisables et durables. Les membres employeurs ont souligné l'importance d'établir un dialogue constant et direct entre la Commission de la Conférence et la commission d'experts, ce qui permet non seulement aux mandants de mieux comprendre les exigences découlant des normes, mais également à la commission d'experts de saisir les réalités et les besoins des utilisateurs du système de contrôle.
8. A l'occasion de l'élection du bureau de la Commission de la Conférence, le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela a indiqué qu'il ne soutenait pas la candidature du membre gouvernemental du Panama à la présidence, celle-ci n'ayant pas fait l'objet d'un consensus au sein du groupe des Amériques (GRUA). Etant donné que le gouvernement du Panama, en tant que membre du Groupe dit de Lima, a décidé de n'appuyer aucune candidature vénézuélienne au sein d'organisations ou de mécanismes régionaux et internationaux, le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela, appliquant le principe de réciprocité, ne soutiendra aucune candidature provenant de pays du Groupe de Lima ni, plus spécifiquement, celle du gouvernement du Panama qui aurait dû faire l'objet d'un consensus au sein du GRUA selon la règle fondamentale applicable dans ce groupe.

- 
9. Le membre gouvernemental du Paraguay, s'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a indiqué que ce dernier a mené depuis plusieurs mois des consultations sur la présidence de la commission et a rappelé qu'en 2015 le groupe a pris l'engagement d'une rotation pour assumer les fonctions de président et de rapporteur au sein de la commission. A cet égard, le GRULAC a rempli son rôle de coordination lors des réunions formelles et informelles tenues.
  10. Le membre gouvernemental de la République de Corée, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, a indiqué que le groupe avait déjà pris connaissance des réserves exprimées par le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela et des explications fournies par le GRULAC. Il a précisé que le groupe gouvernemental mène des consultations pour la nomination du bureau de la commission depuis janvier 2018 et a confirmé le soutien du groupe à la nomination du membre gouvernemental du Panama à la présidence de la commission.
  11. Le membre gouvernemental du Brésil a indiqué qu'il soutenait sans réserve la candidature du membre gouvernemental du Panama à la présidence de la commission.
  12. Le membre gouvernemental du Mexique, faisant écho à l'information du représentant du GRULAC, a indiqué que son gouvernement a participé aux consultations citées dans le cadre desquelles il a apporté son soutien à la candidature du gouvernement du Panama à la présidence de la commission. Il a réitéré son appui à cette candidature.

## **Travaux de la commission**

13. 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 <sup>3</sup>. A cette occasion, la commission a examiné ses méthodes de travail, comme indiqué ci-dessous.
14. Suivant sa pratique habituelle, la commission a débuté ses travaux par une discussion sur les questions générales se rapportant à l'application des conventions et des recommandations et sur la manière dont les Etats Membres s'acquittent de leurs obligations normatives en vertu de la Constitution de l'OIT. Pendant cette 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.
15. La commission a ensuite examiné l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail. Sa discussion est résumée dans la section C de la Partie I de ce rapport.
16. A la suite de ces discussions, la commission a examiné les cas de manquements graves par les Etats 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 A de la Partie II de ce rapport.
17. La commission a ensuite examiné 23 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

<sup>3</sup> Travaux de la Commission de l'application des normes, CIT, 107<sup>e</sup> session, C.App./D.1 (voir annexe 1).



---

s'est également appuyée sur ses discussions des années précédentes, les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, sur les rapports des autres organes de contrôle de l'OIT et d'autres organisations internationales. Les restrictions de temps ont à nouveau contraint la commission à sélectionner un nombre limité de cas individuels parmi les observations de la commission d'experts. S'agissant de l'examen de ces cas, la commission a 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. Le résultat de cet examen figure dans la section D de la Partie I de ce rapport. La section B 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.

18. 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**

19. Au moment de l'adoption du document D.1, le président a précisé quelques points relatifs à la gestion du temps, notamment les limites de temps des interventions orales pendant les discussions. Rappelant que tous les délégués ont l'obligation de respecter le langage parlementaire, il a émis le vœu que l'expérience de tous garantira le succès des travaux de la commission.
20. Les membres travailleurs ont souligné que les méthodes de travail de la commission ont évolué pour tenir compte de la réduction de ses travaux – comme ceux de la Conférence – à deux semaines, imposant ainsi un programme chargé. La gestion stricte du temps a permis à la commission d'achever ses travaux dans les temps impartis, balayant certaines inquiétudes exprimées à cet égard. Certaines craintes soulevées sur la qualité des débats menés dans de telles conditions pourraient aussi être levées par une préparation plus rigoureuse et concertée des différents groupes de la commission et renforcer par la même occasion la pertinence des interventions. Il est nécessaire néanmoins que chacun puisse faire entendre sa voix et contribuer aux travaux de la commission. La réduction du temps de parole des intervenants devrait ainsi demeurer marginale. Outre ces aspects pratiques, les travaux de la commission reposent sur l'apport de la commission d'experts, des gouvernements et des membres employeurs et travailleurs de la commission, ainsi que du Bureau. La qualité du rapport de la commission d'experts et de son étude d'ensemble conditionne celle des travaux de la Commission de la Conférence. Le travail du Bureau est essentiel dans le suivi des recommandations de la commission. A cet égard, les rapports des missions de suivi devraient être publiés pour que tous puissent en prendre connaissance. Par ailleurs, il conviendrait de renforcer les moyens du Département des normes internationales du travail afin qu'il puisse intégrer de manière plus structurelle le suivi des conclusions de la Commission de la Conférence. Les gouvernements, par leurs obligations de respecter et de faire respecter les protections prévues dans les instruments de l'OIT, ont un rôle essentiel dans la résolution des manquements constatés comme dans le partage d'expérience.
21. Les membres employeurs ont émis le souhait que les points qu'ils expriment lors des discussions au sein de la commission et reflétés dans ses conclusions puissent être repris dans le cadre des autres procédures de contrôle de l'OIT, par le Bureau dans le cadre de son appui aux organes de contrôle, ainsi qu'à l'occasion d'initiatives de l'Organisation dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. Rappelant qu'il s'agit de la dernière session de la commission avant le centenaire de l'OIT, les membres employeurs ont souhaité qu'elle donne lieu à un dialogue tripartite constructif qui réaffirme le rôle central de la commission dans le contrôle des normes internationales du

---

travail. Tout en reconnaissant l'existence de divergences d'opinions sur des points essentiels entre mandants et entre la Commission de la Conférence et la commission d'experts, ils se sont engagés à exprimer ces différences dans un esprit de compréhension et de respect mutuels et à tenter de parvenir à des résultats constructifs.

22. Le membre gouvernemental du Paraguay, s'exprimant au nom du GRULAC, a regretté que les positions du groupe ne soient pas reflétées dans le document D.1. qui, de son avis, contient des éléments qui n'ont pas obtenu de consensus tripartite, ce qui ne contribue pas à établir la confiance ou à la crédibilité du système de contrôle. Afin de défendre un consensus tripartite efficace au sein de la Commission, il est essentiel de renforcer la participation des gouvernements aux consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission, et enfin, il est nécessaire que la commission examine les cas de progrès, ceux-ci pouvant alors servir d'exemples de bonnes pratiques pour d'autres Etats et ainsi influencer positivement de futures ratifications.

### **Adoption de la liste des cas individuels**

23. Au cours de la deuxième séance de la commission, le président a indiqué que la liste des cas individuels devant être discutés par la commission était disponible <sup>4</sup>.
24. Suite à l'adoption de cette liste, les membres travailleurs ont souligné l'importance particulière que revêt ce moment dans le déroulement des travaux de la commission car il place certains Etats devant des manquements qu'ils refusent de considérer au niveau national et auxquels ils seront confrontés devant d'autres Etats. Cette année encore, les cas retenus qui sont relatifs à des violations de conventions fondamentales sont en nombre et reflètent une fois de plus la pression constante exercée contre le respect de droits fondamentaux au travail dans le monde. Si les membres travailleurs se déclarent satisfaits d'avoir pu adopter de manière consensuelle cette liste de cas individuels, ils regrettent la déception inévitable que cette liste représente auprès de certains membres travailleurs qui auraient espéré l'examen de leurs cas par la commission. Bien que les cas suivants ne seront pas discutés, les membres travailleurs souhaitent faire état de certaines situations préoccupantes affectant le monde du travail et émettent le vœu qu'elles seront traitées dans le cadre d'autres mécanismes de contrôle de l'OIT. Il s'agit de mesures à l'encontre de droits fondamentaux du travail au Kazakhstan, de violations graves des droits fondamentaux et des libertés publiques en Turquie, de situations de travail des enfants au Malawi, particulièrement dans les secteurs du tabac et du thé, ou encore de la situation des services d'inspection du travail au Pakistan. Il s'agit également de la situation de répression violente de manifestations pacifiques de travailleurs au Bangladesh et l'absence patente de progrès dans la mise en conformité de la loi et de la pratique avec les prescriptions de la convention n° 87, et cela malgré l'examen récurrent du cas par la commission depuis l'an 2000. A cet égard, les membres travailleurs ont indiqué vouloir suivre l'évolution de la situation dans le pays d'ici l'année prochaine et, sur cette base, considérer un recours éventuel à la procédure de plainte, conformément à l'article 26 de la Constitution de l'OIT. En outre, les membres travailleurs souhaitent attirer l'attention sur la situation de manquements graves aux droits fondamentaux du travail dans certains pays qui ne figuraient pas dans la liste préliminaire des cas. Il s'agit des violations de la liberté syndicale et du droit de négociation collective en Argentine et en Colombie, ou encore en Egypte où une loi récemment adoptée menace le mouvement syndical indépendant.

<sup>4</sup> CIT, 107<sup>e</sup> session, Commission de l'application des normes, C.App./D.4 (annexe 2).

- 
25. Le membre gouvernemental du Paraguay, s'exprimant au nom du GRULAC, a rappelé la position de son groupe sur les points suivants: i) la liste finale des cas individuels devrait être communiquée plus tôt pour que les gouvernements puissent se préparer à fournir une réponse appropriée; ii) les cas les plus graves devraient être prioritaires; iii) le président de la commission devrait pouvoir participer à la recherche d'un consensus tripartite; et iv) il conviendrait d'informer suffisamment tôt les gouvernements concernés pour qu'ils puissent transmettre aux autorités compétentes toutes les informations leur permettant de prendre les mesures nécessaires de façon appropriée. Concernant l'adoption des conclusions pour les cas individuels, il est important d'encourager le gouvernement concerné à faire part de son avis sur ses conclusions, y compris les conditions dans lesquelles elles seront mises en œuvre.
26. Le membre gouvernemental de l'Algérie a émis le vœu que les discussions informelles tripartites sur les méthodes de travail de la commission aideront dans le choix des décisions à prendre dans le cadre des réformes des organes de contrôle, avec l'objectif de renforcer le rôle de la commission et la pertinence de ses travaux dans la discussion des cas individuels. Les méthodes de travail actuelles de la commission dans la sélection des cas individuels sont le fruit d'une évolution qui tendait à en améliorer la pertinence. Cependant, ces méthodes ont un effet pervers qui affaiblit les valeurs de tripartisme défendues par l'Organisation et les travaux mêmes de la commission. Rappelant que son gouvernement a présenté des propositions dans le cadre des discussions informelles, il s'est félicité de certaines adaptations introduites à ce jour, en particulier la transmission anticipée aux gouvernements de la liste préliminaire des cas ainsi que la gestion rigoureuse du temps de parole lors des discussions. Si la procédure de sélection des cas a gagné en transparence et en efficacité, des progrès restent à faire, en particulier en ce qui concerne la recherche d'une formule appropriée pour assurer une participation tripartite équilibrée dans cette sélection. Le groupe gouvernemental devrait participer, à côté des membres employeurs et travailleurs, au processus de détermination des critères de choix des cas individuels. En outre, la liste définitive des cas devrait être disponible avant le début des travaux de la commission et permettre ainsi aux pays figurant dans la liste de préparer leurs réponses et de fournir les informations nécessaires. Les discussions sur les méthodes de travail de la commission doivent contribuer à la pertinence de ses travaux, et tous les Etats Membres devraient continuer à agir avec détermination dans ce sens.
27. Le membre employeur de l'Argentine, se référant à la déclaration des membres travailleurs, a rappelé que son pays ne figurait même pas dans la liste préliminaire des cas et s'est interrogé sur les réels motifs de cette citation.
28. La membre gouvernementale de l'Argentine, se référant à la déclaration des membres travailleurs, a indiqué respecter les libertés d'expression et d'opinion, mais a considéré que la mention de son pays et la référence à des accords économiques ou réformes législatives éventuels étaient hors de propos au sein de la commission.
29. Le membre gouvernemental de l'Egypte, se référant à la déclaration des membres travailleurs, a fait observer que son pays ne figurait pas dans la liste préliminaire des cas. Il a rappelé que la nouvelle législation, citée par les membres travailleurs, a fait l'objet de consultations approfondies, notamment avec le BIT.

---

## **B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail**

### **Déclaration de la représentante du Secrétaire général**

30. La représentante du Secrétaire général a rappelé que la Commission de l'application des normes, qui se réunit chaque année depuis 1926, est une commission permanente de la Conférence internationale du Travail et que son mandat, qui est au cœur des activités de l'OIT, consiste notamment à examiner et à porter à la connaissance de la Conférence réunie en séance plénière: i) les mesures prises par les Membres pour donner effet aux conventions auxquelles ils sont parties; et ii) les informations et les rapports concernant les conventions et recommandations transmis par les Membres conformément à l'article 19 de la Constitution. En vertu de cet article, chaque année, la commission examine une étude d'ensemble sur la législation et les pratiques des Etats Membres dans un domaine précis. Les détails concernant les travaux de la commission sont énoncés dans le document D.1 qui rend compte par ailleurs des nombreuses améliorations apportées aux méthodes de travail à la suite des consultations tripartites informelles tenues à ce sujet depuis 2006.
31. A l'issue des dernières consultations tripartites informelles de novembre 2017 et mars 2018, il a été convenu que la procédure pour l'adoption des conclusions relatives aux cas examinés sera légèrement modifiée. Il est prévu que les conclusions seront visibles sur écran dans la langue utilisée par le président pendant leur lecture et que, dans le même temps, une copie papier de ces conclusions sera fournie au représentant gouvernemental concerné dans l'une des trois langues officielles de son choix (anglais, espagnol ou français). Le représentant gouvernemental concerné pourra prendre la parole s'il le souhaite, dès lors que le président a annoncé l'adoption des conclusions. Cette année encore, tout comme l'année passée, les projets de procès-verbaux des séances seront publiés dans une version trilingue «panachée» (anglais, espagnol et français). Il ne sera rendu compte de chaque intervention que dans la langue de travail dans laquelle elle a été prononcée ou dans la langue choisie par l'orateur dans sa demande de prise de parole. Le rapport final de la commission, en particulier la Partie II consacrée à l'examen de cas individuels, sera soumis à la Conférence réunie en séance plénière dans la même version trilingue «panachée» pour adoption, et les trois versions entièrement traduites du rapport seront mises en ligne dix jours après la fin de la Conférence. En outre, tous les documents de la commission, y compris les projets de procès-verbaux des séances, seront mis en ligne sur la page Web de la commission. Cette page Web sera le mode privilégié de partage des documents, en conformité avec la politique de dématérialisation des documents mise en œuvre par le Bureau. Les amendements au procès-verbal de chaque séance pourront être soumis soit par écrit, soit par courrier électronique. Lors des dernières consultations tripartites informelles, il a été décidé en outre d'allouer du temps additionnel à la discussion de l'étude d'ensemble pour permettre son examen approfondi. Les membres sont invités à profiter pleinement de cette occasion pour informer la commission des problématiques et pratiques nationales relatives au temps du travail au regard de l'examen réalisé par la commission d'experts dans son étude d'ensemble. Cette étude d'ensemble ainsi que le résultat des discussions au sein de la commission informeront l'examen ultérieur par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes.
32. Cette année, l'Organisation célèbre le 70<sup>e</sup> anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme et de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, toutes deux adoptées en 1948. Il s'agit également du 60<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) en 1958. Enfin, cette année marque aussi le 20<sup>e</sup> anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui fut adoptée en 1998. Il apparaît important de souligner l'interdépendance de tous ces instruments ainsi que leur pertinence. Par ailleurs, le fait que

---

le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté par les Nations Unies, consacre une grande partie de ses cibles et indicateurs à l'égalité, la diversité et l'inclusion ainsi qu'à l'Etat de droit et la bonne gouvernance démontre l'importance que revêtent l'égalité et la liberté syndicale pour l'avenir du travail et le développement durable. Ces deux principes indissociables trouvent leurs fondements et leur reconnaissance universelle dans un document emblématique, la Déclaration universelle des droits de l'homme. La reconnaissance inscrite dans cette Déclaration – que tous les êtres humains ont des droits et des libertés fondamentales – a conservé toute sa pertinence et demeure essentielle aujourd'hui. Ce message universel a été repris dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 afin de souligner, entre autres, la nature indissociable des quatre principes et droits fondamentaux. Malgré le chemin parcouru depuis l'adoption de ces deux déclarations, les violations des droits humains, y compris de la liberté syndicale et la non-discrimination, sont loin d'être éradiquées dans le monde. La convention n° 87 fait partie de l'ADN de l'OIT car, sans elle, il serait impossible de parler de tripartisme et de dialogue social. On dit souvent que, sans la liberté syndicale, il ne peut y avoir d'égalité car le dialogue social et la négociation collective contribuent de façon déterminante à promouvoir l'égalité et à protéger contre les discriminations. La convention n° 87 compte à ce jour 154 ratifications. Cependant, elle demeure la moins ratifiée de toutes les conventions fondamentales de l'OIT. Le rapport récurrent sur le dialogue social, qui sera discuté lors de la présente session de la Conférence, ainsi que le rapport récurrent de l'année passée sur les droits et principes fondamentaux au travail soulignent tous deux le besoin de promouvoir davantage la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales notamment dans le domaine de la liberté syndicale, en particulier à la veille du centenaire de l'OIT. La convention n° 111 fut adoptée en 1958, en pleine période de décolonisation et de mouvements civiques historiques. Aujourd'hui, suite notamment à l'adoption de la Déclaration de 1998 et la campagne de ratification qui l'a suivie, cette convention est ratifiée par 175 Etats Membres. Malgré ce fait et les avancées majeures réalisées depuis l'adoption de la convention, l'éradication de la discrimination est loin d'être devenue une réalité, et les discriminations de toutes sortes persistent, fondées notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Ce troublant constat est à l'origine de l'un des engagements du Programme 2030 de ne laisser personne de côté.

- 33.** En ce qui concerne la question des femmes au travail, selon le Directeur général du BIT, qui consacre son rapport de cette année à ce sujet important, «La réalité indéniable est que les désavantages que les femmes continuent de subir au travail, malgré les progrès réels qui ont été enregistrés, y compris grâce à l'OIT, constituent peut-être l'atteinte la plus flagrante et la plus grave à la justice sociale.» Il semble par conséquent opportun que la Conférence internationale du Travail examine cette année en première discussion l'adoption d'un nouvel instrument sur la violence et le harcèlement au travail qui constituent, comme souligné par les médias ces derniers temps, une réalité malheureusement très répandue dans le monde du travail. A cet égard, le Directeur général a appelé tous les membres de la communauté de l'OIT – non seulement ceux qui travaillent au Bureau mais également les membres du Conseil d'administration, les experts, les délégués et les participants à des réunions et conférences de l'OIT – à en être conscients et à prévenir toute manifestation de harcèlement sexuel ou de violence. Il incombe à tous de veiller à ce que la Conférence internationale du Travail soit une référence exemplaire en la matière.
- 34.** Faisant état des progrès accomplis dans le cadre de l'initiative du centenaire sur les normes, la représentante du Secrétaire général a rappelé que cette initiative sur les normes comprend deux volets, qui relèvent tous deux de la responsabilité du Conseil d'administration du BIT. Le premier volet concerne le mécanisme d'examen des normes et son groupe de travail tripartite, dont l'objectif est de contribuer à garantir que le corpus normatif de l'OIT est à jour et pertinent au regard des évolutions du monde du travail. Les travaux progressent de façon constructive sur ce plan. Lors de sa troisième session en septembre 2017, le groupe de



---

travail a procédé à son premier examen de fond de 19 instruments concernant la sécurité et la santé au travail (dispositions générales et risques spécifiques). Lors de cet examen, le groupe de travail a pu bénéficier du résultat de la discussion de la Commission de la Conférence sur l'étude d'ensemble de l'année passée concernant la sécurité et la santé au travail. Le groupe de travail a constaté notamment: i) le besoin de promotion de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006; ii) le fait que la recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929, était dépassée et devrait faire l'objet d'un retrait; et iii) le fait que dix instruments requièrent de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future. Le groupe de travail a enfin identifié deux lacunes en termes de protection portant respectivement sur les questions d'ergonomie au travail et de risques biologiques. Afin d'assurer un suivi aux recommandations du groupe de travail, le Bureau a pris des mesures afin de soutenir l'élaboration de plans d'action nationaux tripartites sur les normes internationales du travail. La seconde composante de l'initiative sur les normes porte sur le renforcement du système de contrôle de l'OIT. Les discussions progressent bien également sur ce front tant de façon bipartite que tripartite. Lors de sa prochaine session, le Conseil d'administration examinera plusieurs améliorations à apporter au mécanisme de contrôle, notamment celle de porter le cycle de rapport des conventions techniques de cinq à six ans et de renforcer la planification des demandes de rapports par thème.

- 35.** Evoquant la stratégie du Bureau pour fournir une assistance technique qui permette de réaliser des progrès tangibles au niveau national, la représentante du Secrétaire général a indiqué que, grâce à la mise en œuvre par le Bureau de deux plans d'action et de promotion, 14 ratifications de la convention du travail maritime, 2006, ainsi que 14 ratifications d'instruments sur la santé et la sécurité au travail ont été enregistrées au cours des deux dernières années. Les résultats complets obtenus à travers l'action du BIT pendant les deux dernières années, y compris dans le domaine des normes internationales du travail, sont décrits dans le rapport du Directeur général sur l'exécution du programme de l'OIT en 2016-17 qui est soumis à la présente session de la Conférence. Comme décidé lors des consultations tripartites informelles consacrées aux méthodes de travail de la commission, cette année encore, des informations relatives aux mesures prises par le Bureau pour donner suite aux recommandations de la commission ont été mises en ligne sur la page Web dédiée et sont régulièrement actualisées. Conformément aux conclusions et recommandations adoptées l'année dernière par la commission, une mission tripartite de haut niveau a eu lieu au Kazakhstan, deux missions de contacts directs en Egypte et au Salvador, une mission de haut niveau en Mauritanie et une mission d'assistance technique s'est rendue au Bélarus. En outre, plusieurs autres pays ont demandé et obtenu une assistance technique du Bureau. Les rapports reçus des gouvernements qui ont bénéficié de cette assistance montrent souvent à quel point les discussions et les conclusions de la commission peuvent favoriser la fourniture d'un appui ciblé et véritablement efficace de la part du Bureau. Dans les cas de manquements graves, de la part d'Etats Membres, à leurs obligations en matière de présentation de rapports, le Bureau a proposé une assistance technique spécialement adaptée à leurs besoins. Plusieurs de ces Etats Membres se sont entre-temps acquittés, en partie du moins, de leurs obligations. Enfin, avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, le Bureau continue de dispenser des formations sur mesure aux niveaux national, régional et international sur les normes internationales du travail. L'Académie annuelle des normes internationales du travail a eu lieu pour la deuxième fois cette année et ambitionne de diffuser des connaissances et des outils sur les normes internationales du travail auprès des mandants tripartites de l'OIT, des juges, des avocats, des professeurs de droit ainsi que des professionnels des médias.
- 36.** La représentante du Secrétaire général a conclu en assurant que le Bureau est déterminé à soutenir et consolider la participation constructive des mandants tripartites à un système de contrôle fiable qui reçoive leur confiance et dont tous se sentent parties prenantes. Le Département des normes internationales du travail met ainsi toute son expertise au service



---

de la commission afin qu'elle puisse s'acquitter du rôle de premier plan qui lui incombe dans le cadre constitutionnel de l'OIT.

## **Déclaration du président de la commission d'experts**

37. La commission a salué la présence de M. Abdul Koroma, président de la commission d'experts, qui a exprimé sa gratitude pour l'occasion qui lui est offerte de participer à la discussion générale et à la discussion sur l'étude d'ensemble. Le président de la commission d'experts a souligné l'importance de la séance spéciale de la commission d'experts avec les deux vice-présidents de la Commission de la Conférence. Outre la participation du président de la commission d'experts aux travaux de la Commission de la Conférence, la séance spéciale constitue le cadre institutionnel et la bonne pratique permettant aux représentants des deux commissions d'échanger des vues sur des questions revêtant un intérêt commun. Lors de sa dernière séance spéciale, la commission d'experts a pris dûment note des préoccupations exprimées par la vice-présidente employeuse quant à l'augmentation du nombre de cas de manquements graves à l'obligation de faire rapport et est convenue d'instituer, à partir de sa prochaine session, une pratique constituant à lancer des «appels d'urgence» dans les cas répondant aux critères suivants: i) défaut d'envoi des premiers rapports pour la troisième année consécutive; ii) absence de réponse à des observations graves et urgentes d'organisations d'employeurs et de travailleurs pendant plus de deux ans; et iii) absence de réponse à des répétitions relatives à un projet de législation lorsque sont survenus des faits nouveaux. Dans ces cas, la commission d'experts pourrait aviser les gouvernements concernés, dans un paragraphe liminaire à ses commentaires, que, s'ils n'ont pas fourni de premier rapport ou de réponses aux points soulevés pour le 1<sup>er</sup> septembre de l'année suivante, elle pourrait alors procéder à l'examen de ces cas sur la base des informations dont elle dispose et, éventuellement, formuler un nouveau commentaire à sa prochaine réunion. De la même façon, la Commission de la Conférence pourra aussi convoquer les gouvernements concernés et les aviser de la possibilité d'un examen approfondi de la part de la commission d'experts en cas de manquement persistant à l'obligation de faire rapport, renforçant ainsi les synergies entre les deux organes de contrôle.
38. Par ailleurs, la commission d'experts a accueilli favorablement les informations reçues lors de sa dernière séance spéciale sur les méthodes suggérées dans le cadre des discussions menées par le Conseil d'administration, conformément à l'initiative sur les normes en vue du renforcement du système de contrôle, dont: i) le regroupement par thème des conventions aux fins de présentation des rapports; ii) la pratique des commentaires groupés; iii) l'introduction d'un système de gestion électronique des documents et de l'information pour les organes de contrôle; et iv) l'allongement du cycle de présentation des rapports des conventions techniques de cinq à six ans. A cet égard, la commission d'experts s'est dite disposée à réfléchir, dès sa prochaine réunion, à la manière dont elle pourrait assouplir les critères extrêmement rigides qui permettent de déroger à son cycle d'examen lorsqu'elle reçoit des commentaires d'organisations de travailleurs et d'employeurs au titre du paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution de l'OIT, et elle a décidé qu'elle pourrait s'inspirer des critères utilisés pour demander des rapports anticipés.
39. La commission d'experts a souligné dans son rapport que le nombre d'observations reçues de la part d'organisations d'employeurs et de travailleurs sur l'application des conventions et des recommandations a continué de croître, ce qui est un indicateur de la vitalité du mécanisme de contrôle et contribue grandement au travail d'évaluation de la commission d'experts. La commission d'experts a aussi rappelé le problème qui la préoccupe depuis longtemps, à savoir la faible proportion de rapports reçus au 1<sup>er</sup> septembre, et a prévu d'examiner plus en détail à sa prochaine réunion le traitement des rapports reçus au-delà de l'échéance du 1<sup>er</sup> septembre. En outre, la commission d'experts a une nouvelle fois appelé

---

tous les gouvernements à faire en sorte que copie des rapports sur les conventions ratifiées soit communiquée aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs afin de veiller à cet important aspect du mécanisme de contrôle. Enfin, le président de la commission d'experts a attiré l'attention sur l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail. Cette année, l'étude d'ensemble est particulièrement ambitieuse dans la mesure où le champ de son étude porte sur tous les aspects du temps de travail (durée du travail, repos hebdomadaire, congé annuel, travail de nuit et travail à temps partiel) réglementés par les instruments de l'OIT, à savoir neuf conventions, un protocole et six recommandations. Il a fait ensuite référence aux évolutions positives et aux défis que l'étude d'ensemble relève, notamment ceux découlant des nouvelles modalités de travail. S'attachant au contenu de l'étude d'ensemble, il a notamment souligné l'importance du dialogue social et de la négociation collective dans la mise en application des conventions sur le temps de travail, ainsi que la nécessité de disposer de services d'inspection du travail efficaces et d'instaurer des sanctions dissuasives en cas de non-respect des dispositions relatives au temps de travail.

40. Enfin, la commission d'experts est résolument engagée en faveur d'un dialogue constructif avec la Commission de la Conférence et avec tous les autres organes de contrôle de l'OIT dans l'intérêt d'un système de contrôle crédible et faisant autorité et, en fin de compte, pour la cause des normes internationales du travail et de la justice sociale partout dans le monde.
41. Enfin, le président de la commission d'experts a annoncé le départ du Professeur Mario Ackerman et du Juge Ajit Prakash Shah de la commission d'experts et a rendu hommage à leur longue et inestimable contribution à ses travaux.

## **Déclaration des membres employeurs**

42. Les membres employeurs se sont félicités de la présence du président de la commission d'experts à la discussion générale de la commission. Ils ont rappelé que la Commission de la Conférence est au cœur du système de contrôle régulier des normes de l'OIT depuis plus de quatre-vingt-dix ans. Elle offre aux mandants tripartites un espace de dialogue régulier sur l'application des conventions ratifiées et sur d'autres obligations liées aux normes. Le dialogue tripartite mené au sein de la Commission de la Conférence se fonde, d'une part, sur le rapport de la commission d'experts et, de l'autre, sur les contributions des membres de la commission qui apportent leur propre évaluation de l'application des conventions en droit et dans la pratique, leur compréhension réelle et pratique de la situation économique et sociale des Etats Membres de l'OIT, leur connaissance des derniers événements et leur grande expérience du monde du travail et des affaires sociales. De l'avis des membres employeurs, cela est essentiel pour parvenir à des conclusions équilibrées, pertinentes et pratiques de la Commission de la Conférence, à même d'indiquer aux gouvernements concernés des moyens concrets et réalistes pour mettre pleinement en œuvre les conventions de l'OIT qu'ils ont ratifiées, et ainsi améliorer le respect par les Etats Membres de leurs obligations découlant des normes internationales du travail. La meilleure façon d'y parvenir est de faire activement et entièrement participer les mandants tripartites de l'OIT à toutes les étapes du processus de contrôle. L'amélioration de l'application ne requiert pas uniquement de révéler les échecs de mise en œuvre, mais exige aussi de faire davantage ressortir les cas de progrès et de souligner les meilleures pratiques. Si les discussions et les conclusions de la commission portent sur environ 24 cas, ses membres émettent également des commentaires sur des problèmes généraux d'application et fournissent notamment des orientations à la commission d'experts sur la façon de mener ses travaux préparatoires. Pour veiller à une pleine gouvernance et à une adhésion totale des mandants tripartites, d'autres mesures doivent être envisagées pour étendre la supervision tripartite à des domaines de contrôle jusqu'alors réservés à la commission d'experts.

- 
43. Les membres employeurs ont souligné plusieurs éléments positifs dans le rapport de la commission d'experts. Premièrement, le mandat de la commission d'experts est à nouveau mentionné au paragraphe 19 du rapport, précisant le caractère non contraignant de ses avis et recommandations. Deuxièmement, la référence systématique, dans les observations de la commission d'experts, aux discussions et aux conclusions de la Commission de la Conférence reflète l'intégration croissante entre les deux principaux organes de contrôle. Il s'agit d'une démarche qu'il convient de poursuivre. Troisièmement, il est appréciable que la commission d'experts ait décidé, sur la base de la proposition des membres employeurs émise l'année dernière, d'instituer une pratique consistant à lancer des « appels d'urgence » dans les cas de manquements graves à l'obligation de faire rapport et à attirer l'attention de la Commission de la Conférence sur ces cas. Une telle pratique permettra à la Commission de la Conférence d'aviser les gouvernements concernés que, en l'absence de rapport, la commission d'experts pourrait examiner la question quant au fond à sa prochaine réunion. Il est vraisemblable que cette nouvelle méthode ait un effet important sur les travaux de la Commission de la Conférence dès 2019.
44. Les membres employeurs ont émis plusieurs propositions pour accroître l'efficacité du contrôle régulier des normes et le rendre plus transparent et pertinent: i) compte tenu de la nécessité de rendre le rapport de la commission d'experts encore plus convivial pour le lecteur et plus transparent, il devrait être rédigé dans un langage clair, concis et simple, et contenir des demandes concrètes d'action; ii) dans la version électronique du rapport de la commission d'experts, il serait souhaitable d'inclure des liens hypertextes vers les commentaires antérieurs pertinents de la commission d'experts et les discussions utiles de la Commission de la Conférence, ainsi que vers les documents soumis par les organisations d'employeurs et de travailleurs à la commission d'experts pour autant qu'elles souhaitent les rendre publics. Ces documents pourraient alors également être publiés sur le site Web de NORMLEX; iii) de plus, comme indiqué dans la Position commune du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs de 2017, les rapports de mission sur les conclusions de la Commission de la Conférence ou un résumé des résultats concrets et sans caractère confidentiel des missions devraient être publiés sur la page Web de la Commission de la Conférence et/ou le site Web de NORMLEX. Les membres employeurs ont spécifiquement demandé que plusieurs points soient inclus à l'ordre du jour de la prochaine réunion sur les méthodes de travail de la Commission de la Conférence, dont: a) l'établissement d'une coopération et d'un dialogue plus directs entre les membres de la commission d'experts et de la Commission de la Conférence; b) la possibilité pour la Commission de la Conférence d'examiner la mise en œuvre des conclusions adoptées les années précédentes plutôt que de se contenter de leur publication sur le site Web spécialisé de la Commission de la Conférence, et prévoir d'améliorer la page Web de la Commission de la Conférence, notamment en y incluant des informations sur les délibérations tripartites et en permettant d'accéder intégralement aux documents soumis par les mandants au cours des travaux de la commission; et c) l'amélioration de la diffusion des informations fournies par les Etats Membres dans les documents D, y compris en encourageant les Etats Membres cités dans la liste préliminaire des cas à fournir des informations à jour sur leur cas un mois avant l'ouverture de la Conférence internationale du Travail, informations que le Bureau pourrait publier sur le site Web de la Commission de la Conférence. Cette démarche permettrait aux partenaires sociaux de disposer des informations les plus récentes de la part des gouvernements afin de réduire la liste préliminaire, et aux mandants tripartites de préparer à l'avance leurs interventions pour la discussion lors de la Commission de la Conférence en disposant de toutes les informations nécessaires et à jour.
45. Les membres employeurs ont également soulevé un certain nombre de préoccupations à propos du contrôle régulier des normes: i) compte tenu du manquement persistant à l'obligation de présenter des rapports de nombreux gouvernements, ils veulent croire que les efforts de rationalisation des rapports actuellement déployés, y compris l'extension des possibilités de présenter des rapports par voie électronique envisagée par le Conseil

---

d'administration à sa session de mars 2018, faciliteront la présentation de rapports et augmenteront leur taux de présentation à l'avenir. Toutefois, il faudrait adopter des mesures plus fondamentales pour répondre à ce problème et envisager, plus spécifiquement, les consolidation, concentration et simplification des normes de l'OIT elles-mêmes. Cette démarche a déjà été adoptée dans une large mesure dans le domaine maritime, et il est à espérer que les travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes permettront de progresser en ce sens dans d'autres domaines; ii) les critères employés pour différencier les observations et les demandes directes, décrits au paragraphe 41 du rapport de la commission d'experts, et en particulier la «nature essentiellement technique» des questions abordées dans les demandes directes et les «divergences importantes» soulignées dans les observations, ne sont pas totalement clairs et suscitent une certaine confusion. Dans plusieurs cas, il est difficile de comprendre pourquoi un commentaire est classé dans l'une ou l'autre catégorie. C'est un point important puisque les demandes directes ne sont pas incluses dans le rapport de la commission d'experts. La formulation de commentaires et de recommandations aux gouvernements sous la forme de demandes directes soustrait une partie importante des questions de fond liées à l'application des conventions ratifiées à la supervision tripartite. Les membres employeurs ont donc invité la commission d'experts à formuler tous les commentaires relatifs aux questions d'application et les recommandations y relatives sous la forme d'observations; iii) les membres employeurs ont aussi exprimé leurs préoccupations quant à la décision de la commission d'experts de s'écarter du cycle régulier de présentation des rapports dans certains cas et pas dans d'autres. Tout en reconnaissant à la commission d'experts son pouvoir discrétionnaire en la matière, il faudrait que, dans un souci de bonne gouvernance, les raisons qui l'ont poussée à modifier le cycle de présentation des rapports soient transparentes. A l'avenir, le rapport de la commission d'experts devrait contenir des informations utiles sur les cas semblables; et iv) les membres employeurs ont fait part de préoccupations liées aux divergences qui peuvent apparaître entre les conclusions de la Commission de la Conférence et les commentaires de la commission d'experts, se référant à un cas pour lequel la commission d'experts a pris note avec satisfaction de l'action du gouvernement qui n'a pas tenu compte des conclusions de la Commission de la Conférence; ils ont exhorté la commission d'experts à dûment tenir compte des conclusions de la Commission de la Conférence, reflets d'un consensus tripartite, à l'occasion de ses évaluations.

46. Les membres employeurs ont de nouveau exprimé leur conviction que les principes et les droits fondamentaux au travail, y compris la liberté syndicale, constituent le fondement de la démocratie. Cependant, ils ont tenu à réitérer leur désaccord avec le lien direct que la commission d'experts a créé entre la convention n° 87 et un droit de grève exprès, et avec l'interprétation large qui en découle. Les membres employeurs ont souligné que, dans le rapport de la commission d'experts, 33 observations concernant la convention n° 87 sur un total de 49 portent d'une façon ou d'une autre sur le droit de grève, y compris plusieurs observations traitant exclusivement du droit de grève. Les membres employeurs ont estimé nécessaire de faire consigner que le pouvoir d'interprétation de la commission d'experts d'un droit de grève découlant de la convention n° 87 n'était pas reconnu par les employeurs et qu'ils maintenaient fermement leur position divergente sur ce point. En outre, ils ont exprimé leur préoccupation quant aux nombreuses références faites par la commission d'experts aux cas examinés par le Comité de la liberté syndicale. Ils ont considéré que le Comité de la liberté syndicale et la commission d'experts ont des bases juridiques et des mandats différents. Si les situations auxquelles le Comité de la liberté syndicale et la commission d'experts sont confrontés peuvent souvent être similaires, il convient de garder à l'esprit les différences entre les deux procédures lorsque des références sont faites.

---

## Déclaration des membres travailleurs

47. Les membres travailleurs se sont félicités de la présence du président de la commission d'experts au cours de la discussion générale. Ils ont souligné que le monde connaît actuellement de nombreux bouleversements: i) la mondialisation des économies permettant aux capitaux de circuler librement dans l'unique objectif du profit, souvent au détriment des conséquences sociales et environnementales; ii) les changements climatiques et la question environnementale qui poseront de plus en plus de questions relatives au travail; et iii) les conflits armés qui dévastent certaines régions entières. Ces trois phénomènes sont intimement liés et sont à l'origine de flux migratoires massifs qui posent de véritables questions sur la manière d'aborder les questions du travail dans ce contexte qui voit en outre émerger dans certains pays des pouvoirs autoritaires peu respectueux des libertés publiques et des droits fondamentaux. Les problèmes posés dans ce constat constituent autant de défis pour l'OIT, et la commission doit y jouer un rôle important en tant qu'un des deux piliers de l'Organisation dans le système de contrôle des normes internationales du travail, à côté de la commission d'experts.
48. Les membres travailleurs se sont félicités du fait que le rapport de la commission d'experts fasse référence de manière extensive aux conclusions de la Commission de la Conférence. Il s'agit d'une évolution appréciable, mais il est suggéré à la commission d'experts d'examiner de manière plus détaillée la mesure dans laquelle chacune des recommandations aura été mise en œuvre par les gouvernements. En outre, les membres travailleurs ont accueilli favorablement l'initiative de la commission d'experts d'assurer un meilleur équilibre entre les différents types de conventions dans la sélection des cas faisant l'objet d'une double note de bas de page. Il est souhaitable que la commission d'experts accorde autant que possible son attention aux conventions dites techniques.
49. Les membres travailleurs ont déclaré partager la préoccupation de la commission d'experts quant au retard pris par beaucoup de gouvernements dans la présentation de leurs rapports. Seuls 38,2 pour cent des rapports ont été reçus au 1<sup>er</sup> septembre 2017, ce qui représente un recul par rapport à l'année passée. Ces retards ont pour conséquence de nuire à la qualité du travail de la commission d'experts. Les membres travailleurs ont donc invité les gouvernements à respecter leur obligation d'envoyer les rapports dans les délais requis. Ils sont toutefois conscients du fait que ces manquements ne découlent pas toujours d'une mauvaise volonté mais de difficultés pratiques. L'assistance technique qu'assure le Bureau à cet égard s'avère précieuse. Il convient dès lors de réfléchir à la meilleure manière de la renforcer. Par ailleurs, les membres travailleurs ont souhaité faire écho à la remarque de la commission d'experts relevant que plusieurs gouvernements demeurent en défaut de leurs obligations de communiquer au préalable leurs rapports aux organisations de travailleurs et d'employeurs. Ces cas de manquement fournissent une indication sur l'importance accordée au dialogue et à la concertation sociale dans les pays concernés.
50. Souhaitant réagir à certaines propositions faites par les membres employeurs lors des discussions, les membres travailleurs ont indiqué que: i) les observations du rapport de la commission d'experts s'adressent à des interlocuteurs habitués au vocabulaire spécifique employé, à savoir les gouvernements et les partenaires sociaux. Ces observations ne devraient donc obéir qu'à des impératifs de clarté et de précision. La proposition des membres employeurs de simplification du vocabulaire employé dans le rapport de la commission d'experts devrait donc faire l'objet d'une discussion approfondie; ii) ils ne sont pas favorables à la proposition des membres employeurs de la publication des observations transmises à la commission d'experts par les organisations d'employeurs ou de travailleurs qui l'accepteraient en ce qu'elle risquerait de fragiliser la liberté d'appréciation et l'indépendance de la commission d'experts; iii) le paragraphe 64 du rapport de la commission d'experts paraît assez clair et suffisant en ce qu'il explicite les circonstances pouvant amener à une interruption du cycle de rapport. Celles-ci constituent des mesures de



---

sauvegarde visant à préserver l'efficacité du mécanisme régulier de contrôle; et iv) les occasions d'échanges entre la Commission de la Conférence et la commission d'experts, qui sont déjà en place, sont suffisantes et il n'apparaît pas nécessaire de les multiplier.

51. Souhaitant en outre réagir à la mise au point des membres employeurs qui ont rappelé leur position concernant la convention n° 87 et le droit de grève, les membres travailleurs ont souhaité rappeler, à leur tour, qu'ils considèrent que le droit de grève est reconnu dans le cadre de la convention n° 87. Ce droit est lié à l'exercice de la liberté syndicale qui est non seulement un principe et un droit fondamental de l'OIT, mais aussi un élément fondamental de toute démocratie. A cet égard, les membres travailleurs ont rappelé que le Rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit de réunion pacifique et d'association a indiqué que le droit de grève est consacré par le droit international et que sa protection est nécessaire pour assurer des sociétés justes, stables et démocratiques. Ils ont tenu à rappeler le travail constructif et consensuel mis en place au sein de la commission depuis 2015 pour établir des mécanismes réguliers de contrôle efficaces et expriment le souhait que ces mécanismes continueront d'être renforcés, au-delà des divergences de vues, afin d'atteindre les objectifs de l'OIT.

## Déclarations de membres gouvernementaux

52. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres; du Monténégro, de la Serbie et de l'Albanie en tant que pays candidats; et de la Bosnie-Herzégovine et de la Géorgie en tant que candidats potentiels, a souligné que le contrôle régulier et efficace de l'application des normes internationales du travail est essentiel pour garantir le mandat de l'OIT et asseoir son autorité, et a salué les nouveaux changements apportés au fonctionnement de la commission. L'amélioration des méthodes de travail de la commission étant en cours, l'oratrice a formulé quelques commentaires et recommandations: i) les points traités dans le cadre de la procédure de plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT ne doivent, dans la mesure du possible, pas être abordés lors des discussions de la commission afin d'éviter les doublons; ii) la lecture du rapport de la commission d'experts ne permet pas toujours d'apprécier la gravité de certains cas, en particulier lorsque le rapport n'a pas pu s'appuyer sur des informations récentes. Les gouvernements figurant sur la liste préliminaire sont donc vivement encouragés à fournir au Bureau toutes les informations dont ils disposent dès la publication de la liste afin de les porter à la connaissance de tous les mandants de l'OIT. A cet égard, il serait utile d'avoir, pour chaque cas, une évaluation claire de la situation de la part de la commission d'experts. Dans certains cas, les évaluations figurant dans le rapport ne portent que sur des éléments particuliers, ne permettant pas de se faire une idée générale et précise du niveau de respect des conventions concernées. Dans d'autres, la commission d'experts ne se réfère qu'aux observations des partenaires sociaux, et il est alors difficile d'évaluer la gravité de la situation sur la base du rapport; iii) même si les contraintes des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs en matière de consultations internes sont compréhensibles, il est compliqué, au niveau de la préparation, de ne disposer de la liste finale des cas que lorsque la Commission de la Conférence a démarré ses travaux. Il est donc essentiel de disposer, pour chaque cas discuté lors de la Commission de la Conférence, d'une description claire des questions soulevées, ainsi que des informations et des avis de la commission d'experts les plus récents, pour permettre une discussion éclairée et fructueuse; et iv) les études d'ensemble doivent faciliter et alimenter les discussions du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes dont la tâche consiste à mettre à jour et à moderniser le corpus de conventions et de recommandations. Ses conclusions peuvent également enrichir la discussion sur l'étude d'ensemble lors de la Commission de la Conférence. Les résultats des discussions du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes et de celles sur les études d'ensemble pourraient ensuite être transmis au Conseil d'administration pour y faire l'objet d'autres débats.



- 
53. Le membre gouvernemental du Brésil a soutenu la demande des membres employeurs invitant la commission d'experts à fournir des informations pour tous les cas individuels pour lesquels elle décide de s'écarter du cycle régulier de présentation des rapports. Une telle démarche répondrait au besoin de transparence et améliorerait la sécurité juridique de la procédure de contrôle actuelle.

### **Réponse du président de la commission d'experts**

54. Le président de la commission d'experts a rappelé que sa présence lors de la discussion générale et de la discussion sur l'étude d'ensemble est l'un des aspects des accords de longue date en vertu desquels la Commission de la Conférence et la commission d'experts – les deux piliers du mécanisme de contrôle régulier – œuvrent à établir un dialogue constructif au fil des ans. Ces échanges permanents entre les deux commissions ont lieu dans un esprit de respect mutuel, de coopération et de responsabilité, comme le rapport général de la commission d'experts l'a réaffirmé et comme les discussions actuellement menées au sein de la Commission de la Conférence l'ont confirmé. De nombreux commentaires positifs et parfois moins positifs ont été émis sur le rapport de la commission d'experts, et les nouveautés introduites cette année démontrent clairement qu'un tel dialogue participe de façon importante et productive au bon fonctionnement du mécanisme de contrôle de l'OIT.
55. Les commentaires des membres de la Commission de la Conférence, y compris les demandes d'éclaircissement des critères pour l'examen des cas en dehors du cycle de présentation des rapports et les suggestions des membres employeurs, retiennent toute l'attention du président de la commission d'experts et seront transmis aux membres de la commission. A cet égard, la commission d'experts continuera de prêter une attention particulière aux vues exprimées par les mandants tripartites de la Commission de la Conférence et dans le cadre des travaux du Conseil d'administration. Dans ce contexte, il a salué que les membres employeurs soulignent l'importance de la liberté syndicale en tant que fondement de la démocratie et a apprécié leur reconnaissance du droit des travailleurs et des employeurs de mener des actions collectives pour défendre leurs intérêts professionnels légitimes. S'agissant des préoccupations persistantes des membres employeurs relatives à la convention n° 87 et au droit de grève, il convient de se référer au paragraphe 17 du rapport de la commission d'experts qui reflète les éléments importants dont a tenu compte la commission d'experts à ce sujet. Rappelant que seul l'article 9 de la convention n° 87 laisse à la législation nationale le soin de déterminer la mesure dans laquelle doivent s'appliquer les garanties prévues par la convention – en ce qui concerne les forces armées et la police –, la commission d'experts a souligné l'attention particulière accordée aux informations utiles fournies dans les rapports des Etats Membres et les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs sur la façon dont ce droit est réglementé à l'échelle nationale. La commission d'experts a aussi signalé que ce point figure parmi d'autres dans un large éventail de questions d'importance relevant de la convention n° 87. En ce qui concerne l'étude d'ensemble, les débats nourris lors de la Commission de la Conférence sont un autre exemple de la façon dont les études d'ensemble et les discussions à leur propos au sein de la Commission de la Conférence peuvent utilement éclairer les processus tripartites et, en particulier, les discussions relatives aux activités normatives.

### **Réponse de la représentante du Secrétaire général**

56. La représentante du Secrétaire général s'est félicitée du fait que les membres de la commission reconnaissent l'utilité de l'assistance technique du Bureau dans la résolution des problèmes de longue date liés à l'application de conventions ratifiées et de l'appel en faveur du développement des activités du Bureau dans ce domaine. Ces positions font écho

---

à l'évaluation que le Bureau a réalisée dans le cadre du rapport sur l'exécution du programme et budget pour la période biennale 2016-17 soumis à la présente session de la Conférence, notamment l'examen du résultat 2 relatif à la ratification et à l'application des normes internationales du travail. S'appuyant sur les enseignements tirés, trois priorités principales ont été fixées pour la période biennale actuelle: i) l'élargissement de la portée des normes internationales du travail grâce à une augmentation du nombre de ratifications; ii) le renforcement de l'action menée par les mandants tripartites et d'autres acteurs à l'échelle des pays aux fins de l'application des normes internationales du travail, à l'aide de cadres de planification nationaux et multilatéraux tels que les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et les Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) ou cadres de planification équivalents; et iii) l'implication effective des mandants tripartites dans les processus d'élaboration, d'adoption, de suivi et d'examen des normes internationales du travail et l'appropriation de ces processus par les mandants tripartites. Ces priorités devraient améliorer l'efficacité de l'impact des normes internationales du travail et permettre aux Etats Membres de progresser vers la réalisation des cibles concernées établies dans le cadre des objectifs de développement durable des Nations Unies.

57. Le Bureau a pris bonne note des nombreuses suggestions concrètes relatives aux questions qui seront abordées dans le cadre de l'initiative sur les normes, surtout à l'occasion des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la Commission de la Conférence. Le Bureau ne ménagera aucun effort pour assurer le suivi de ces suggestions dans les limites de ses ressources disponibles. L'éventail, la portée et le contenu des interventions des membres de la Commission de la Conférence à propos de l'étude d'ensemble sur le temps de travail confirment l'actualité du thème, ainsi que son importance pour l'avenir du travail. Les résultats de la discussion ainsi que le rapport de ses débats seront transmis à la réunion tripartite d'experts sur la durée du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, prévue en principe pour 2019, et à la réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes lorsqu'il examinera les instruments relatifs au temps de travail.

## Remarques conclusives

58. Les membres travailleurs ont apprécié les discussions tenues sur les rôles respectifs de la Commission de la Conférence et de la commission d'experts et sur les voies d'amélioration des interactions entre les deux organes. Ils ont rappelé que ces discussions devraient se dérouler dans le respect mutuel de l'indépendance de chaque organe et dans le seul souci d'améliorer le fonctionnement du mécanisme régulier de contrôle des normes internationales du travail. Les membres travailleurs ont également insisté sur le fait que la relation avec la commission d'experts s'inscrivait dans un processus de collaboration et non pas d'intégration. Ils soulignent que la Commission de la Conférence ne devrait exercer aucune forme de tutelle sur les autres organes de contrôle. Les membres travailleurs ont en outre indiqué que la reproduction des observations du Comité de la liberté syndicale ne pose aucun problème. Au contraire, il y a lieu d'établir les liens nécessaires entre les organes de contrôle afin d'assurer une approche cohérente des normes qui font l'objet de leur contrôle.
59. Les membres employeurs ont estimé que les travaux de la commission d'experts participent de façon importante au bon fonctionnement de la Commission de la Conférence et constituent un élément important du mécanisme régulier de contrôle des normes. Les échanges permanents entre la commission d'experts et la Commission de la Conférence sont essentiels non seulement pour que les mandants de l'OIT comprennent mieux les exigences découlant des normes, mais également pour que la commission d'experts saisisse les réalités pratiques et les besoins des utilisateurs du système de contrôle. Partageant le point de vue des membres travailleurs qu'il est important de toujours préserver l'indépendance de la commission d'experts, les membres employeurs ont toutefois souligné qu'il importe que ces

---

deux piliers du système de contrôle demeurent ouverts et disposés à s'écouter mutuellement, à entendre les mandants tripartites et à mettre en œuvre des mesures destinées à rendre le système de contrôle des normes plus simple pour ses utilisateurs, plus efficace et transparent afin que tous puissent travailler en commun à une plus grande compréhension des normes internationales du travail et à la meilleure manière possible de les mettre en œuvre. La discussion sur l'étude d'ensemble a permis d'apprécier la diversité des Etats Membres de l'OIT en ce qui concerne le droit et la pratique sur la question du temps de travail, et a mis en lumière différents niveaux d'efficacité, différentes cultures du travail, différentes exigences sectorielles, des besoins distincts sur les lieux de travail, comme ceux des microentreprises, et différentes approches juridiques. L'analyse a été très instructive et a mis en évidence certains des enjeux qui se poseront pour réglementer le temps de travail.

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

### **Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail dans le monde du travail**

- 60.** La commission a discuté de l'étude d'ensemble réalisée par la commission d'experts sur les instruments relatifs au temps de travail suivants: convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919; convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921; convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930; convention (n° 47) des quarante heures, 1935; convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970; convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921; recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954; recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962; recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990; recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994.
- 61.** L'étude d'ensemble a tenu compte des informations sur le droit et la pratique communiquées par 124 gouvernements au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, ainsi que des informations contenues dans les rapports que les Etats Membres ayant ratifié les conventions ont soumis en vertu des articles 22 et 35 de la Constitution. Les commentaires reçus de 30 organisations de travailleurs et de 11 organisations d'employeurs, conformément à l'article 23 de la Constitution, sont également reflétés dans l'étude d'ensemble.
- 62.** Le président de la commission d'experts a indiqué que c'est la première fois qu'une étude d'ensemble aborde le temps de travail sous tous ses aspects. L'étude d'ensemble met en évidence des éléments positifs, en particulier dans la législation de beaucoup de pays qui est conforme aux aspects essentiels des conventions de l'OIT sur la durée du travail, le repos hebdomadaire et le congé annuel payé. L'étude d'ensemble met également en évidence les efforts déployés par beaucoup de pays pour promouvoir et réglementer le travail à temps partiel. La commission d'experts a néanmoins constaté que beaucoup de difficultés subsistent dans la pratique, comme les longues heures de travail et leurs conséquences sur la santé et le bien-être des travailleurs. D'autres problèmes concernent les compensations financières versées pour remplacer le repos hebdomadaire, de longues périodes de service minimum ouvrant droit au congé annuel, et le fractionnement des congés annuels en de nombreuses périodes ou l'ajournement des congés pendant de longues périodes. En ce qui concerne le travail de nuit, la législation nationale ne prévoit souvent pas les mesures de

---

protection nécessaires, comme les limites aux heures supplémentaires, la protection de la maternité et les services sociaux. S'agissant des travailleurs à temps partiel, l'étude d'ensemble souligne la nécessité de faire progresser l'égalité en matière de conditions de travail et d'améliorer la couverture de la protection sociale. La commission d'experts a en outre mis en évidence de nouvelles problématiques, entre autres, le recours accru au travail à la demande et l'incidence des technologies de l'information et de la communication sur l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail. L'étude d'ensemble mentionne le rôle de la négociation collective et du dialogue social dans la mise en œuvre des instruments de l'OIT sur le temps de travail. Enfin, la commission d'experts a rappelé l'importance de veiller à ce que des mécanismes efficaces de contrôle de l'application des dispositions sur le temps de travail soient en place, principalement par le biais de l'inspection du travail et de l'imposition des sanctions dissuasives en cas de non-respect.

### **Remarques générales sur l'étude d'ensemble et son actualité**

63. La commission s'est félicitée de la possibilité d'examiner l'étude d'ensemble qui traite de manière exhaustive tous les aspects du temps de travail. Les membres travailleurs et les membres employeurs, ainsi que certains membres gouvernementaux, ont fait valoir qu'il est particulièrement opportun de traiter de cette question compte tenu des mutations que connaît le monde du travail.
64. Les membres travailleurs ont indiqué que l'étude d'ensemble contient des conclusions importantes qui contribueront aux travaux de la commission visant à garantir un temps de travail décent effectif à tous les travailleurs. Ils ont fait observer que l'application efficace de limites à la durée du travail à 8 heures par jour et 48 heures par semaine, que prévoyait déjà le Traité de Versailles, pose encore des difficultés aujourd'hui. Ils ont souligné que les limites à la durée du travail doivent prendre en compte la sécurité et la santé des travailleurs ainsi que l'importance d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les travailleurs sont encore trop nombreux à être privés de cette protection. Les membres travailleurs ont indiqué que l'étude d'ensemble fournit des informations détaillées sur l'application de la réglementation sur le temps de travail dans les Etats Membres de l'OIT, en droit et dans la pratique.
65. Les membres employeurs ont fait observer qu'il s'agit de la première étude d'ensemble qui traite de manière globale tous les aspects du temps de travail. Ils ont indiqué que l'étude d'ensemble couvre 16 instruments de l'OIT, mais semble traiter de manière plus approfondie les conventions que les recommandations. Tenant compte de la discussion en cours devant le Conseil d'administration à ce sujet, les membres employeurs ont souligné que la fonction des études d'ensemble est d'examiner les normes choisies de l'OIT, et non d'examiner un sujet en particulier. Parce qu'elles mettent en lumière les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre ou la ratification des instruments choisis, ainsi que leurs possibles lacunes, les études d'ensemble permettent à l'OIT de prendre des décisions concernant les actions nécessaires relatives aux instruments examinés. Ils sont d'avis que l'étude d'ensemble confirme la diversité existant au sein des Etats Membres de l'OIT concernant les lois et la pratique en matière de temps de travail et reflète les différences en termes de niveau de productivité, de culture du travail, d'exigences sectorielles et d'approches juridiques. Le temps de travail est une question soumise à des changements incessants qui demande d'être adaptée régulièrement aux nouvelles réalités. Les avancées technologiques et dans la communication font changer les dimensions traditionnelles de temps et d'espace du travail. D'autres facteurs, comme la féminisation accrue du marché du travail, modifient aussi le modèle traditionnel du temps de travail. La flexibilité au travail, à la fois en termes de temps de travail et de lieu de travail, est la principale caractéristique du monde du travail d'aujourd'hui. La flexibilité facilite la vie de nombreux travailleurs, qui ont également des responsabilités familiales ou autres, et elle leur permet d'équilibrer leur vie professionnelle

---

et leurs autres obligations. Ils ont souligné que l'organisation du temps de travail est d'une importance fondamentale pour la productivité, la performance, la compétitivité, la pérennité et la capacité des entreprises à créer des emplois. Toute réglementation du temps de travail doit refléter un juste équilibre entre les besoins de protection des travailleurs et les besoins diversifiés et changeants des entreprises, en particulier concernant les aspects suivants: utilisation rationnelle du matériel et des équipements; préférence temporelle des marchés et des clients; disponibilité insuffisante de travailleurs qualifiés sur les marchés du travail; et nécessité de maîtriser les coûts de main-d'œuvre.

66. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, le Monténégro et la Serbie, a indiqué que le nombre d'heures travaillées et la façon dont elles sont organisées ont une incidence majeure sur la vie des travailleurs, et en particulier sur leur santé et leur sécurité ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Outre la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, des politiques efficaces en matière de réglementation du temps de travail jouent un rôle fondamental pour maintenir la performance, la sécurité, la productivité et la compétitivité des entreprises et pour assurer aux entreprises des règles du jeu équitables. L'étude d'ensemble démontre que des progrès ont été accomplis dans beaucoup de régions du monde quant à la législation relative aux limites à la durée du travail hebdomadaire, au repos hebdomadaire et au congé rémunéré, mais que beaucoup de difficultés se posent encore. Avec le développement des nouvelles technologies, les frontières entre le temps de travail et les périodes de repos risquent de s'estomper.
67. La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des pays nordiques, a déclaré que les questions relatives au temps de travail sont au cœur des discussions et de la conception des politiques et que, dans les pays nordiques, ces questions sont largement couvertes par des accords collectifs entre les partenaires sociaux. L'oratrice a également souligné l'importance des questions relatives au temps de travail dans le cadre des discussions sur l'avenir du travail. Les membres gouvernementaux de la Belgique et du Kenya ont souligné que l'étude ensemble présente une vue d'ensemble très claire des nouvelles tendances et évolutions en matière de temps de travail à travers le monde.
68. Le membre employeur du Brésil et un membre travailleur de la Colombie ont indiqué que, dans le contexte de l'avenir du travail, le temps de travail est un point qui requiert une attention particulière. La membre travailleuse de la République de Corée a déclaré qu'une réglementation sur le temps de travail est essentielle à la réalisation de la justice sociale, celle-ci étant une valeur fondamentale de l'OIT.

### ***Importance des instruments de l'OIT relatifs au temps de travail***

69. Plusieurs membres de la commission ont mis en avant la valeur et la pertinence des instruments de l'OIT relatifs au temps de travail couverts par l'étude ensemble.
70. Les membres employeurs ont souligné que la grande diversité des Etats Membres de l'OIT et l'évolution du monde du travail rendent difficiles l'établissement de normes internationales largement reconnues en matière de temps de travail ainsi que la création de règles du jeu équitables dans ce domaine au niveau mondial. Il y a peu d'éléments en commun pour établir des normes internationales du travail dans ce domaine. Le fait que les conventions de l'OIT sur le temps de travail sont en général peu ratifiées, en particulier dans la région Asie-Pacifique, pourrait démontrer que celles-ci vont au-delà d'un dénominateur commun.



- 
71. Les membres travailleurs ont déclaré que, depuis la création de l'OIT en 1919, la question du temps de travail a été au cœur du mandat, de l'agenda et des activités normatives de l'OIT au cours de son premier siècle. L'étude d'ensemble montre que même la première convention de l'OIT, à savoir la convention n° 1 sur la durée du travail, est loin d'être universellement appliquée, ce qui démontre la nécessité d'une action vigoureuse dans ce domaine. Il faut clarifier les malentendus mentionnés par la commission d'experts, à propos des 16 instruments couverts par l'étude ensemble. Il conviendrait de promouvoir la ratification et la mise en œuvre efficace de ces instruments.
72. La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des pays nordiques, a souligné que les instruments relatifs au temps de travail sont au cœur des normes internationales du travail. Renforcer la pertinence de ces instruments et les maintenir à jour est actuellement un défi pour l'OIT. Compte étant tenu de l'évolution du monde du travail, il est important de garder à l'esprit que les normes relatives à la durée journalière et hebdomadaire du travail, au repos hebdomadaire, au congé annuel payé, au travail de nuit et à temps partiel, demeurent pertinentes et importantes, si l'on veut promouvoir des conditions de travail décentes et une concurrence loyale.
73. La membre gouvernementale de l'Argentine a estimé que le temps de travail est un des piliers les plus pertinents des normes internationales du travail. Le membre employeur de l'Inde a indiqué que la révision des instruments relatifs au temps de travail est attendue depuis longtemps. La membre travailleuse du Royaume-Uni, s'exprimant aussi au nom du membre travailleur des Etats-Unis, a indiqué que les problèmes rencontrés actuellement par les travailleurs prouvent que les normes de l'OIT sur le temps de travail demeurent pertinentes.

### ***Durée du travail***

74. Les membres travailleurs ont réaffirmé l'importance de la durée du travail limitée à 8 heures par jour et à 48 heures par semaine, et ont indiqué que la réglementation du temps de travail est un outil essentiel à la réalisation de la justice sociale. La durée du travail n'est pas toujours définie conformément à la convention n° 30. Dans certains pays, seule la limite journalière ou la limite hebdomadaire s'applique. Il est fondamental de réglementer le temps de travail et de fixer les limites à la durée journalière et hebdomadaire du travail. Soulignant l'incidence des longues heures de travail sur la santé et le bien-être des travailleurs, ils ont indiqué qu'il convient de prendre en considération la santé et la sécurité des travailleurs lorsque l'on fixe les limites aux heures de travail, et la nécessité de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une protection adéquate est nécessaire pour prévenir une fatigue excessive et garantir que tous les travailleurs peuvent se reposer et participer à des activités sociales. En ce qui concerne la possibilité d'exclusions et de dérogations aux heures de travail normales, les membres travailleurs ont indiqué que le champ d'application des conventions offre une souplesse considérable, et permet aux pays d'exclure certaines catégories de travailleurs des définitions et de l'application de dispositions importantes. Le nombre important de dérogations excessives aux normes prévues par les conventions sur le temps de travail est particulièrement préoccupant, et expose les travailleurs à un risque d'épuisement professionnel. Le dialogue social et la négociation collective ont un rôle important à jouer dans la fixation des limites à la durée du travail. Les membres travailleurs espèrent que le nombre de ratifications des conventions n°s 1, 30 et 47 augmentera rapidement. Ils ont appelé l'OIT à lancer une campagne visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre efficace de ces instruments, et à fournir des explications juridiques, une assistance technique et une formation sur ce sujet, si nécessaire.
75. Les membres employeurs ont rappelé que l'étude d'ensemble de 2005 sur la durée du travail mentionnait déjà que les conventions n°s 1 et 30 ne reflètent pas pleinement la réalité en matière de réglementation du temps de travail et que certains éléments sont clairement



---

dépassés. Depuis lors, il n'y a pas eu de nouvelle ratification de ces conventions. Les dispositions de ces deux conventions sont trop détaillées et trop restrictives, en particulier concernant les points suivants: les définitions trop strictes de la limite maximale à la durée normale du travail, de sa répartition variable, et des dérogations temporaires ou permanentes possibles; la possibilité de répartir la durée du travail dans des cas exceptionnels uniquement; la réglementation des dérogations à la durée normale du travail, souvent faite par le gouvernement ou les autorités publiques, laisse peu de possibilités aux employeurs et aux travailleurs de conclure des accords collectifs ou individuels; et les dispositions relatives à la compensation des heures supplémentaires indûment restrictives. Les membres employeurs ont estimé que si la santé est un facteur relativement objectif et largement accepté que l'on peut prendre en considération lorsque l'on détermine les limites au temps de travail, on ne peut pas en dire de même en ce qui concerne le «bien-être» et «l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée». Les concepts évoqués dans l'étude d'ensemble sont subjectifs et trop vagues pour pouvoir servir à définir des limites au temps de travail. Ils estiment que le temps de travail n'est pas un bon indicateur de la performance au travail et qu'il faut s'attacher aux résultats. Enfin, ils ont indiqué que la convention n° 47 qui établit le principe des quarante heures de travail hebdomadaire a été ratifiée par 15 pays seulement, ce qui démontre que même 83 ans après son adoption, elle n'est pas acceptée par une large majorité des Etats Membres de l'OIT. Une nouvelle approche plus souple sur la réglementation du temps de travail est nécessaire pour permettre aux employeurs, aux travailleurs et aux institutions de répondre à des besoins dynamiques et pour parvenir à un juste équilibre à tous les stades de la vie professionnelle des travailleurs ou du développement des entreprises.

76. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, le Monténégro et la Serbie, a souligné que le nombre d'heures travaillées a une incidence majeure sur la vie des travailleurs, en particulier sur leur santé et leur sécurité et leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La directive de l'UE sur le temps de travail est le principal instrument réglementaire dans ce domaine. Il protège la santé et la sécurité des travailleurs, tout en assurant en même temps des règles du jeu équitables. La protection de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs, ainsi que le droit à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, font partie des principes du Socle européen des droits sociaux proclamé en novembre 2017. La législation de l'UE ne permet que certaines dérogations à la réglementation sur la durée du travail, comme l'établissement de périodes de référence longues, par voie de convention collective.
77. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de l'Inde et de la République islamique d'Iran ont souligné que le nombre d'heures travaillées ainsi que leur répartition ont des répercussions sur la qualité du travail et sur la vie en dehors du travail, et ont mis en avant l'impact possible d'une durée excessive du travail sur la santé des travailleurs. Parallèlement à cela, la durée du travail est fondamentale pour la productivité et la pérennité de l'entreprise.
78. La membre travailleuse de la République de Corée a indiqué que la déréglementation de la durée du travail et le trop grand nombre de dérogations accordées à l'application des normes sur le temps de travail nuisent à la santé et à la sécurité des travailleurs.
79. Plusieurs membres gouvernementaux ont présenté une vue d'ensemble de leur législation nationale et du respect des dispositions des conventions relatives à la durée du travail. La membre gouvernementale de la République de Corée a indiqué que, en vertu d'un amendement à la loi sur les normes de travail en mars 2018, le nombre d'heures de travail maximales est passé de 68 à 52 heures par semaine.
80. Le membre travailleur du Ghana a indiqué que les travailleurs dans l'économie informelle, qui représentent environ 90 pour cent de la main-d'œuvre totale, travaillent jusqu'à 70 heures par semaine, en dépit de la limite légale qui est de 40 heures. Le membre

---

travailleur des Philippines a indiqué que, malgré des statistiques récentes qui montrent qu'une part importante de la main-d'œuvre est surchargée de travail, le Parlement national a adopté en 2017 une loi sur l'horaire hebdomadaire comprimé qui permettrait de faire passer la durée journalière du travail de 8 heures à 12 heures. La membre travailleuse de la République de Corée a déclaré que chaque année environ 300 travailleurs sont officiellement reconnus comme étant touchés par des maladies liées à une surcharge de travail et qu'un grand nombre de suicides liés au travail est enregistré. Le membre travailleur de la Suisse a indiqué que le nombre élevé de cas d'épuisement professionnel démontre une durée excessive du travail dans le pays.

### **Repos hebdomadaire**

81. Les membres employeurs ont noté que les taux de ratification des conventions n<sup>os</sup> 14 et 106 sur le repos hebdomadaire sont plus élevés que ceux des conventions concernant la durée du travail. La convention n<sup>o</sup> 14 est un instrument assez souple en ce qu'il permet des dérogations inconditionnelles totales ou partielles au régime normal de repos hebdomadaire, ainsi que des dérogations à la compensation lorsqu'il n'est pas possible d'accorder les jours de repos hebdomadaires. Comme la convention n<sup>o</sup> 106 ne prévoit des dérogations au repos hebdomadaire que dans des conditions beaucoup plus strictes, et ne prévoit pas de dérogations à la compensation, son application pourrait être problématique, surtout dans certains secteurs. Selon eux, les employeurs et les travailleurs devraient pouvoir, dans certains cas limités, remplacer le repos compensatoire par des compensations financières. Enfin, il pourrait être intéressant d'envisager d'appliquer à d'autres secteurs l'approche adoptée dans les récents instruments maritimes qui permettent de fixer soit la durée maximale du travail, soit la durée minimale du repos.
82. Les membres travailleurs ont indiqué que, malgré le taux plus élevé de ratification des instruments sur le repos hebdomadaire, de trop nombreux travailleurs ne bénéficient pas du droit à un repos de 24 heures par semaine, en raison d'un recours excessif aux dérogations prévues dans les conventions. Cette situation est particulièrement inquiétante compte tenu des effets du manque de repos hebdomadaire sur la santé et la sécurité des travailleurs, et pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
83. Plusieurs gouvernements ont donné un aperçu de leur législation nationale mettant en œuvre les dispositions des conventions. Le membre travailleur de la Suisse a indiqué que les projets d'amendement à la législation du travail actuellement examinés supprimeront dans une large mesure la durée maximale hebdomadaire du travail et l'interdiction de travailler le dimanche pour les travailleurs occupant des postes de cadres. Une observatrice représentant l'Organisation mondiale des travailleurs a signalé que, en raison de la crise qui frappe la République bolivarienne du Venezuela, de nombreux travailleurs sont obligés de travailler pendant leurs jours de repos pour compenser le faible pouvoir d'achat que leur confère leur salaire, étant donné l'hyperinflation.

### **Congé annuel payé**

84. Les membres travailleurs ont indiqué que, en raison des multiples dérogations à la réglementation prévues dans la convention n<sup>o</sup> 132, de trop nombreux travailleurs sont privés de leur droit à un congé annuel payé. La situation est préoccupante puisque cela a des conséquences sur leur santé et leur sécurité, et pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
85. Les membres employeurs ont estimé que la convention n<sup>o</sup> 132 est inutilement détaillée et qu'elle fixe des limites qui semblent loin d'être universellement reconnues. Ils ont noté que cet instrument n'a pas été classé comme étant à jour par le Conseil d'administration. C'est

---

le cas par exemple concernant la limite de six mois pour la période de service minimum ouvrant droit à un congé annuel payé, qui n'est pas respectée dans de nombreux pays. Pour ce qui est de la compensation pécuniaire pour remplacer le congé, ils ont indiqué que la convention ne limite pas cette possibilité aux cas de cessation de la relation de travail comme le suggère l'étude d'ensemble. Une compensation pécuniaire ne concernant pas le congé annuel minimum de trois semaines de travail serait conforme à la convention.

- 86.** La membre gouvernementale de la République de Corée a fait observer que, contrairement à ce qu'indique l'étude d'ensemble, les travailleurs du secteur agricole ont droit à un congé annuel payé. Il faut aussi noter que, conformément à la loi sur les normes du travail, les travailleurs qui ont travaillé sans interruption pendant moins d'un an ont droit à un jour de congé payé par mois complet travaillé, et que les périodes d'absence des travailleurs dues à une blessure ou à une maladie survenue en dehors du service, ainsi que les congés de maternité et les congés pour s'occuper des enfants, sont considérées comme des périodes de présence au travail aux fins du calcul du droit au congé annuel.
- 87.** Le membre employeur de l'Australie a indiqué que les salariés exigent plus de souplesse dans leur travail et réclament souvent de reporter les jours de congé non pris d'une année à l'autre, et de prendre leur congé annuel sous la forme de journées prises individuellement.
- 88.** La membre travailleuse du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom du membre travailleur des Etats-Unis, a indiqué qu'aux Etats-Unis il n'existe pas de loi sur le congé et qu'au Royaume-Uni les travailleurs ne reçoivent souvent pas la rémunération correspondant à leurs congés. Un membre travailleur de la Colombie a signalé que, au vu des conditions d'emploi dans le pays, de nombreux travailleurs n'ont pas bénéficié de congés annuels payés depuis de nombreuses années.

### **Travail de nuit**

- 89.** Les membres employeurs ont déclaré que, selon l'étude d'ensemble, des changements techniques et économiques ont conduit à une augmentation de la demande de certains services 24 heures sur 24. Toutefois, il semble que cette tendance n'ait pas engendré une augmentation globale nette du travail de nuit, et que la proportion des travailleurs de nuit reste relativement basse. Le faible taux de ratification de la convention n° 171 montre que ses dispositions sont trop strictes et qu'elles ne sont pas suffisamment pratiques pour être acceptées par un nombre important de pays. Plus généralement, l'approche consistant à réglementer d'une manière exhaustive dans une convention de l'OIT une forme particulière de travail ou un de ses aspects, comme le travail de nuit, ne semble pas être fructueuse comme le montre les faibles taux de ratification de plusieurs conventions plus récentes. Sous réserve des nouvelles discussions et conclusions du mécanisme d'examen des normes (MEN), les membres employeurs suggèrent la révision de la convention n° 171 dans le contexte d'une consolidation de tous les instruments relatifs au temps de travail. Toute future norme traitant du travail de nuit devra se limiter à établir un vaste cadre de politique et d'orientation, sans en réglementer tous les aspects. En ce qui concerne le travail de nuit des femmes, la tendance, ces dernières décennies, est à la suppression de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie, compte tenu du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement. Les mesures de protection pour les travailleuses de nuit devraient normalement se limiter à la protection de la maternité.
- 90.** Les membres travailleurs ont indiqué qu'il ressort de l'étude d'ensemble une tendance à la hausse du travail de nuit alors que, dans le même temps, de plus en plus d'études scientifiques démontrent les effets négatifs du travail de nuit sur la santé des travailleurs concernés. L'étude d'ensemble souligne également les risques pour les femmes enceintes et l'absence de services sociaux disponibles pour les travailleurs de nuit.

- 
91. Le membre gouvernemental de l'Inde a indiqué qu'il convient d'examiner l'interdiction du travail de nuit pour les femmes à la lumière des limites que cela impose aux possibilités d'emploi des femmes. Il faudrait autoriser le travail de nuit des femmes en l'accompagnant de mesures de sécurité appropriées, de moyens de transport et de services médicaux et d'un environnement sain garantissant leur protection. La législation nationale et les instruments internationaux devraient être révisés en conséquence. Le membre employeur de l'Inde a déclaré que la levée de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes est actuellement recommandée pour des raisons économiques et sociales. Le membre gouvernemental des Philippines a mentionné l'adoption d'une réglementation sur le travail de nuit en réponse à la hausse du travail de nuit et à la nécessité de fournir les protections nécessaires aux salariés qui travaillent de nuit et font face à des perturbations considérables dans leur vie familiale et leurs activités sociales, à de la fatigue et de l'anxiété, et souffrent de dépression et d'effets cardiovasculaires néfastes.

### ***Travail à temps partiel***

92. Les membres employeurs ont relevé que le travail à temps partiel est devenu une forme d'emploi normal partout dans le monde. Le recueil de données statistiques pourrait aider à mieux comprendre l'évolution des besoins des travailleurs et des employeurs en matière de travail en général et de travail à temps partiel en particulier. Notant le faible taux de ratification de la convention n° 175, ils ont rappelé son processus d'adoption controversé au cours duquel les employeurs ont estimé que la convention restreint indûment la flexibilité nécessaire du travail à temps partiel et, par conséquent, restreint aussi son potentiel de création d'emplois. Ils ont contesté l'opinion rapportée dans l'étude d'ensemble selon laquelle les bas salaires constituent la principale motivation des entreprises à engager des travailleurs à temps partiel. Le travail à temps partiel est avant tout un moyen pour les entreprises de disposer d'une certaine flexibilité opérationnelle et de conserver les travailleurs qui souhaitent travailler à temps partiel. Cette forme d'emploi offre la souplesse nécessaire aux employeurs et aux travailleurs pour répondre aux besoins de l'économie et du marché du travail et permet l'entrée ou le retour sur le marché de certaines catégories de travailleurs, par exemple, les femmes et les personnes qui ont des problèmes de santé. En moyenne, les travailleurs à temps partiel travaillent assez pour gagner un revenu suffisant. Les membres employeurs ont également relevé que la convention ne prévoit pas un droit de passage du travail à plein temps au travail à temps partiel, et vice versa, mais prévoit seulement qu'un tel transfert est possible sur une base volontaire et, lorsque c'est approprié, ce qui signifie que ce passage ne peut être envisagé que dans les limites des possibilités de l'entreprise.
93. Le membre gouvernemental du Brésil a fait valoir les récentes modifications apportées à la législation du travail, en vertu desquelles tous les travailleurs à temps partiel bénéficient de 30 jours de congé payé, indépendamment de leur horaire de travail hebdomadaire, alors qu'ils bénéficiaient avant la réforme de 18 jours au maximum. Le membre gouvernemental de l'Algérie a indiqué que le travail à temps partiel répond souvent à la nécessité de mieux concilier le travail et les responsabilités familiales, ce qui a un effet positif sur l'emploi, en particulier pour les femmes.
94. La membre travailleuse de l'Italie a indiqué que, étant donné la répartition traditionnelle des responsabilités familiales, les trois quarts des salariés à temps partiel sont des femmes. Pour nombre d'entre elles, le temps partiel n'est pas un choix. Le membre travailleur du Brésil a indiqué que les réformes législatives adoptées en 2017 ont introduit plusieurs dispositions en contradiction avec les principes du temps de travail décent, dont le contrat de travail dit intermittent. Le membre gouvernemental du Brésil, exerçant son droit de réponse, a expliqué les principaux objectifs et les effets positifs de la réforme du travail dans son pays, y compris en ce qui concerne la durée du travail.

---

## **Temps de travail dans les formes non traditionnelles d'organisation du travail**

- 95.** Plusieurs membres de la commission ont souligné l'importance de réfléchir à des modalités d'aménagement du temps de travail, dans le contexte des formes non traditionnelles d'organisation du travail.
- 96.** Les membres employeurs ont indiqué que les transformations économiques et sociales intervenues ces dernières décennies ont conduit à des aménagements du temps de travail de plus en plus divers. Les aménagements souples du temps de travail ont été adoptés autant pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'éducation et une plus forte participation, que pour des raisons liées à la gestion de l'entreprise. Dans la mesure où ces nouvelles réalités peuvent engendrer de nouvelles difficultés, il conviendrait de mener une recherche sur les facteurs qui influent sur le développement de différentes modalités d'aménagement du temps de travail. Il conviendrait aussi d'y inclure un examen des questions spécifiquement liées aux travailleurs handicapés.
- 97.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, Monténégro et la Serbie, a considéré que, avec les nouvelles difficultés découlant des évolutions économiques, démographiques et technologiques, les aménagements du temps de travail et leur réglementation, ainsi que les questions relatives au contrôle de leur application, nécessitent une attention constante. Les références positives que fait l'étude d'ensemble aux dispositions de la législation de l'UE sur le travail posté et les heures d'astreinte ont été saluées.
- 98.** La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des pays nordiques, a indiqué qu'il conviendrait d'examiner les évolutions et les tendances dans le monde du travail, ainsi que les répercussions des nouvelles technologies, à la lumière des pressions découlant de la mondialisation, des questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et de l'essor de la «gig economy» et de l'économie des soins à la personne qui nécessitent souvent de travailler 24 heures sur 24.
- 99.** Plusieurs autres membres gouvernementaux, à savoir l'Inde, la République islamique d'Iran et le Kenya, ont noté qu'il convient d'examiner les répercussions des nouvelles formes de travail sur le temps de travail, comme les contrats «zéro heure» et autres formes de travail à la demande, ainsi que le télétravail.

### **Aménagements souples du temps de travail dans la législation nationale et dans la pratique**

- 100.** Les membres travailleurs ont indiqué que les systèmes de variations dans la répartition de la durée du travail, appliqués sur une trop longue période, risquent de mettre en péril la santé et le bien-être des travailleurs, ainsi que leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- 101.** Le membre gouvernemental des Philippines a fait référence à la réglementation nationale sur la mise en œuvre de l'horaire hebdomadaire comprimé qui encourage les employeurs et les travailleurs à convenir volontairement d'un système d'horaire hebdomadaire comprimé mutuellement acceptable.
- 102.** La membre travailleuse de l'Italie a mentionné l'accord d'Amazon sur l'organisation du travail posté adopté en mai 2018, qui est le premier accord de ce type que l'entreprise signe avec des organisations syndicales.



---

## Conséquences des nouvelles tendances et technologies sur l'aménagement du temps de travail

- 103.** Les membres travailleurs ont considéré qu'il n'est pas acceptable que les plates-formes numériques imposent aux travailleurs de signer des contrats qui ne sont pas des contrats de travail, avec pour objectif de contourner la législation du travail. Ils ont rappelé que la recommandation n° 198 a établi le principe de «la primauté des faits» en application duquel la détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits ayant trait à l'exécution du travail et non par la manière dont la relation de travail est convenue entre les parties.
- 104.** Les membres employeurs ont considéré que les nouvelles formes de travail, comme le travail sur appel ou à la demande et le télétravail traitées dans l'étude d'ensemble, ont peu de rapport avec les normes à l'examen qui ne portent pas sur ces questions. Ces nouvelles formes de travail ont en commun de conférer davantage d'autonomie et de souplesse, y compris dans l'organisation du temps de travail, ce qui a conduit à estomper la frontière entre relation de travail et emploi indépendant. La classification d'activités en tant que relation de travail ou emploi indépendant doit être un processus ouvert, pour lequel il convient de surveiller en permanence le développement des activités concernées afin d'adapter, si nécessaire, les critères de démarcation. Toutefois, les membres employeurs ont mis en garde contre la tendance à vouloir imposer mécaniquement aux nouvelles formes d'activités un modèle de relation traditionnelle de travail et les réglementer comme telles, étant donné que cela pourrait freiner la création de nouvelles opportunités d'emploi. Ils ont souligné que, si l'OIT est une instance compétente concernant les relations de travail, elle n'est pas compétente en ce qui concerne les contrats commerciaux ou les travailleurs indépendants. Les nouvelles formes de travail apportent des avantages aux entreprises et aux travailleurs. Les avantages du télétravail pour les travailleurs sont entre autres une réduction du temps de trajet entre le domicile et le travail, une plus grande autonomie et une plus grande souplesse dans l'organisation du temps de travail, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et une plus forte productivité. Cette forme de travail peut aussi présenter certains inconvénients, comme la tendance à l'augmentation de la durée du travail; le chevauchement entre la vie professionnelle et la vie privée (flou dans la démarcation entre le travail et la vie privée) et l'intensification du travail. Toutefois, ils estiment que ces éventuels inconvénients dépendent dans une large mesure des perceptions et préférences individuelles. En ce qui concerne la démarcation entre le travail et la vie privée, et la question de savoir s'il faut créer un «droit à la déconnexion», il semblerait que les perceptions sur ce point changent avec les générations.
- 105.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, Monténégro et la Serbie, a déclaré que, en ce qui concerne la «gig economy» et le travail à la demande, la commission d'experts a indiqué qu'il conviendrait de prendre en considération la recommandation (n° 198) de l'OIT sur la relation de travail, 2006. Il a été reconnu qu'il faut protéger les travailleurs se trouvant dans des situations dans lesquelles leurs arrangements contractuels ont pour effet de les priver de la protection à laquelle ils ont droit. Pour donner suite au Socle européen des droits sociaux, l'UE envisage actuellement une nouvelle législation possible pour établir le droit fondamental des travailleurs à la prévisibilité du travail, et pour garantir le contrôle efficace du respect du droit des travailleurs à être informés sur leurs conditions de travail.
- 106.** Le membre gouvernemental du Sénégal a noté que les nouvelles modalités de travail apparues sous l'ère numérique modifient les relations de travail et la réglementation sur le temps de travail. Les nouvelles modalités de travail, comme le télétravail, soulèvent des difficultés liées à la protection des travailleurs, la prévisibilité des heures de travail et l'insécurité du revenu. Les travailleurs concernés sont souvent considérés comme des



---

entrepreneurs indépendants et ne bénéficient pas des mêmes droits que ceux des travailleurs engagés dans une relation de travail traditionnelle. En même temps, ces modalités peuvent permettre une certaine souplesse dans le temps de travail.

- 107.** La membre travailleuse du Royaume-Uni, s'exprimant également au nom du membre travailleur des Etats-Unis, a indiqué que l'augmentation du travail précaire crée de nouvelles difficultés aux travailleurs, par exemple le contrat «zéro heure», le travail intérimaire et le travail indépendant faiblement rémunéré. L'imprévisibilité des horaires de travail fait qu'il est impossible d'organiser la garde des enfants, et l'incertitude concernant la rémunération effectivement perçue met les travailleurs en difficulté pour le paiement des factures du ménage. Les travailleurs sous contrat «zéro heure» ne bénéficient pas non plus de la protection fondamentale nécessaire pour faire face aux mauvaises pratiques au travail et sont sujets à l'intimidation et au traitement dégradant. Dans certains secteurs de la «gig economy», les travailleurs sont soumis à une surveillance excessive et à une intensification du travail, sans bénéficier de congés payés.
- 108.** Le membre travailleur de l'Uruguay a fait valoir que la technologie a permis d'accroître la productivité. Néanmoins, les changements dans l'organisation du travail, facilités par la technologie, ont conduit à un manque de protection des travailleurs. Les travailleurs sont plus isolés et il n'y a pas de syndicat pour les défendre. Au cours du processus de plusieurs réformes, en France, au Brésil ou en Argentine par exemple, les travailleurs n'ont pas été consultés. Dans le cadre du Mercosur, la Déclaration sociale et du travail devrait primer sur les réformes menées dans la région. Un exemple de bonnes pratiques dans ce domaine est la réduction de la durée journalière du travail dans le secteur métallurgique de l'Uruguay, où le travail a été partagé grâce à la technologie.
- 109.** La membre travailleuse de la France a déclaré que les nouveaux outils numériques ont estompé les frontières entre temps de travail et vie privée. Dans l'économie numérique, la réglementation des conditions de travail devrait être renforcée afin d'éviter les abus au nom de la flexibilité. Le droit à la déconnexion est essentiel pour garantir les limites entre vie privée et vie professionnelle. Les frontières s'estompent également entre travailleurs et employeurs puisqu'il existe des zones grises où les travailleurs deviennent indépendants, sans avoir accès aux droits des travailleurs. C'est aussi une façon d'empêcher les travailleurs de s'organiser collectivement pour lutter contre des conditions de travail régressives.
- 110.** La membre travailleuse des Pays-Bas a fait référence à plusieurs modalités de temps de travail souples, dont l'élément commun est l'imprévisibilité des heures de travail et l'absence de frontières claires entre temps de travail et temps de repos. La rupture des modèles de travail, les contrats «zéro heure», l'évolution des nouvelles technologies de l'information et de la communication et les horaires souples que l'on observe dans la «gig economy» font que l'aménagement du temps de travail est désormais imprévisible et non défini, et il est dès lors très difficile de combiner travail et responsabilités des soins.
- 111.** La membre travailleuse de l'Italie a indiqué que la législation récente sur le télétravail et le travail intelligent (*smart work*) a une incidence importante sur l'organisation du travail et contribue à démanteler progressivement la protection assurée par une relation de travail traditionnelle. Le remplacement des travailleurs par des robots ou l'intelligence artificielle soulève la question de la redistribution des travaux restants. Un membre travailleur de la Colombie a exprimé sa préoccupation concernant la généralisation des formes atypiques d'emplois. Un observateur représentant la Fédération internationale des ouvriers du transport a indiqué que, même si les tribunaux ont statué à juste titre que les chauffeurs à la demande qui travaillent sur des plates-formes ne sont pas véritablement des travailleurs indépendants, la nature du travail via des plates-formes pose la question de savoir ce qui est réellement compté en temps de travail. La question pourrait être réglée en étendant les principes généraux relatifs au temps de travail au travail via des plates-formes.

- 
- 112.** Le membre employeur de l’Australie a estimé que certaines formes légales et totalement légitimes de travail, qui permettent à la fois une souplesse et des emplois, sont délibérément calomniées et déformées. Ces différentes formes de travail sont cruciales pour pouvoir répondre aux préférences individuelles de plus en plus diversifiées des travailleurs en matière de temps de travail.

### ***Dialogue social et négociation collective***

- 113.** Les membres travailleurs ont indiqué que l’étude d’ensemble montre l’importance du dialogue social, notamment pour ce qui est de limiter la durée du travail et d’assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Des accords entre les organisations d’employeurs et de travailleurs pourraient par exemple fixer la période de référence pour répartir les heures de travail hebdomadaires ou déterminer les circonstances dans lesquelles les heures supplémentaires sont possibles. Plus généralement, le dialogue social devrait protéger les travailleurs en cas de dérogation aux règles de base. Etant donné que plusieurs catégories de travailleurs n’ont pas la possibilité de participer au processus de dialogue social ou de désigner démocratiquement leurs représentants, nombre de travailleurs se trouvent dans une position de faiblesse vis-à-vis des employeurs pour réclamer une flexibilité. La situation est souvent difficile dans les plus petites entreprises, où il n’y a pas de syndicat. Dans le cas du travail à la demande ou de la «gig economy», la présence syndicale est aussi limitée. L’étude d’ensemble souligne l’importance et la contribution significative des conventions collectives dans la protection de la santé et du bien-être des travailleurs, et pour renforcer la cohésion sociale.
- 114.** Les membres employeurs ont noté que la plupart des conventions de l’OIT sur le temps de travail requièrent des consultations avec les partenaires sociaux pour la mise en œuvre de leurs dispositions dans la législation nationale et dans la pratique. Plusieurs conventions prévoient aussi une mise en œuvre par voie de conventions collectives. Les partenaires sociaux jouent donc un rôle essentiel dans la réglementation et l’organisation du temps de travail. Ils ont salué la tendance observée dans beaucoup de pays à décentraliser la négociation collective au niveau de l’entreprise, y compris concernant les aspects liés au temps de travail, et pour permettre aux accords d’entreprise de déroger aux conventions collectives de plus haut niveau. Cette approche permet aux parties au niveau de l’entreprise de déterminer des solutions en matière de temps de travail qui sont mieux adaptées à leurs besoins. Afin de laisser l’espace suffisant pour conclure des accords au niveau de l’entreprise, le cadre réglementaire doit être suffisamment souple. S’ils conviennent que la législation nationale et la pratique, y compris les conventions collectives, doivent être conformes aux conventions ratifiées, ils ont rappelé que l’obligation de respecter ces conventions incombe uniquement au gouvernement et non aux parties à une convention collective.
- 115.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, ainsi que de l’Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, le Monténégro et la Serbie, s’est félicitée du fait que l’étude d’ensemble reconnaisse l’importance du dialogue social et de la négociation collective pour réglementer le temps de travail. Un dialogue social efficace est la pierre angulaire du modèle social européen ainsi qu’une condition préalable au bon fonctionnement de l’économie sociale de marché de l’Europe. C’est pourquoi les partenaires sociaux ont été consultés sur l’orientation et le contenu des instruments envisagés par l’UE dans le domaine de la politique sociale. En conséquence, plusieurs accords, y compris la directive sur le travail à temps partiel et la plupart des directives sectorielles sur le temps de travail, ont été conclus directement entre les partenaires sociaux.
- 116.** La membre gouvernementale de la Norvège, s’exprimant au nom des pays nordiques, a indiqué que, dans ces pays, le temps de travail est réglementé dans une large mesure par des conventions collectives entre les partenaires sociaux. Il existe peu de règles obligatoires sur

---

le sujet. La réglementation du temps de travail est une question complexe et qui demande de trouver un équilibre, pour la protection des travailleurs et la promotion de la pérennité des entreprises. En vertu de la législation du travail et des modèles du marché du travail, l'essentiel de cette réglementation doit être négocié entre les partenaires sociaux, à l'exception des limites maximales et minimales de la durée du travail, des périodes de repos et du congé payé.

117. La membre gouvernementale de l'Argentine a déclaré que la durée du travail est déterminée par voie de convention collective, ce processus étant essentiel pour garantir la satisfaction des besoins de toutes les parties. Le membre gouvernemental de l'Algérie a relevé que le dialogue social, que ce soit au niveau national, de la branche d'activité ou de l'entreprise, joue un rôle important dans la réglementation du temps de travail. Le membre gouvernemental du Kenya a indiqué que, avec la transformation que connaît actuellement le monde du travail, la réglementation du temps de travail est d'autant plus importante et doit se faire en adoptant une législation et des politiques nationales, ou en les renforçant, et en garantissant le droit à la liberté syndicale et la négociation collective, de manière à répondre aux intérêts de toutes les parties prenantes. Le membre gouvernemental du Sénégal a souligné le caractère central de la négociation collective dans le processus de conception de la réglementation sur le temps de travail.
118. Le membre employeur de l'Australie a estimé qu'il faut encourager davantage le recours à la négociation collective pour apporter des innovations dans l'organisation du temps travail dans le pays. Cela contribuerait à améliorer la productivité et l'efficacité d'un plus grand nombre d'entreprises, et à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée d'un plus grand nombre de travailleurs. La législation nationale échoue toujours plus à exploiter le pouvoir des relations positives entre employeurs et travailleurs. Cela est source de préoccupation dans la mesure où l'application de plus en plus technique des lois sur le travail complexes risquerait de mettre en péril la flexibilité et la confiance entre les partenaires sociaux.
119. La membre travailleuse de l'Italie a indiqué que dans son pays la négociation collective joue un rôle central dans la définition de la plupart des horaires de travail, et est reconnue comme étant une source de droit dans le système national des relations professionnelles. Les conventions collectives au niveau national précisent généralement les secteurs d'aménagement du temps de travail et la flexibilité déléguée à la négociation collective territoriale et à la négociation collective de l'entreprise. Le membre travailleur de l'Inde a indiqué que l'augmentation des formes précaires d'emploi a eu un impact négatif sur la possibilité de négocier collectivement les conditions d'emploi. Un membre travailleur de la Colombie a considéré que la négociation collective est le moyen approprié pour fixer les règles en matière de temps de travail.

### ***Mesures prises pour garantir le respect de la législation et de la réglementation nationales sur le temps de travail***

120. Les membres employeurs ont indiqué que le contrôle de l'application inclut une variété de mesures, telles que la tenue de registres sur le temps de travail, l'inspection du travail, la nécessité d'obtenir les autorisations des autorités compétentes, la participation des partenaires sociaux, et les sanctions pour non-respect. Ils ont estimé que rationaliser la réglementation de l'Etat, y compris en la limitant à ce qui est d'intérêt public (comme la protection de la santé des travailleurs), par opposition à l'adoption de réglementations visant par ailleurs à parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou à améliorer le bien-être des travailleurs, permettrait de réduire les efforts requis pour assurer le contrôle du respect de cette réglementation et ainsi permettre un meilleur respect de ces réglementations. Il conviendrait d'examiner les possibilités de déléguer l'application de la

---

réglementation aux partenaires sociaux, par des accords individuels ou autres mécanismes. Le contrôle de l'application de certaines dispositions relatives au temps de travail par les autorités publiques n'est peut-être pas toujours nécessaire, dès lors que les travailleurs peuvent mener une action judiciaire. En outre, les mesures de contrôle par les autorités compétentes pourraient être concentrées dans les secteurs où les infractions pourraient avoir des effets particulièrement nuisibles et où le contrôle est généralement difficile, comme dans le secteur informel et l'agriculture. Ils ont indiqué que seules les conventions n<sup>os</sup> 1 et 30 nécessitent d'être mise en œuvre par l'adoption de sanctions. Mais, comme ces deux instruments contiennent un grand nombre de dispositions dépassées ou inappropriées relatives au temps de travail, il semble problématique d'insister sur les sanctions pour les faire appliquer. Les conventions plus récentes sur le temps de travail ne prescrivent pas spécifiquement de sanctions, mais permettent d'autres moyens de faire appliquer la réglementation. Cela montrerait un changement de perception en vertu duquel les sanctions ne seraient plus considérées comme étant indispensables en cas d'infraction à la législation sur le temps de travail, et qu'il existe souvent d'autres moyens de contrôle de l'application plus appropriés. Enfin, notant que l'étude d'ensemble a souligné que les sanctions doivent être dissuasives, les membres employeurs font observer que les sanctions, si elles sont imposées, ne doivent pas être disproportionnées. Plus particulièrement, les peines de prison ne devraient être imposées qu'à titre strictement exceptionnel, dans les cas de délits extrêmes.

- 121.** Les membres travailleurs ont noté que la meilleure législation est sans effet si elle ne s'accompagne pas d'un mécanisme de contrôle qui garantit son application, la rend contraignante et, si nécessaire, impose des sanctions en cas d'infractions graves. Cela est aussi dans l'intérêt des employeurs car, en l'absence d'un tel mécanisme, ces derniers pâtiraient d'une concurrence déloyale de la part d'employeurs sans scrupules au regard de l'application de la réglementation. Il ressort de l'étude d'ensemble que le manque de personnel et de ressources consacrées aux services d'inspection est un problème récurrent dans toutes les régions du monde. En outre, il est impossible de surveiller le respect des normes applicables s'il n'existe pas de système fiable de notification et d'enregistrement des horaires de travail et des périodes de repos.
- 122.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, le Monténégro et la Serbie, a souligné l'importance de mener des activités à la fois de prévention et de contrôle pour faire appliquer les dispositions légales liées au temps de travail.
- 123.** La membre gouvernementale de l'Egypte s'est dite en faveur de l'adoption de nouveaux mécanismes et de nouvelles techniques pour faire appliquer les dispositions relatives au temps de travail, via l'inspection du travail et l'imposition de sanctions dissuasives. La membre gouvernementale de l'Argentine a indiqué qu'il est essentiel de tenir rigoureusement des registres du temps de travail et de procéder à des inspections en temps opportun. A cet effet, les pays devraient faire usage des nouvelles technologies. Le membre gouvernemental du Sénégal a fait observer que les inspecteurs du travail ont un rôle fondamental à jouer dans le contrôle de l'application des dispositions relatives au temps de travail au niveau national. Le gouvernement a donc lancé une politique visant à renforcer les services d'inspection du travail en termes de ressources humaines, et de moyens financiers et matériels. Le membre gouvernemental de la Côte d'Ivoire a indiqué que c'est le Département de l'inspection du travail qui assure régulièrement le respect des dispositions visant à garantir un temps de travail décent, et que les contrôles portent en particulier sur le respect des principes de 8 heures de travail journalier et du repos hebdomadaire, sur l'interdiction du travail de nuit pour certaines catégories de travailleurs, sur les besoins des travailleurs handicapés et sur toutes les activités qui mettent en péril la santé et la sécurité des travailleurs.

- 
124. La membre travailleuse du Royaume-Uni, s'exprimant aussi au nom du membre travailleur des Etats-Unis, a indiqué que le faible respect de la réglementation sur le temps de travail signifie que des entreprises qui respectent la loi font face à une concurrence déloyale de la part d'entreprises qui contournent la loi ou font relever de façon erronée certaines personnes de la catégorie des travailleurs indépendants.
125. Des difficultés particulières ont également été soulignées en ce qui concerne le contrôle de l'application des dispositions relatives au temps de travail, dans l'économie informelle, notamment par les membres travailleurs de la Colombie.

### ***Difficultés dans la mise en œuvre des instruments dans des secteurs particuliers***

126. Plusieurs membres de la commission ont souligné les difficultés concernant le temps de travail actuellement rencontrées dans l'économie informelle. Ils ont également mentionné les difficultés rencontrées dans certains secteurs, notamment de la santé, du transport, du travail domestique, de l'industrie manufacturière et de la sécurité.

#### **Economie informelle**

127. Le membre travailleur du Ghana a souligné que les travailleurs de l'économie informelle représentent 90 pour cent de la main-d'œuvre et que leur situation précaire et leurs faibles salaires font qu'il est difficile pour eux de réclamer une durée de travail raisonnable ainsi qu'un temps de repos. Un membre travailleur de la Colombie a fait valoir que l'informalité est un obstacle à l'application de la réglementation sur la durée du travail. Un observateur représentant la Confédération syndicale internationale (CSI) a indiqué que les travailleurs de l'économie informelle ont des horaires de travail irréguliers et que les employeurs refusent souvent de rémunérer les heures supplémentaires.
128. Les membres employeurs ont indiqué que les autorités compétentes pourraient concentrer leurs efforts de contrôle de l'application de la réglementation sur certaines situations où les infractions sont particulièrement nuisibles et où le contrôle est difficile, telles que l'économie informelle.
129. La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des pays nordiques, a souligné que la progression de l'économie informelle devait être gardée à l'esprit pour aborder la question du temps de travail. Le membre gouvernemental des Philippines a relevé que la législation sur le temps de travail ne s'applique souvent pas à l'économie informelle et espère que la discussion se poursuivra sur cette question.

#### **Secteur de la santé**

130. En ce qui concerne les services de santé, le membre travailleur du Togo a rappelé que l'activité dans ce secteur est sans interruption, ce qui implique de longues heures de travail et le travail de nuit. Etant donné que ce secteur est en proie à des pénuries de main-d'œuvre, les travailleurs n'ont pas la possibilité de prendre du repos ni de congés, au détriment de leur santé et de leur vie familiale. L'accumulation de fatigue des travailleurs médicaux met, en outre, la vie des patients en danger. Un nouvel instrument international du travail est nécessaire pour garantir un temps de travail décent dans le secteur de la santé. Un membre travailleur de la Colombie a souligné que, en plus des heures réellement travaillées, les travailleurs médicaux doivent souvent rester d'astreinte.



---

## Transport

**131.** Le membre travailleur des Philippines a souligné l'importance du temps de travail dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, comme le transport. Un membre travailleur de la Colombie a mentionné la situation des pilotes qui doivent travailler de longues heures et restent ensuite d'astreinte. Un observateur représentant la Fédération internationale des ouvriers du transport a souligné que les normes internationales du travail relatives au temps de travail restent pertinentes pour les travailleurs du transport. Un nombre suffisant d'aires de repos pour les camionneurs ainsi qu'un taux de rémunération standard des chauffeurs sont des mesures importantes pour protéger les travailleurs et réduire la pression découlant d'une durée de travail excessive. Dans certains cas, des heures supplémentaires excessives conduisent au fonctionnement ininterrompu des infrastructures, comme dans le Canal de Panama. Les travailleurs de la pêche commerciale sont souvent aussi exposés à des heures de travail excessives.

## Travailleurs domestiques

**132.** Le membre employeur de l'Inde a souligné que les travailleurs domestiques, qui travaillent souvent pour plusieurs employeurs, doivent faire l'objet d'une attention particulière. Un observateur représentant la CSI a attiré l'attention sur les difficultés rencontrées par les travailleurs domestiques, souvent occupés dans l'économie informelle. Ils n'ont pas d'horaires de travail fixes et travaillent parfois 24 heures sur 24. Généralement, ils ne bénéficient pas de congés annuels et sont payés en dessous du salaire minimum, et sont licenciés sans préavis.

## Secteur manufacturier

**133.** Un observateur représentant la CSI a indiqué que les travailleurs dans le secteur manufacturier n'ont pas d'horaires fixes et que leurs heures supplémentaires ne sont pas payées. Un observateur représentant IndustriALL Global Union a souligné que l'on constate des difficultés importantes concernant le temps de travail dans le secteur manufacturier liées au modèle de fonctionnement des entreprises, qui est fondé sur l'externalisation de la production. Cela crée une course mondiale vers le bas dans les conditions de travail pour attirer les investissements étrangers, au détriment des travailleurs. Les gouvernements n'assument pas la responsabilité des activités de leurs entreprises à l'étranger et les autorités locales n'ont souvent pas la volonté ou sont dans l'incapacité de faire appliquer la législation sur le temps de travail. Une réglementation et des accords contraignants sont nécessaires pour renforcer la traçabilité et la responsabilité dans les chaînes d'approvisionnement, et pour garantir le respect des normes fondamentales du travail. Dans beaucoup de pays de production, les dispositions relatives au repos hebdomadaire et aux congés annuels n'existent pas. En outre, les heures supplémentaires cumulées sont payées aux travailleurs en dessous du taux obligatoire, et les heures supplémentaires enregistrées ne correspondent pas au nombre d'heures réellement travaillées. Etant donné les longues heures de travail, les travailleurs dans ces secteurs accumulent de la fatigue et sont exposés à des risques élevés de lésions imputables au travail. D'autres difficultés concernent l'incapacité des travailleurs à exercer leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. La situation des travailleurs dans les zones franches d'exportation est particulièrement préoccupante. Des mesures doivent être prises pour rendre le lieu de travail plus conforme à la législation nationale et aux conventions collectives relatives au temps de travail dans le secteur de l'habillement.

## Secteur de la sécurité

**134.** Un membre travailleur de la Colombie a indiqué que les membres du personnel pénitentiaire doivent travailler plus de 80 heures par semaine, ce qui a de graves conséquences sur leur



---

santé. Un observateur représentant la CSI a souligné que les membres du personnel pénitentiaire n'ont pas d'horaires fixes et que leurs heures supplémentaires ne sont pas payées.

### **Moyens d'action possibles de l'OIT**

**135.** Les membres de la commission ont indiqué les moyens d'action possibles que l'OIT pourrait entreprendre pour assurer le suivi de l'étude d'ensemble.

#### **1. Action normative**

**136.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Géorgie, Monténégro et la Serbie, a indiqué attendre avec intérêt l'examen par les mandants tripartites de l'OIT des mesures qui pourraient être prises pour promouvoir les conventions examinées et réaliser leur plein potentiel, et, le cas échéant, les consolider et les actualiser sans abaisser le niveau de protection qu'elles prévoient. Il est à espérer que la discussion de l'étude d'ensemble apporte une contribution utile à la réunion tripartite d'experts sur la durée du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et à la réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes.

**137.** La membre gouvernementale du Maroc a souligné l'importance d'actualiser les normes de l'OIT sur le temps de travail en les consolidant dans un nouvel instrument qui tiendrait compte de l'évolution du monde du travail, et en adoptant de nouveaux instruments pour réglementer les nouvelles formes de travail, comme le télétravail. Le membre gouvernemental du Kenya s'est dit en faveur de l'élaboration d'un instrument consolidé qui prendrait en considération tous les éléments fondamentaux contenus dans l'étude d'ensemble, notamment l'égalité entre travailleurs et travailleuses, afin de garantir que les normes relatives au temps de travail contribuent à adopter une approche fondée sur les droits de l'homme de la réglementation de ces questions, et permettent aux travailleurs de concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale. La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des pays nordiques, a estimé que la discussion de l'étude d'ensemble apportera une contribution précieuse à la réunion tripartite d'experts sur le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'aux travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes.

**138.** Les membres employeurs ont souligné la nécessité de se pencher sur le manque de pertinence et d'acceptation des normes examinées relatives au temps de travail. Les conventions n<sup>os</sup> 1 et 30 sont plus ou moins «dépassées». La convention n<sup>o</sup> 47 a été ratifiée par 15 pays seulement. En outre, le fait que les conventions sectorielles précédentes sur la durée maximale du travail dans des secteurs spécifiques, comme le textile et les mines de charbon, n'ont jamais été ratifiées et ont été retirées par la Conférence, démontre l'échec de l'établissement de normes de l'OIT en matière de durée maximale du travail. Les deux conventions les plus récentes examinées, à savoir les conventions n<sup>os</sup> 171 et 175, n'ont pas remporté un nombre élevé de ratification, et l'on peut alors douter de leur pertinence actuelle. Ils ont également estimé que l'approche d'établissement de normes sur des aspects spécifiques du temps de travail, comme le travail de nuit et le travail à temps partiel, a conduit à une impasse. En outre, la convention n<sup>o</sup> 132, n'enregistre pas un nombre élevé de ratification et n'a pas été considérée comme étant à jour par le Conseil d'administration. La convention n<sup>o</sup> 14 a attiré un nombre relativement important de ratifications, ce qui pourrait indiquer que les normes relatives aux périodes de repos minimales sont plus largement acceptées que les normes sur la durée maximale du travail. Ils ont terminé en concluant que le rôle des normes internationales du travail dans le domaine du temps de travail est probablement beaucoup plus limité qu'il n'a pu l'être jusqu'à présent.

---

**139.** Les membres travailleurs se sont opposés aux propositions de dilution des normes minimales existantes à travers un quelconque processus de consolidation ou de révision, ces normes étant extrêmement flexibles et autorisant des exceptions qui permettent de tenir pleinement compte des situations nationales. Au vu des défis que posent les conventions existantes, qui consacrent pourtant des principes de base clairs et protecteurs importants pour tous les travailleurs, il serait inutile de consacrer du temps à élaborer un nouvel instrument. L'approche retenue pour les conventions sectorielles telles que la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, et la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, qui ont permis de renforcer les principes généraux sur le temps de travail dans des instruments adaptés à des secteurs spécifiques, reste toujours valable.

**2. Coopération pour le développement et assistance technique**

**140.** Les membres travailleurs ont encouragé l'OIT à lancer une campagne visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre efficace des conventions couvertes par l'étude d'ensemble, et à fournir des éclaircissements juridiques, une assistance technique et une formation si nécessaire. Le Bureau devrait renforcer son assistance technique, en particulier en matière de renforcement des capacités et de soutien politique.

**141.** Le membre gouvernemental du Kenya a indiqué qu'une assistance technique serait nécessaire pour assurer l'application des dispositions relatives au temps de travail et le recours aux nouvelles technologies pour mesurer la durée du travail.

**Remarques finales**

**142.** Les employeurs ont indiqué que 12 instruments concernant le temps de travail font partie du programme initial des travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (MEN). Lorsqu'il se penchera sur les questions examinées, le Groupe de travail tripartite du MEN sera chargé d'évaluer la valeur ajoutée des normes dans ce domaine, et d'envisager une meilleure synchronisation et répartition des rôles avec d'autres moyens d'action de l'OIT, notamment les documents d'orientation. Il conviendra de prendre en considération l'architecture générale des futures normes de l'OIT. Puisqu'il ressort de l'étude d'ensemble que la plupart des normes relatives au temps de travail ne sont pas universellement acceptées, il ne semble pas judicieux de réviser ces normes individuellement, car on aborderait alors des aspects spécifiques du temps de travail de manière isolée. L'une des voies possibles serait d'adopter un instrument cadre, séparé ou faisant partie des conditions de travail en général, qui porterait sur les politiques et les principes relatifs au temps de travail. Plutôt que de fixer des limites maximales ou minimales à la durée du travail, cet instrument pourrait préciser les éléments qu'il convient de prendre en compte pour fixer ces limites, comme les besoins des employeurs en matière de flexibilité, les besoins des travailleurs relativement à leur protection et les besoins des gouvernements pour pouvoir obtenir des résultats sur le marché du travail. L'instrument cadre devrait pouvoir s'adapter aux évolutions dans le domaine du temps de travail et être facilement ajustable. Il pourrait s'accompagner de documents d'information sur des aspects spécifiques du temps de travail, par exemple, recueils de directives pratiques, manuels, études de cas et base de données sur la réglementation sur le temps de travail. Un instrument cadre de l'OIT remplaçant tous les instruments existants dans le domaine du temps de travail pourrait devenir un instrument phare qui reflète et regroupe les compétences de l'OIT dans ce domaine.

**143.** Les membres employeurs ont estimé que, dans l'attente de l'examen du Groupe de travail tripartite du MEN et de toute action donnant suite aux recommandations de ce dernier, certaines mesures provisoires semblent nécessaires. En ce qui concerne les conventions n<sup>os</sup> 1

---

et 30, la situation est particulièrement problématique, étant donné que les pays ayant ratifié ces conventions tentent probablement discrètement de contourner certaines obligations découlant des conventions, et que les organes de contrôle de l'OIT peuvent être dans une situation embarrassante puisqu'ils sont obligés de critiquer des pratiques acceptables non conformes aux dispositions dépassées des conventions dans le domaine du temps de travail. Cela pourrait nuire à la crédibilité des normes de l'OIT en général. En conséquence, les membres employeurs ont proposé, à titre de mesure provisoire, de mettre à l'écart ces deux conventions et que les pays envisagent leur dénonciation. En ce qui concerne les autres conventions examinées dans l'étude d'ensemble, ils ont estimé qu'il faudrait se pencher sur les moyens d'axer les rapports sur les dispositions fondamentales et de regrouper leur supervision.

- 144.** Les membres travailleurs ont encouragé l'OIT à lancer d'urgence une campagne intensive visant à promouvoir la ratification et l'application effective des instruments couverts par l'étude d'ensemble, et à fournir des explications juridiques, une assistance technique et une formation sur ce sujet, lorsque nécessaire. Un rôle proactif des instances compétentes de l'OIT est également nécessaire afin d'éclaircir les malentendus rapportés par la commission d'experts sur les 16 instruments. Rappelant que la réglementation du temps de travail est un outil essentiel pour parvenir à la justice sociale, ils ont salué la reconnaissance des limites de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine. Notant que la portée des conventions présente une flexibilité considérable qui permet aux pays d'exclure certaines catégories de travailleurs des définitions et de l'application de dispositions importantes, ils se sont dits préoccupés par le grand nombre des dérogations excessives aux normes fixées dans les conventions et ont rappelé l'importance de consulter les partenaires sociaux avant d'établir tout régime spécial ou dérogatoire. Les accords collectifs ont un rôle important pour protéger la santé et le bien-être des travailleurs et renforcer la cohésion sociale. Des heures supplémentaires et autres formes de flexibilité mettent en danger la santé et le bien-être des travailleurs ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les membres travailleurs ont souligné que le manque d'effectifs et de moyens des services d'inspection est un problème récurrent dans toutes les régions du monde. Pour contrôler le respect des normes applicables, il faut que des mécanismes fiables de notification et d'enregistrement de la durée de travail et des périodes de repos soient en place. Il importe que les autorités veillent à mettre en place des mécanismes efficaces de contrôle des dispositions sur le temps de travail, principalement par le biais de l'inspection du travail, en imposant des sanctions dissuasives en cas de violation.
- 145.** Les membres travailleurs ont rappelé qu'ils sont opposés aux propositions de dilution des normes minimales existantes à travers un quelconque processus de consolidation ou de révision, ces normes étant extrêmement flexibles et autorisant des exceptions qui permettent de tenir pleinement compte des situations nationales. Ils ont soutenu l'organisation d'une réunion tripartite approfondie sur les questions de conformité avec les instruments relatifs au temps de travail.

\* \* \*

### **Résultat de la discussion de l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail**

- 146.** La commission a examiné le projet de résultat de sa discussion de l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail.
- 147.** La commission a approuvé le résultat de sa discussion, tel que reproduit ci-après.

---

## ***Introduction***

1. Rappelant que le temps de travail a été au cœur des activités normatives de l'OIT au cours de son premier siècle, la commission a accueilli favorablement l'opportunité qui lui est offerte de discuter d'un sujet important et d'actualité, dans le cadre de l'examen de son étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail suivants: la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919; la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930; la convention (n° 47) des quarante heures, 1935; la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962; la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921; la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; la recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970; la recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954; la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; le protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; la recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921; la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; la recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990; la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; et la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994.

2. La commission a noté que l'organisation du temps de travail a une incidence majeure sur la santé physique et mentale des travailleurs, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la contribution des travailleurs à la société, la sécurité sur le lieu de travail et la compétitivité, la flexibilité, la productivité et la pérennité des entreprises. La commission a reconnu que trouver un juste équilibre entre la protection des travailleurs et les besoins des entreprises reste un objectif important pour parvenir à la justice sociale. La commission a estimé que cela est d'autant plus important dans le contexte du vaste processus de changement que connaît le monde du travail aujourd'hui.

## ***Réalités et besoins des Etats Membres***

3. La commission a indiqué que les transformations en cours dans le monde du travail, provoquées par les progrès et les améliorations de la technologie et des communications, modifient nombre de dimensions traditionnelles du temps et de l'espace dans le travail et ont une incidence sur l'organisation de celui-ci. La commission a mentionné en particulier les nouvelles modalités de travail émergentes, telles que le télétravail et le travail via des plates formes numériques. Elle a noté que ces nouvelles modalités de travail sont également examinées dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail.

4. La commission a estimé qu'il est important d'adopter un cadre réglementaire approprié sur le temps de travail pour protéger les travailleurs et assurer aux employeurs des règles du jeu équitables. La commission a noté que les partenaires sociaux, à travers le dialogue social et la négociation collective, ont un rôle important à jouer dans l'établissement des règles et la détermination de lignes directrices sur le temps de travail pour assurer ainsi des modalités de travail mieux adaptées aux besoins concrets des employeurs et des travailleurs.

5. La commission a pris note des défis liés à une adaptation équilibrée de la réglementation du temps de travail et au contrôle de son application, en particulier dans le contexte des nouvelles modalités de travail. Elle a souligné la nécessité de renforcer les efforts dans ces domaines, ainsi que l'opportunité d'examiner différentes mesures à cet égard.

## ***Moyens d'action possibles de l'OIT***

### ***1. Action normative***

6. La commission a estimé que les conclusions de l'étude d'ensemble et sa discussion seraient une contribution utile dans le cadre de la réunion tripartite d'experts, si celle-ci a lieu, comme envisagé au paragraphe 21 a) des conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) adoptées par la Conférence en 2015.

7. La commission a estimé également que l'étude d'ensemble ainsi que le rapport de la présente discussion et son résultat devront contribuer aux travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes sur cette question.

### ***2. Coopération pour le développement et assistance technique***

8. Notant que plusieurs Etats Membres ont fait part de leur besoin d'assistance technique relativement aux questions liées au temps de travail, la commission a déclaré s'attendre à ce que

---

le Bureau apporte l'assistance technique demandée et continue à mener les recherches qui permettront d'identifier les réponses possibles aux réalités actuelles et émergentes dans ce domaine, y inclus des stratégies novatrices et intégrées qui réconcilient les besoins des travailleurs en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée, et les besoins des entreprises dans une économie de plus en plus intégrée et compétitive.

## **D. Exécution d'obligations spécifiques**

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

**148.** Au cours d'une séance dédiée à cet effet, la commission a examiné les cas de manquement graves des Etats Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes <sup>5</sup>. 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.

**149.** Les membres employeurs ont rappelé que le fonctionnement du système de contrôle repose principalement sur les informations que les gouvernements fournissent dans leurs rapports. Le respect des obligations de faire rapport est donc essentiel pour que le contrôle de l'application des normes de l'OIT soit pertinent et efficace. Le nombre de rapports soumis au titre de l'article 22 de la Constitution et reçus au 1<sup>er</sup> septembre 2017 reste peu élevé, et le nombre de cas dans lesquels aucune information n'a été fournie suite aux commentaires de la commission d'experts demeure élevé. Les membres employeurs ont regretté le fait qu'il n'y a eu aucune avancée notable sur ces problèmes qui durent depuis longtemps, malgré tous les efforts déployés. Les observations envoyées par les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent enrichir l'ensemble de données factuelles et permettre un examen objectif, mais ne peuvent remplacer les rapports des gouvernements. Si le Bureau, dans le cadre des ressources humaines et financières dont il dispose actuellement, doit continuer d'apporter une assistance aux gouvernements pour qu'ils s'acquittent de leur obligation de faire rapport, cette obligation incombe fondamentalement aux gouvernements. Ce sont eux qui décident de ratifier une convention, et toute ratification implique l'obligation de faire rapport. Les membres employeurs ont noté avec préoccupation que 15 pays n'ont envoyé aucun rapport depuis deux ans ou plus. En outre, 61 des 95 premiers rapports dus ont été reçus après la fin de la session de la commission d'experts, et 13 Etats Membres n'ont pas envoyé leur premier rapport depuis deux ans ou plus, même si les conditions d'un dialogue régulier entre la commission d'experts et les Etats Membres sur l'application de la convention ratifiée étaient remplies. Les membres employeurs ont invité les gouvernements concernés à demander l'assistance technique du Bureau et à soumettre leurs premiers rapports sans délai. Ils ont salué le fait que la commission d'experts a décidé, sur proposition

<sup>5</sup> Les discussions détaillées de ces cas figurent dans la section A de la Partie II de ce rapport.



---

des membres employeurs, d'instituer une pratique consistant à lancer des «appels d'urgence» pour les cas remplissant certains critères relevant des manquements graves à l'obligation de faire rapport et d'appeler l'attention de la Commission de la Conférence sur ces cas afin que les gouvernements puissent être invités à se présenter devant la Commission de la Conférence et que, en l'absence de rapport, la commission d'experts puisse examiner la question quant au fond à sa session suivante. En ce qui concerne les rapports attendus au titre de l'article 19 de la Constitution, 38 pays n'ont pas envoyé de rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations depuis cinq ans, malgré l'importance que ces rapports revêtent pour que les études d'ensemble soient exhaustives. Concernant la soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés par la Conférence, les membres employeurs ont noté avec préoccupation que 31 Etats Membres ne se sont pas acquittés de cette obligation constitutionnelle. Ils ont cependant salué les efforts déployés par plusieurs pays pour rattraper leur retard en matière de soumission de rapport.

- 150.** Les membres travailleurs ont indiqué la nécessité de tenir cette séance spéciale, car elle met en lumière le grand nombre de pays qui ne respectent pas leurs obligations constitutionnelles. Ces manquements mettent en péril le bon fonctionnement du système de contrôle de l'OIT. Cette séance donne l'occasion d'inviter les pays qui ne respectent pas leurs obligations à le faire. La diminution du nombre de rapports reçus comparé à l'année dernière se confirme. Par ailleurs, 15 pays n'ont pas fourni les rapports dus depuis deux ans ou plus, et 13 pays n'ont pas fourni de premier rapport depuis deux ans ou plus. Les premiers rapports dus à la suite d'une ratification sont d'une grande importance puisqu'ils permettent une première évaluation de l'application des conventions concernées. En outre, 43 pays n'ont pas répondu aux observations et aux demandes directes formulées par la commission d'experts. Cette négligence a un impact négatif sur le travail des organes de contrôle. Les membres travailleurs invitent les gouvernements concernés à transmettre toutes les informations demandées. La réalisation des études d'ensemble repose également sur les rapports fournis par les Etats Membres de l'OIT. Il est donc primordial qu'ils transmettent leurs rapports pour que la commission puisse avoir 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 concernées. A cet égard, les membres travailleurs ont regretté que 38 pays ne fournissent aucune information depuis au moins cinq années aux fins des études d'ensemble. Ces Etats auraient ainsi contribué à enrichir les études d'ensemble. Les membres travailleurs ont demandé que les initiatives positives, déjà prises par le Bureau afin d'assurer un meilleur suivi des pays qui ont gravement manqué à leurs obligations constitutionnelles, soient renforcées pour inverser la tendance négative observée cette année.
- 151.** S'agissant de l'obligation constitutionnelle d'indiquer les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs auxquelles les copies des rapports sur les conventions ratifiées ont été communiquées, les membres travailleurs ont tenu à rappeler aux deux Etats concernés qu'il est essentiel que les partenaires sociaux soient impliqués dans le contrôle de l'application des normes internationales du travail dans leur pays. S'agissant des cas de manquement grave à l'obligation de soumission, les membres travailleurs ont rappelé qu'il est essentiel d'assurer, au niveau national, une participation tripartite au processus normatif de l'OIT. Les membres travailleurs ont regretté dans leurs remarques conclusives que seuls une vingtaine de pays Membres, sur les 66 pays invités à s'exprimer, ne se soient présentés devant la commission afin de fournir des informations au sujet des manquements graves qui leur sont reprochés. Ils ont également pris note des difficultés pratiques rencontrées par certains pays Membres pour remplir leurs obligations. A cet égard, le Bureau devrait assurer une action continue et attentive auprès des pays Membres en vue de leur fournir toute l'assistance nécessaire à la réalisation de leurs obligations. Les membres travailleurs ont également noté le besoin de formation manifesté par certains pays Membres et appellent le Bureau à s'engager à renforcer les offres de formation en la matière. Les membres travailleurs ont conclu en lançant un appel à tous les gouvernements concernés afin qu'ils



---

mettent fin dans les plus brefs délais aux manquements graves à leurs obligations constitutionnelles.

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

- 152.** 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 Etats 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.
- 153.** 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 95<sup>e</sup> session (2006) jusqu'à la 104<sup>e</sup> session (2015)) puisque la Conférence n'a pas adopté de convention ni de recommandation à ses 97<sup>e</sup> (2008), 98<sup>e</sup> (2009), 102<sup>e</sup> (2013) et 105<sup>e</sup> (2016) 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.
- 154.** 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 BIT pour clarifier la marche à suivre et compléter la procédure de soumission aux parlements nationaux, en consultation avec les partenaires sociaux.
- 155.** La commission a exprimé sa profonde préoccupation face au non-respect de l'obligation de soumettre les conventions, les protocoles et les recommandations aux autorités compétentes. 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.
- 156.** 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: **Azerbaïdjan, Bahamas, Bahreïn, Belize, Comores, Croatie, Dominique, El Salvador, Fidji, Gabon, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Iles Salomon, Kirghizistan, Kiribati, Koweït, Libéria, Libye, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Samoa, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, République arabe syrienne et Vanuatu.** 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**

- 157.** 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 BIT. 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. A cet égard, la commission a exprimé sa profonde préoccupation face au non-respect de ces obligations et a rappelé que le BIT peut apporter son assistance technique en vue de contribuer à leur respect.
- 158.** La commission a noté que, à la date de la réunion de la commission d'experts de 2017, la proportion de rapports reçus (article 22 de la Constitution) s'élevait à **66,5** pour cent (69,5 pour cent pour la session de 2016). Depuis lors, d'autres rapports ont été reçus, portant le chiffre à **74,1** pour cent (comparé à 77,3 pour cent en juin 2017).
- 159.** La commission a noté qu'aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni depuis deux ans ou plus par les Etats suivants: **Dominique, Gambie, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Iles Cook, Iles Salomon, Malaisie (Sabah), Sainte-Lucie, Somalie, Timor-Leste et Vanuatu.**
- 160.** La commission a également noté que des premiers rapports dus sur les conventions ratifiées n'avaient pas été fournis par les Etats suivants depuis deux ans ou plus: **Belize, Comores, Congo, Gabon, Guinée équatoriale, Guyana, Iles Cook, République des Maldives, Nicaragua, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Serbie et Somalie.**
- 161.** 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 2017 de la part des pays suivants: **Barbade, Belize, Botswana, Brunéi Darussalam, Djibouti, Dominique, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Iles Salomon, Kirghizistan, Kiribati, Libéria, Malaisie, Malaisie (Malaisie péninsulaire, Sabah et Sarawak), Malawi, Mozambique, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sierra Leone, Singapour, Somalie, Tchad, Timor-Leste, Trinité-et-Tobago, Vanuatu et Yémen.**

## **1.3. Envoi des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations**

- 162.** 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. A cet égard, la commission a exprimé sa profonde 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.

---

**163.** 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: **Afghanistan, Angola, Arménie, Belize, Botswana, Congo, Dominique, Emirats arabes unis, Eswatini**<sup>6</sup>, **Grenade, Guinée-Bissau, Guyana, Haïti, Iles Cook, Iles Marshall, Iles Salomon, Irlande, Kiribati, Libéria, Libye, République des Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Tchad, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.**

#### **1.4. Communication de copies des rapports aux organisations d'employeurs et de travailleurs**

**164.** La commission a noté qu'aucune information n'a encore été reçue de la part de l'**Etat plurinational de Bolivie** et du **Rwanda** concernant 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 depuis les trois dernières années. 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.

## **2. Application des conventions ratifiées**

**165.** La commission a noté avec intérêt les informations contenues au paragraphe 54 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 57 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.

**166.** Au cours de la présente session, la commission a examiné 23 cas individuels concernant l'application de diverses conventions<sup>7</sup>.

### **2.1. Cas spéciaux**

**167.** La commission rappelle que ses méthodes de travail prévoient la possibilité d'attirer l'attention de la Conférence sur les discussions qu'elle a tenues au sujet de cas dont le compte rendu complet figure dans la deuxième partie du présent rapport. Elle n'a pas fait usage de cette possibilité cette année.

<sup>6</sup> Anciennement Swaziland

<sup>7</sup> La section B 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.

---

## 2.2. Défaut continu d'application

168. 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

169. La commission tient à exprimer son appréciation aux 45 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.

170. La commission a cependant regretté que les gouvernements des Etats 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: **Afghanistan, Arménie, Azerbaïdjan, Barbade, Botswana, Brunéi Darussalam, Comores, Congo, Croatie, Djibouti, Guinée équatoriale, Fidji, Gabon, Koweït, Libye, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Seychelles, Somalie, République arabe syrienne, Tchad et Trinité-et-Tobago.**

171. La représentante du Secrétaire général a informé la commission que la délégation gouvernementale du Samoa n'est pas accréditée à la Conférence cette année. Le gouvernement a envoyé une communication à l'attention de la commission d'experts relative à son respect de la convention n° 182 dans laquelle il explique également que l'absence de sa délégation à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail est imputable à des difficultés financières. Le gouvernement y fait aussi part de son engagement à fournir un rapport complet à la commission d'experts d'ici à la fin du mois d'août de cette année. Le président a annoncé que, comme précisé dans la partie VII du document D.1, le dernier jour de la discussion des cas individuels, la commission traite des cas au sujet desquels les gouvernements n'ont pas répondu à l'invitation. 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. Dans les cas des gouvernements qui ne sont pas présents à la Conférence, la commission ne discutera pas des cas quant au fond, mais fera ressortir dans le rapport l'importance des questions soulevées. Dans une telle situation, l'accent doit être mis particulièrement sur les mesures à prendre pour renouer le dialogue.

172. Les membres travailleurs ont regretté l'absence de la délégation gouvernementale à la présente session de la Conférence internationale du Travail, ce qui a empêché la commission d'examiner le cas. La participation des gouvernements à la Conférence est essentielle pour veiller à l'efficacité du fonctionnement du système de contrôle de l'OIT. Les membres travailleurs ont souligné les points essentiels des commentaires de la commission d'experts exigeant des mesures de suivi de la part du gouvernement pour remédier au problème du travail des enfants dans le pays. Une étude pilote de l'OIT a mis au jour que, au Samoa, environ 38 pour cent des enfants qui travaillent ont moins de 15 ans, une situation qui compromet le développement des enfants et remet en cause la capacité et l'engagement du gouvernement à combattre les pires formes de travail des enfants. Les lois relatives à la protection de l'enfance sont inadaptées, et l'absence de protection des adolescents de 16 à 18 ans les expose particulièrement au risque d'exploitation. Les institutions de protection de l'enfance ne fonctionnent pas comme il se doit, et les réformes législatives sont au point mort. Le processus législatif ne progresse en effet pas, comme dans le cas des projets de loi relatifs aux protocoles facultatifs à la Convention des Nations Unies relative aux droits des enfants, que le gouvernement a ratifiés en 2016. Davantage doit être entrepris pour répondre aux préoccupations relatives aux pires formes de travail des enfants. Les membres

---

travailleurs ont instamment prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur l'application de la convention pour la prochaine session de la commission d'experts. Le gouvernement devrait se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de satisfaire à ses obligations de faire rapport et pour lutter contre les pires formes de travail des enfants.

173. Les membres employeurs ont rejoint la position des membres travailleurs et ont dit regretter l'absence du gouvernement à la Conférence. Le non-respect de la convention soulève de vives préoccupations, et la commission d'experts a identifié trois points essentiels à ce propos: l'écart entre la ratification des protocoles facultatifs à la Convention des Nations Unies relative aux droits des enfants et la protection dont jouissent réellement les enfants dans le pays; l'absence d'une liste de travaux dangereux auxquels il est interdit d'occuper des adolescents; et le nombre d'enfants de moins de 15 ans exploités en tant que vendeurs ambulants et soumis à d'autres pratiques abusives. Il est particulièrement inquiétant que, indépendamment de son absence à la Conférence, le gouvernement n'ait pas fait part de sa réaction sur ces points à la commission. Les membres employeurs ont instamment prié le gouvernement de fournir des réponses et de s'engager à participer intégralement à la prochaine session de la Conférence internationale du Travail.
174. La commission a noté avec regret que les gouvernements des Etats 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: **Belize, Dominique, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Guyana, Iles Cook, Iles Marshall, Iles Salomon, Kirghizistan, République des Maldives, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Samoa, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu et Vanuatu.**

## **E. Adoption du rapport et remarques finales**

175. Le rapport de la commission a été adopté tel qu'amendé.
176. Les membres employeurs ont déclaré que, cette année encore, les travaux de la commission s'étaient déroulés dans un esprit constructif et d'ouverture. Alors que des divergences d'opinions persistent entre les mandants tripartites au sein de la Commission et entre la Commission de la Conférence et la commission d'experts, elles ont été exprimées dans un esprit de respect mutuel et d'engagement continu envers un système de contrôle solide et équilibré. La commission a une fois de plus démontré son habilité à mener un dialogue tripartite efficace et axé sur les résultats, et à adopter des conclusions claires, consensuelles et simples en ce qui concerne la discussion des cas individuels. Il est à souhaiter que ces conclusions participent à améliorer la compréhension des mesures recommandées pour parvenir au respect des normes internationales du travail.
177. Cette dernière session de la commission avant le centenaire de l'OIT offrait l'occasion unique d'améliorer encore la transparence, l'efficacité, la pertinence et la bonne gouvernance tripartite du mécanisme de contrôle régulier. Les membres employeurs ont rappelé plusieurs propositions qu'ils ont émises pour parvenir à cet objectif, évoqué précédemment lors de la discussion générale, à savoir: i) rendre le rapport de la commission d'experts plus convivial pour le lecteur et y inclure des recommandations de mesures correctives pratiques, simples, concrètes et quantifiables; ii) inclure, dans la version électronique des observations de la commission d'experts, des liens hypertextes vers ses commentaires antérieurs, les discussions de la Commission de la Conférence et les copies des observations des partenaires sociaux; iii) publier des informations sur les missions menées dans le cadre du suivi des conclusions de la commission ou sur les résultats concrets de ces missions - de telles informations devraient être publiées sur la page Web de la



---

Commission de la Conférence et sur le site Web de NORMLEX; iv) développer davantage le site Web de la Commission de la Conférence, si nécessaire; v) rechercher d'autres possibilités de coopération et de véritable dialogue entre la Commission de la Conférence et la commission d'experts afin que cette dernière puisse mieux comprendre les problèmes pratiques que rencontrent les organisations d'employeurs et de travailleurs; et vi) encourager les Etats Membres cités dans la liste préliminaire des 40 cas à fournir des informations un mois avant l'ouverture de la Conférence internationale du Travail pour aider les mandants tripartites à se préparer à l'avance aux discussions.

- 178.** Les membres employeurs ont par ailleurs souligné que la commission d'experts ne devrait rompre le cycle régulier de présentation des rapports que dans des cas exceptionnels et lorsqu'elle le fait, elle devrait expliquer et justifier sa décision. En outre, la commission d'experts devrait fournir davantage d'informations sur les raisons l'ayant amenée à mentionner un cas en double note de bas de page et sur sa décision de le qualifier de cas grave. Ils ont regretté que la Commission de la Conférence n'ait discuté d'aucun cas de progrès depuis 2013 et ont suggéré que le centenaire de l'OIT soit l'occasion d'inclure des cas de progrès dans les 24 cas individuels. Les conclusions de la commission étant le fruit d'un consensus tripartite entre les Etats Membres sur des questions de conformité, elles devraient définir et souligner la portée de l'assistance technique du Bureau et des missions de suivi connexes. Des spécialistes d'ACTRAV et d'ACT/EMP devraient participer à ce suivi dans les pays concernés pour parvenir à la conformité d'une façon qui tienne compte des besoins des organisations d'employeurs comme de travailleurs. Les membres employeurs sont impatients de discuter de toutes ces propositions aux prochaines consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la Commission.
- 179.** Après l'adoption du résultat de la discussion de l'étude d'ensemble, les membres employeurs ont rappelé que le temps de travail est un thème qui est sujet à des changements constants et requiert de s'adapter régulièrement aux nouvelles réalités. Compte tenu de la diversité des Etats Membres, il est compliqué d'établir des normes internationales sur le temps de travail. L'organisation de la durée du travail revêt une importance capitale pour la compétitivité, la souplesse, la productivité et la pérennité des entreprises. Toute réglementation du temps de travail doit donc trouver le bon équilibre entre les besoins de protection des travailleurs et les besoins variables et évolutifs des entreprises. En conclusion, les membres employeurs ont souligné que le centenaire de l'OIT devrait donner une nouvelle impulsion à la poursuite de l'amélioration de l'efficacité du système des normes internationales du travail dans sa globalité.
- 180.** Les membres travailleurs se sont félicités du succès des travaux de la commission, notamment de la richesse des débats et de la qualité des contributions. La discussion générale a été l'occasion de rappeler que la cohérence et la stabilité des mécanismes de contrôle régulier il importe d'attacher une attention particulière à la cohésion de ses organes. Les membres travailleurs ont ainsi insisté sur la nécessité d'assurer que la commission d'experts et la Commission de la Conférence, les deux piliers du système, fonctionnent de manière indépendante, dans le respect de l'autre organe et en assurant un dialogue. A cet égard, les membres travailleurs ont déploré que le travail de la commission d'experts ait régulièrement été remis en cause lors des discussions. Ils ont souligné que la commission d'experts fournit des explications suffisamment détaillées dans son rapport sur les contours de son mandat et sur les situations dans lesquelles elle est amenée à décider d'interrompre le cycle normal de rapport pour un pays. Il n'est pas acceptable que, pendant les travaux, certains gouvernements soient intervenus pour remettre en question l'action de la commission d'experts ou pour s'interroger sur une prétendue manipulation dont ferait l'objet l'Organisation dans son ensemble. En outre, les membres travailleurs ont rappelé la nécessité que les débats de la commission se déroulent dans le respect, avec l'usage d'un langage parlementaire.



- 
- 181.** Les membres travailleurs ont observé que certains gouvernements continuent de faire part de leur volonté d'obtenir des explications sur le processus d'établissement de la liste des cas individuels ou indiquent ne pas comprendre les raisons de leur présence sur la liste. Ils ont rappelé qu'une séance d'explication à laquelle prennent part les deux vice-présidents de la commission était prévue pour les gouvernements concernés immédiatement après la séance d'adoption de la liste définitive. Certains gouvernements ne se satisfont pas de ces éléments et réclament une participation accrue du groupe gouvernemental dans l'élaboration et l'établissement de la liste de cas ou dans le processus de rédaction des conclusions de la commission. A cet égard, les membres travailleurs ont attiré l'attention sur la nécessité de veiller à ce que cette participation n'aboutisse pas à une situation où les gouvernements sont juges et parties. Par ailleurs, la question de l'indépendance de la commission ne manquerait pas de se poser si des gouvernements devaient décider des pays à retenir sur la liste ou des conclusions. Les membres travailleurs ont cependant insisté sur la place que devaient tenir les gouvernements dans les travaux de la commission et ont appelé à une participation plus active dans les débats. Par ailleurs, les membres travailleurs ont insisté sur la nécessité que les gouvernements concernés par les conclusions de la commission fassent preuve de bonne volonté et de détermination pour les mettre en œuvre. Rappelant la possibilité de faire appel à l'assistance technique du Bureau, les membres travailleurs ont réclamé plus de moyens au Bureau afin qu'il remplisse sa mission à cet égard.
- 182.** Rappelant l'importance fondamentale des instruments de l'OIT sur le temps de travail, les membres travailleurs se sont félicités de l'adoption de conclusions communes sur ce sujet et ont considéré que l'organisation prochaine d'une réunion tripartite d'experts en la matière est indispensable. Tout en veillant à préserver les droits des travailleurs contenus dans les instruments concernés, cette réunion pourra apporter les clarifications juridiques nécessaires et mettre en lumière la pertinence de ces instruments et la flexibilité suffisante qu'ils peuvent offrir.
- 183.** Les membres travailleurs ont regretté de constater, cette année encore, la pratique de soutien réciproque de certains gouvernements qui, par ailleurs, ne sont pas exemplaires en matière de respect des normes internationales. Il s'agit d'une solidarité dans les manquements qui est tout à fait contraire à l'objectif de l'Organisation. Par ailleurs, ils ont déploré certaines interventions appelant à la dénonciation de conventions à l'examen et l'attitude de gouvernements ayant menacé de dénoncer des conventions ratifiées au motif de se soustraire au contrôle de l'Organisation. Rappelant que la dénonciation de conventions ratifiées ne placerait pas nécessairement les gouvernements concernés à l'abri de mécanismes de contrôle, les membres travailleurs ont en outre souligné que la ratification d'une convention représente pour un gouvernement un engagement vis-à-vis des autres mandants et implique l'acceptation d'un contrôle à même de vérifier que cet engagement est bien tenu. S'agissant de la gestion du temps de parole lors des débats, les membres travailleurs se sont félicités de la discipline qui a prévalu aux cours des travaux de la part de l'ensemble des intervenants. Cependant, la limitation à trois minutes par orateur inscrit à partir de 17 orateurs s'est avérée contraignante et l'application d'une limitation du temps de parole par groupe, qu'ils proposent, pourrait constituer une solution. Les membres travailleurs ont apprécié que la commission soit une nouvelle fois parvenue à adopter des conclusions consensuelles concernant les cas, confirmant ainsi son dynamisme. Des divergences de points de vue subsistent entre les membres travailleurs et les membres employeurs sur certaines questions, comme le droit de grève et son lien avec la convention n° 87. La composition de l'Organisation explique les divergences de vue exprimées. Cependant, il s'agit de revendiquer et défendre cette spécificité de l'Organisation qui réunit des intérêts et des points de vue quelques fois contraires autour d'un objectif commun.

---

**184.** Le président a remercié la vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur, le rapporteur et tous les membres gouvernementaux, employeurs et travailleurs pour leur participation aux travaux de la commission et pour les échanges riches qui ont eu lieu. Il a fait référence à l'importance de défendre et d'évaluer les instruments juridiques qui sont les bases fondatrices de l'Organisation, et a salué les consensus dégagés lors des débats malgré les difficultés. Enfin, il a remercié le secrétariat pour sa collaboration et son appui continus.

Genève, le 7 juin 2018

*(Signé)* M. Rorix Núñez Morales  
Président

M. Patrick Rochford  
Rapporteur

---

## Annexe 1

CONFERENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
107<sup>e</sup> session, Genève, mai-juin 2018

C.App./D.1

---

### Commission de l'application des normes

---

## Travaux de la commission

### I. Introduction

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<sup>1</sup>. 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.

Ce document tient compte des résultats des dernières consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission qui ont eu lieu le 4 novembre 2017 et le 17 mars 2018.

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

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.

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 exprimés par les mandants de l'OIT, le rapport a été publié à la fois dans les *Comptes rendus*

<sup>1</sup> Depuis 2010, ce document est annexé au rapport général de la commission.

---

*des travaux* de la Conférence et en tant que publication individuelle, afin d'améliorer la visibilité des travaux de la commission.

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.

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**

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.

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 Etats 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<sup>2</sup>.

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.

#### **B. Résumés des rapports**

A sa 267<sup>e</sup> 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<sup>3</sup>. Les personnes désirant consulter les rapports ou en obtenir des copies peuvent s'adresser au secrétariat de la commission.

<sup>2</sup> Voir le paragraphe 41 du rapport général de la commission d'experts. Une liste des demandes directes figure à l'annexe VII du rapport III (partie A).

<sup>3</sup> 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

Le secrétariat établit des documents (désignés par l'appellation «documents D») qui sont mis à disposition <sup>4</sup> au cours des travaux de la commission et contiennent les informations suivantes:

- i) 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 <sup>5</sup>;
- ii) 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 des cas individuels adoptée par la Commission de la Conférence <sup>6</sup>.

## IV. Discussion générale

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 Etats 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.

La commission poursuivra ses travaux par une discussion de l'étude d'ensemble intitulée *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir*. Cette étude porte sur les seize instruments relatifs au temps de travail et couvre neuf conventions, un protocole et six recommandations: la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919; la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921; la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930; la convention (n° 47) des quarante heures, 1935; la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; le protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970; la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; la recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921; la recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954; la recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962; la recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990; la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994 <sup>7</sup>. Les instruments ayant trait au temps de travail qui ont été

<sup>4</sup> Les documents D seront disponibles en ligne sur la [page Web de la commission](#) (des copies papier seront mises à la disposition des délégués sur demande).

<sup>5</sup> Voir ci-dessous la partie V.

<sup>6</sup> Voir ci-dessous la partie VI (soumission d'informations).

<sup>7</sup> 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

---

déclarés dépassés, mis à l'écart et retirés, n'ont pas été pris en considération dans la présente étude d'ensemble <sup>8</sup>.

## V. Cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes <sup>9</sup>

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.

La commission détermine les cas de manquements graves en fonction des critères suivants <sup>10</sup>:

- 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;

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 2020 de la Conférence, dans le cadre de la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale); voir documents GB.328/INS/5/2 et GB.328/PV (paragr. 25 et 102). Il est également attendu que l'étude d'ensemble sur le temps de travail apporte une contribution utile à la réunion tripartite d'experts sur la durée du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, prévue en principe pour 2019, et la réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes du Conseil d'administration.

<sup>8</sup> En outre, certains instruments sectoriels, tels que la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, et la recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, n'ont pas été pris en considération dans la présente étude d'ensemble.

<sup>9</sup> Anciennement appelés «cas automatiques» (voir *Compte rendu provisoire*, n° 22, Conférence internationale du Travail, 93<sup>e</sup> session, juin 2005, paragr. 69).

<sup>10</sup> Ces critères ont été examinés pour la dernière fois par la commission en 1980 (voir *Compte rendu provisoire*, n° 37, Conférence internationale du Travail, 66<sup>e</sup> session, 1980, paragr. 30).



- 
- 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 <sup>11</sup>;
  - 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.

A sa dernière session (novembre-décembre 2017), 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 <sup>12</sup> et à attirer l’attention de la Commission de l’application des normes de la Conférence sur ces cas afin que les gouvernements puissent être invités à se présenter devant celle-ci et être avisés que, en l’absence de rapports, la commission d’experts pourrait examiner la question quant au fond à sa prochaine session. La commission d’experts a exprimé l’espoir que cela pourrait renforcer davantage les synergies entre les deux organes de contrôle. Cette nouvelle pratique est plus susceptible d’avoir un impact sur les méthodes de travail de la Commission de la Conférence à la 108<sup>e</sup> session de 2019 (voir la section VI concernant l’adoption de conclusions).

<sup>11</sup> La période visée s’étend de la 95<sup>e</sup> session (2006) à la 104<sup>e</sup> session (2015) de la Conférence internationale du Travail, étant entendu que la Conférence n’a pas adopté de convention ni de recommandation à ses 97<sup>e</sup> (2008), 98<sup>e</sup> (2009) et 102<sup>e</sup> (2013) sessions.

<sup>12</sup> Sur la base des discussions qui ont eu lieu à la sous-commission sur les méthodes de travail de la commission d’experts, la commission a décidé d’instituer une pratique consistant à lancer des «appels d’urgence» aux cas correspondant aux critères suivants:

- défaut d’envoi des premiers rapports pour la troisième année consécutive;
- absence de réponse à des observations graves et urgentes d’organisations d’employeurs et de travailleurs pendant plus de deux ans;
- manquement à l’envoi de réponse à des «répétitions» relatives à un projet de législation lorsque sont survenus des faits nouveaux.

Dans ces cas, la commission d’experts pourrait informer les gouvernements concernés que, s’ils n’ont pas fourni le premier rapport ou les réponses aux points soulevés au 1<sup>er</sup> septembre de l’année suivante, elle pourrait procéder à l’examen de ces cas sur la base des informations disponibles et, éventuellement, adopter un nouveau commentaire lors de sa prochaine session (voir les paragr. 9 et 10 du rapport général de la commission d’experts – rapport III (partie A), Conférence internationale du Travail, 107<sup>e</sup> session, 2018).

---

## VI. Cas individuels

La commission examine des 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.

*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.

*Etablissement 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 devrait être adoptée au début des travaux de la commission, idéalement à sa deuxième séance au plus tard.

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;
- 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.

\* Voir paragraphes 50 à 52 du rapport général de la commission d'experts. Les critères définis par la commission d'experts pour les notes de bas de page sont également reproduits à l'annexe I du présent document.

De plus, il est possible d'examiner un cas de progrès, comme cela s'est fait en 2006, 2007, 2008 et 2013<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Voir paragraphes 53 à 59 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.

---

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.

*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 «O». 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»<sup>14</sup>. Depuis 2012, la commission commence sa discussion sur les cas individuels par l'examen des cas faisant l'objet d'une double note de bas de page. Les autres cas figurant sur la liste finale sont ensuite inscrits par le Bureau, conformément à l'ordre alphabétique susmentionné.

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<sup>15</sup>.

*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<sup>16</sup>. Ces réponses écrites doivent être fournies au Bureau au moins **deux jours** avant la discussion du cas. Elles ont pour objet de compléter les réponses orales fournies par le gouvernement. Elles ne devront pas dupliquer ces réponses orales ni aucune autre information déjà fournie par le gouvernement. Ces réponses écrites ne doivent pas dépasser **cinq pages**.

*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 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.

Les conclusions relatives aux cas examinés devraient être adoptées à des séances spécialement prévues à cet effet. Le secrétariat informera les représentants gouvernementaux de la séance pour l'adoption des conclusions concernant leur cas par le *Bulletin quotidien* et la page Web de la commission. Les conclusions sont visibles sur écran dans la langue utilisée par le/la président(e) et, en même temps, une copie papier de ces conclusions est fournie aux représentants gouvernementaux concernés dans l'une des trois langues de travail (comme

<sup>14</sup> Voir paragraphe 50 du rapport général de la commission d'experts.

<sup>15</sup> Depuis 2010, ce document D est annexé au rapport général de la commission.

<sup>16</sup> Voir ci-dessus la partie III, C, ii).

---

demandé par le gouvernement). Les représentants gouvernementaux peuvent prendre la parole après que le/la président(e) a annoncé l'adoption des conclusions.

Conformément à la décision de la commission de 1980<sup>17</sup>, 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. A partir de 2019, cette section du rapport pourrait également refléter les «appels d'urgence» lancés par la commission d'experts à la suite de la décision d'instituer une nouvelle pratique à cet égard (voir la section V).

## VII. Participation aux travaux de la commission

Si, en dépit des invitations répétées de la Commission de la Conférence, 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 73<sup>e</sup> session de la Conférence (1987), telle que révisée à la 97<sup>e</sup> session de la Conférence (2008)<sup>18</sup>, 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.
- 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. Etant 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

<sup>17</sup> Voir ci-dessus la note de bas de page 9.

<sup>18</sup> Voir *Compte rendu provisoire*, n° 24, Conférence internationale du Travail, 73<sup>e</sup> session (1987), paragr. 33; et *Compte rendu provisoire*, n° 19, Conférence internationale du Travail, 97<sup>e</sup> session (2008), paragr. 174.

---

mais soulignera dans le rapport l'importance des questions qu'ils soulèvent<sup>19</sup>. 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

La discussion générale et la discussion de l'étude d'ensemble ne donnent pas lieu à la publication de procès-verbaux. Pour ce qui est des séances au cours desquelles les gouvernements sont invités à répondre aux commentaires de la commission d'experts, des procès-verbaux seront établis par le secrétariat. Chaque intervention sera reflétée uniquement dans la langue de travail dans laquelle elle aura été prononcée – anglais, français ou espagnol –, et les projets de procès-verbaux seront disponibles en ligne sur la page Web de la commission (des copies papier seront mises à la disposition des délégués sur demande)<sup>20</sup>. Selon la pratique de la commission, des amendements aux projets de procès-verbaux des séances précédentes peuvent être acceptés avant leur approbation 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 seront disponibles. Les amendements devront être clairement indiqués et soumis par voie électronique ou sur papier (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). 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. Les procès-verbaux des séances ne sont qu'un résumé des discussions et ne sont pas destinés à être un compte rendu détaillé des débats. Les orateurs et les oratrices sont donc priés de restreindre leurs amendements à l'élimination des erreurs sans demander à y insérer de longs textes supplémentaires.

Suite à la pratique adoptée l'an dernier, la deuxième partie du rapport de la commission, dans laquelle est résumée la discussion des cas dans lesquels les gouvernements ont été invités à répondre aux commentaires de la commission d'experts, sera soumise pour adoption à la Conférence en séance plénière dans un seul et même document contenant un résumé des déclarations des membres de la commission dans la langue de travail – anglais, français ou espagnol – dans laquelle elles auront été prononcées. Seule la première partie – la partie générale – du rapport et les conclusions adoptées à l'issue de l'examen des cas individuels seront traduites dans les trois langues pour adoption<sup>21</sup>. Le rapport complet traduit dans les trois langues sera mis en ligne dix jours après son adoption.

<sup>19</sup> 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*, n° 18, Conférence internationale du Travail, 100<sup>e</sup> session (2011), partie I/59).

<sup>20</sup> Ces nouvelles modalités sont le fruit 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.

<sup>21</sup> Ces nouvelles modalités sont le fruit des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu en novembre 2016.

---

## IX. Gestion du temps

- Tout sera mis en œuvre pour que les séances commencent à l’heure et que le programme soit respecté.
- Les limitations du temps de parole des orateurs applicables dans le cadre de l’examen des cas individuels seront les suivantes:
  - quinze minutes pour le gouvernement dont le cas est examiné ainsi que pour les porte-parole des groupes des travailleurs et des employeurs;
  - dix minutes pour les membres employeur et travailleur du pays concerné, respectivement. Ce temps sera réparti entre les différents orateurs de chaque groupe;
  - dix minutes pour les groupes gouvernementaux;
  - cinq minutes pour les autres membres;
  - dix minutes pour les observations finales du gouvernement dont le cas est examiné ainsi que pour celles des porte-parole des groupes des travailleurs et des employeurs.
- Des limitations du temps de parole seront également applicables à la discussion de l’étude d’ensemble, comme indiqué ci-après <sup>22</sup>:
  - quinze minutes pour les porte-parole des groupes des travailleurs et des employeurs;
  - dix minutes pour les groupes gouvernementaux;
  - cinq minutes pour les autres membres;
  - dix minutes pour les observations finales des porte-parole des groupes des travailleurs et des employeurs.
- 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.
- Pendant les interventions, un écran situé derrière le/la président(e) et visible par tous les orateurs indiquera le temps restant à la disposition des orateurs. Une fois écoulé le temps de parole imparti, l’orateur sera interrompu.

<sup>22</sup> Ces nouvelles modalités sont le fruit des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu en mars 2016.



- 
- La liste des orateurs sera affichée sur les écrans disponibles dans la salle. Les délégués souhaitant prendre la parole sont encouragés à s’inscrire sur cette liste le plus tôt possible <sup>23</sup>.
  - 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 <sup>24</sup>.

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

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

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.

<sup>23</sup> Ces nouvelles modalités sont le fruit des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu en mars 2016.

<sup>24</sup> Voir ci-dessus la partie VI.

---

## Annexe I

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

#### *Extraits du rapport général de la commission d'experts (107/III(A))*

45. 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 mai-juin 2018.

46. 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.

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

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

48. 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.

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

---

## Annexe II

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

#### Extraits du rapport général de la commission d'experts (107/III(A))

53. A 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.

54. Lors de ses 80<sup>e</sup> et 82<sup>e</sup> 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.

55. Depuis qu'elle a commencé à relever les cas de satisfaction dans son rapport, en 1964<sup>1</sup>, 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.

[...]

<sup>1</sup> Voir le paragraphe 16 du rapport de la commission d'experts soumis à la 48<sup>e</sup> session (1964) de la Conférence internationale du Travail.

---

58. Dans les cas de progrès, la commission a formalisé en 1979<sup>2</sup> 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 Etat, une province ou un territoire

<sup>2</sup> Voir le paragraphe 122 du rapport de la commission d'experts présenté à la 65<sup>e</sup> session (1979) de la Conférence internationale du Travail.

---

## Annexe III

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

La présente note fournit des informations sur la procédure de dépôt des amendements aux projets de procès-verbaux, à laquelle il est fait référence dans la **partie VIII du document C.App./D.1**. Il convient de noter que, depuis 2016, chaque intervention est résumée dans le projet de procès-verbal dans la langue de travail utilisée par le/la délégué(e)<sup>1</sup> (anglais, français ou espagnol), et les projets de procès-verbaux seront mis en ligne sur la page Web de la commission<sup>2</sup>.

Il est rappelé que, selon la pratique de la commission, des amendements aux projets de procès-verbaux 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 seront disponibles.

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: [AMEND-PVCAS@ilo.org](mailto:AMEND-PVCAS@ilo.org). Afin d'apporter des modifications en «track changes», les délégué(e)s sont invité(e)s à demander la «version Word» du procès-verbal 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 sa demande d'intervention. 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 C.App./D.1, qui dispose notamment ce qui suit: *Les procès-verbaux des séances ne sont qu'un résumé des discussions et ne sont pas destinés à être un compte rendu détaillé des débats. Les orateurs et les oratrices sont donc priés de restreindre leurs amendements à l'élimination des erreurs sans demander à y insérer de longs textes supplémentaires.* Les délégué(e)s doivent préciser le projet de procès-verbal concerné et indiquer clairement les modifications qu'ils/elles souhaitent y apporter.

Les délégué(e)s qui souhaitent remettre des exemplaires papier de leurs amendements pourront toujours le faire, une fois par jour, de 13 h 30 à 14 h 30 au bureau 6-140. Le secrétariat s'assurera que la demande remplit les conditions rappelées ci-dessus. Les délégué(e)s devront donc présenter leur badge d'identification.

<sup>1</sup> 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. Ils/elles devront également fournir une adresse de courrier électronique et un numéro de téléphone.

<sup>2</sup> Des exemplaires papier seront également mis à la disposition des délégué(e)s sur demande.

---

## **Annexe 2**

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE  
107<sup>e</sup> session, Genève, mai-juin 2018

C.App./D.4

---

**Commission de l'application des normes**

---

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

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

Le texte des observations correspondant à ces cas figurera  
dans le document C.App./D.4/Add.1.



---

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

Rapport de la commission d'experts  
(Rapport III (Partie A), CIT, 107<sup>e</sup> session, 2018)

---

Cas n°	Pays	Numéro de la convention (Les numéros des pages entre parenthèses se réfèrent à la version française du rapport de la commission d'experts)
1	Etat plurinational de Bolivie**	138 (page 258)
2	Cambodge**	105 (page 200)
3	Erythrée**	29 (page 208)
4	Haiti**	1/14/30/106 (page 559)
5	Honduras**	87 (page 105)
6	République de Moldova**	81/129 (page 474)
7	Serbie	144 (page 457)
8	Ukraine	81/129 (page 486)
9	Algérie	87 (page 43)
10	Bahreïn	111 (page 368)
11	Bélarus	29 (page 193)
12	Etat plurinational de Bolivie	131 (page 539)
13	Botswana	87 (page 61)
14	Brésil	98 (page 64)
15	El Salvador	144 (page 450)
16	Géorgie	100 (page 396)
17	Grèce	98 (page 92)
18	Japon	87 (page 117)
19	Libye	122 (page 511)
20	Malaisie – Malaisie péninsulaire/Sarawak	19 (page 577)
21	Mexique	87 (page 146)
22	Myanmar	87 (page 151)
23	Nigéria	98 (page 159)
24	Samoa	182 (page 335)

\*\* Double note de bas de page

---



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

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

#### DEUXIÈME PARTIE

#### OBSERVATIONS ET INFORMATIONS CONCERNANT CERTAINS PAYS

##### Table des matières

	<i>Page</i>
A. Discussion sur les cas de manquements graves de la part des Etats Membres à leurs obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes, y compris la soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail .....	5
B. Informations et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels).....	9
<b>Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919</b>	
<b>Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921</b>	
<b>Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930</b>	
<b>Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957.....</b>	<b>9</b>
<b>HAÏTI</b> (ratifications: 1952, 1952, 1952, 1958) .....	9
<b>Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 .....</b>	<b>14</b>
<b>MALAISIE – MALAISIE PÉNINSULAIRE</b> (ratification: 1957)	
<b>SARAWAK (RATIFICATION)</b> (ratification: 1964).....	14
<b>Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.....</b>	<b>20</b>
<b>BÉLARUS</b> (ratification: 1956).....	20
<b>ÉRYTHRÉE</b> (ratification: 2000).....	28
<b>Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947</b>	
<b>Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.....</b>	<b>34</b>
<b>RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA</b> (ratifications: 1996, 1997).....	34
<b>UKRAINE</b> (ratifications: 2004, 2004).....	39
<b>Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.....</b>	<b>45</b>
<b>ALGÉRIE</b> (ratification: 1962) .....	45
<b>BOTSWANA</b> (ratification: 1997) .....	56
<b>HONDURAS</b> (ratification: 1956) .....	62
<b>JAPON</b> (ratification: 1965) .....	74
<b>MEXIQUE</b> (ratification: 1950).....	79
<b>MYANMAR</b> (ratification: 1955).....	92

<b>Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949</b> .....	<b>100</b>
<b>BRÉSIL</b> (ratification: 1952) .....	100
<b>GRÈCE</b> (ratification: 1962) .....	114
<b>NIGÉRIA</b> (ratification: 1960).....	122
<b>Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951</b> .....	<b>128</b>
<b>GÉORGIE</b> (ratification: 1993) .....	128
<b>Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957</b> .....	<b>133</b>
<b>CAMBODGE</b> (ratification: 1999).....	133
<b>Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958</b> .....	<b>138</b>
<b>BAHREÏN</b> (ratification: 2000).....	138
<b>Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964</b> .....	<b>146</b>
<b>LIBYE</b> (ratification: 1971).....	146
<b>Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970</b> .....	<b>152</b>
<b>ETAT PLURINATIONAL DE BOLIVIE</b> (ratification: 1977) .....	152
<b>Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973</b> .....	<b>159</b>
<b>ETAT PLURINATIONAL DE BOLIVIE</b> (ratification: 1997) .....	159
<b>Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976</b> .....	<b>165</b>
<b>EL SALVADOR</b> (ratification: 1995) .....	165
<b>SERBIE</b> (ratification: 2005) .....	174
<b>Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999</b> .....	<b>178</b>
<b>SAMOA</b> (ratification: 2008).....	178
 Annexe I. Tableau des rapports dus en 2017 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 8 juin 2018) (articles 22 et 35 de la Constitution) .....	 180
 Annexe II. Tableau statistique des rapports reçus sur les conventions ratifiées (article 22 de la Constitution) (au 8 juin 2018) .....	 184
 Index par pays.....	 186

### ***Index par pays***

	<i>Page</i>
ALGÉRIE .....	45
BAHREÏN.....	138
BÉLARUS .....	20
BOTSWANA.....	56
BRÉSIL.....	100
CAMBODGE .....	133
EL SALVADOR .....	165
ERYTHRÉE .....	28
ETAT PLURINATIONAL DE BOLIVIE .....	152
.....	159
GÉORGIE.....	128
GRÈCE .....	114
HAÏTI .....	9
HONDURAS.....	62
JAPON .....	74
LIBYE.....	146
MALAISIE – MALAISIE PÉNINSULAIRE SARAWAK.....	14
MEXIQUE.....	79

MYANMAR.....	92
NIGÉRIA.....	122
RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA.....	34
SAMOA .....	178
SERBIE.....	174
UKRAINE .....	39

**A. DISCUSSION SUR LES CAS DE MANQUEMENTS GRAVES DE LA PART DES ÉTATS MEMBRES  
À LEURS OBLIGATIONS DE FAIRE RAPPORT ET À D'AUTRES OBLIGATIONS LIÉES AUX NORMES,  
Y COMPRIS LA SOUMISSION AUX AUTORITÉS COMPÉTENTES DES INSTRUMENTS ADOPTÉS  
PAR LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL**

Les membres travailleurs ont indiqué qu'il est indispensable de tenir cette séance spéciale, car elle met en lumière le grand nombre de pays qui ne respectent pas leurs obligations constitutionnelles. Ces manquements mettent en péril le bon fonctionnement du système de contrôle de l'OIT. Cette séance donne l'occasion d'inviter les pays qui ne respectent pas leurs obligations à le faire. Sur l'ensemble des rapports demandés aux gouvernements, seulement 38,2 pour cent ont été reçus dans les délais, contre 39,9 pour cent l'année dernière. Par conséquent, il convient d'encourager les gouvernements à soumettre leurs rapports dans les délais afin de ne pas perturber le bon fonctionnement de la procédure de contrôle. La diminution du nombre de rapports reçus par rapport à l'année dernière se confirme puisque, pour la dernière session de la commission d'experts, ils ne représentent plus que 67,8 pour cent contre 71,1 pour cent pour la session précédente, soit 3,3 pour cent de moins. Par ailleurs, 15 pays n'ont pas fourni les rapports dus depuis deux ans ou plus et 13 pays n'ont pas fourni de premier rapport depuis deux ans ou plus. Les premiers rapports dus à la suite d'une ratification sont d'une grande importance puisqu'ils permettent une première évaluation de l'application des conventions concernées. En outre, 43 pays n'ont pas répondu aux observations et aux demandes directes formulées par la commission d'experts. Ces manquements ont un impact négatif sur le travail des organes de contrôle. Ils invitent les gouvernements en défaut à transmettre toutes les informations demandées. La réalisation des études d'ensemble repose également sur les rapports fournis par les Etats Membres de l'OIT. Il est donc primordial qu'ils transmettent leur rapport pour avoir 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 concernées. Les membres travailleurs ont constaté que 38 pays n'avaient fourni aucune information au cours des cinq dernières années aux fins des études d'ensemble rédigées par la commission d'experts. C'est regrettable, car ces Etats auraient ainsi contribué à enrichir l'étude d'ensemble. Les membres travailleurs se sont déclarés préoccupés par ces chiffres et ont demandé que les initiatives positives, déjà prises par le Bureau afin d'assurer un meilleur suivi pour les pays qui ont gravement manqué à leurs obligations constitutionnelles, soient renforcées pour inverser la tendance négative observée cette année.

La Constitution de l'OIT impose aux Etats Membres d'indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles les copies des rapports sur les conventions ratifiées ont été communiquées. Le rapport de la commission d'experts indique que deux pays n'ont pas respecté cette obligation. Les membres travailleurs rappellent à ces deux Etats que le tripartisme est le fondement de l'OIT et qu'il est essentiel que les partenaires sociaux soient impliqués dans le contrôle de l'application des normes internationales du travail dans leur pays. S'agissant des cas de défaut grave de soumission, ce sont des cas dans lesquels les gouvernements n'ont pas soumis les instruments adoptés par la Conférence aux autorités compétentes depuis au moins sept sessions de la commission d'experts. Cette obligation est pourtant essentielle en vue d'assurer, au niveau national, une participation tripartite au processus normatif de l'OIT. A cet égard, 31 pays se trouvent cette année en défaut grave de soumission. C'est pourquoi les membres travailleurs ont invité l'ensemble des pays Membres convoqués à la présente séance à prendre bonne note des manquements graves à leurs obligations constitutionnelles et à y remédier dans les plus brefs délais. En conclusion, les membres travailleurs ont demandé au Bureau

de donner un nouvel élan au processus en sollicitant les réponses et les rapports des Etats par le biais d'un dialogue entre les organes de contrôle de l'OIT et les Etats Membres, qui constitue toujours un exercice vital pour l'application effective des normes internationales du travail.

Les membres employeurs ont rappelé que le fonctionnement du système de contrôle repose principalement sur les informations que les gouvernements fournissent dans leurs rapports. Le respect des obligations de faire rapport est donc essentiel pour que le contrôle de l'application des normes de l'OIT soit pertinent et efficace. Le nombre de rapports soumis au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT et reçus au 1<sup>er</sup> septembre 2017 reste peu élevé, et le nombre de cas dans lesquels aucune information n'a été fournie suite aux commentaires de la commission d'experts demeure élevé. Les membres employeurs ont regretté le fait qu'il n'y a eu aucune avancée notable sur ces problèmes qui durent depuis longtemps, malgré tous les efforts déployés. Les soumissions envoyées par les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent enrichir l'ensemble de données factuelles et permettre un examen objectif, mais ne peuvent remplacer les rapports des gouvernements. Si le Bureau, dans le cadre des ressources humaines et financières dont il dispose actuellement, devrait continuer d'apporter une assistance aux gouvernements pour qu'ils s'acquittent de leurs obligations de faire rapport, ces obligations incombent fondamentalement aux gouvernements. Ce sont eux qui décident de ratifier une convention, et toute ratification implique l'obligation de faire rapport. Les membres employeurs ont noté avec préoccupation que 15 pays n'ont envoyé aucun rapport depuis deux ans ou plus. En outre, 61 des 95 premiers rapports dus ont été reçus après la fin de la session de la commission d'experts et 13 Etats Membres n'ont pas envoyé leur premier rapport depuis deux ans ou plus, même si les conditions d'un dialogue régulier entre la commission d'experts et les Etats Membres sur l'application de la convention ratifiée étaient remplies. Les membres employeurs ont invité les gouvernements concernés à demander l'assistance technique du Bureau et à soumettre leurs premiers rapports sans délai. Ils ont salué le fait que la commission d'experts a décidé, sur proposition des membres employeurs, d'instituer une pratique consistant à lancer des «appels urgents» pour les cas remplissant certains critères relevant des manquements graves à l'obligation de faire rapport et d'appeler l'attention de la Commission de la Conférence sur ces cas afin que les gouvernements puissent être invités à se présenter devant la Commission de la Conférence et que, en l'absence de rapport, la commission d'experts puisse examiner la question quant au fond à sa session suivante. En ce qui concerne les rapports attendus au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, 38 pays n'ont pas envoyé de rapport sur les conventions non ratifiées et les recommandations depuis cinq ans, malgré l'importance que ces rapports revêtent pour que les études d'ensemble soient exhaustives. Concernant la soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés par la Conférence, les membres employeurs ont noté avec préoccupation que 31 Etats Membres ne se sont pas acquittés de cette obligation constitutionnelle. Ils ont cependant salué les efforts déployés par la République démocratique du Congo, la Guinée, la Jamaïque et le Mozambique pour rattraper leur retard en matière de soumission de rapports.

L'obligation faite aux Etats Membres de transmettre copie des rapports envoyés au BIT, aux organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives est essentielle pour que le tripartisme prenne effet au niveau national. Les

partenaires sociaux ont soumis 1 325 observations au titre de l'article 23, dont 330 ont été communiquées aux organisations d'employeurs (contre 314 l'an dernier). Les membres employeurs veulent croire que le Bureau invitera davantage les gouvernements à respecter leurs obligations à ce titre et qu'il continuera d'apporter une assistance technique aux partenaires sociaux et de les aider à renforcer leurs capacités. Les organisations d'employeurs, avec l'appui irremplaçable de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), s'attachent à contribuer au système de contrôle de manière plus efficace en soumettant des informations actualisées et utiles à la commission d'experts. Les membres employeurs ont souligné que les Etats Membres doivent prendre leur obligation de faire rapport au sérieux. Une partie de la discussion sur les cas de manquements graves aborde la question du nombre élevé de normes de l'OIT et de leur pertinence. Les efforts actuellement déployés pour simplifier la soumission de rapports, notamment en permettant davantage de soumettre les rapports en ligne, faciliteront la soumission et augmenteront le nombre de rapports reçus. Cependant, davantage de mesures fondamentales doivent être prises. Les normes de l'OIT doivent être regroupées, consolidées et simplifiées pour que les Etats Membres puissent dûment faire rapport. Cela est déjà le cas, en bonne partie, dans le domaine des normes du travail concernant le secteur maritime, et il faut espérer que le travail du mécanisme d'examen des normes permettra de parvenir à des avancées similaires dans d'autres domaines.

**Un représentant gouvernemental de l'Angola** a indiqué que les rapports ont été soumis au Conseil des ministres. Cependant, ce dernier exige que les rapports soient traduits en portugais. L'orateur saisit cette occasion pour demander l'assistance technique du Bureau afin de remédier à ce problème.

**Une représentante gouvernementale des Bahamas** a déclaré que son gouvernement sollicitera l'assistance technique du BIT afin qu'il puisse être mis bon ordre à la situation concernant l'obligation de soumettre des instruments à l'autorité compétente.

**Un représentant gouvernemental de Bahreïn** a indiqué que le gouvernement avait envoyé au BIT une réponse écrite concernant les observations de la commission d'experts relatives au défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes. Il souligne que le Royaume de Bahreïn a respecté ses obligations à ce sujet, conformément aux exigences constitutionnelles et aux règlements intérieurs relatifs à la soumission des instruments aux autorités compétentes (le Conseil des ministres). Il prie la commission d'en tenir compte. S'agissant de la soumission des instruments à l'Assemblée nationale, l'orateur indique que le gouvernement examinera cette question et prendra les mesures nécessaires, conformément à la législation nationale.

**Un représentant gouvernemental de la République démocratique du Congo** a indiqué que les observations de la commission d'experts avaient été prises en compte lors de la préparation des différents rapports du gouvernement. Ces rapports seront envoyés au BIT avant la fin des travaux de la Conférence. Afin d'éviter tout retard d'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, le gouvernement sollicite l'assistance technique du BIT pour renforcer les capacités du personnel chargé de préparer les rapports.

**Une représentante gouvernementale d'El Salvador** a remercié le BIT pour la coopération technique qu'il a apportée à l'élaboration du protocole de procédures institutionnelles afférentes à la soumission de conventions et de recommandations émanant de l'OIT. Le premier document du protocole est déjà achevé. Depuis plus de quarante ans, cette obligation liée aux normes internationales du travail n'est pas prise en considération dans les processus, les pratiques et les normes des organismes compétents. C'est pour cela qu'il est procédé à un examen afin de déterminer les

compétences de chaque organisme en matière de soumission de conventions et de recommandations. A court terme, le gouvernement d'El Salvador prendra les premières mesures pour soumettre aux autorités compétentes les conventions et les recommandations correspondantes, ce qui lui permettra de remplir ses obligations à cet égard dans un proche avenir.

**Une représentante gouvernementale des Emirats arabes unis** a indiqué que son pays est soucieux de s'acquitter de ses obligations envers l'OIT et qu'il soumet régulièrement les rapports demandés. Etant donné que les questionnaires sont longs et complexes et qu'ils exigent de recueillir des informations et des données auprès de nombreuses instances, ceci a provoqué un retard dans l'envoi des rapports dans les délais impartis. Tout en espérant que les questionnaires seront dorénavant simplifiés, le gouvernement fera tout son possible pour transmettre les rapports demandés dans les délais.

**Un représentant gouvernemental d'Haïti** a indiqué que son pays est conscient du retard accusé dans l'envoi de rapports sur les conventions ratifiées. Suite aux différentes catastrophes naturelles et à la crise électorale, le pays avait d'autres priorités au cours de ces dernières années, telles que la reconstruction et la relance économique. Le gouvernement réitère son engagement de respecter ses obligations internationales. A cet effet, des mesures et des dispositions ont été mises en place par le ministère du Travail en vue de faire renouer le pays avec le cycle de l'envoi de rapports. Vu le nombre important de rapports qui sont pendants, le gouvernement renouvelle sa demande au BIT pour bénéficier de l'assistance technique en la matière.

**Une représentante gouvernementale de l'Irlande** a indiqué que son pays appuie pleinement le travail du BIT et qu'il reconnaît l'importance des rapports soumis en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Regrettant que le gouvernement n'a pas envoyé de rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations, elle déclare que des procédures ont été mises en place pour résoudre ce problème et éviter qu'il ne se reproduise. Le rapport concernant les socles de protection sociale sera soumis courant juin 2018. Afin d'illustrer l'intérêt accordé aux procédures de l'OIT relatives à l'établissement de rapports, l'oratrice a mis l'accent sur les efforts déployés pour élaborer le rapport sur la suppression effective et durable de toutes les formes de travail forcé, dans le cadre de la suite donnée à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui sert de fondement aux travaux déjà bien entamés pour ratifier le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. A cet égard, au terme des consultations menées avec les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, on est parvenu au stade de l'approbation de la ratification par le gouvernement.

**Une représentante gouvernementale de Kiribati** a indiqué que son gouvernement se heurte ces dernières années à des problèmes liés à des mouvements de personnel. Son pays a bénéficié de l'assistance technique du BIT, grâce à laquelle un membre du personnel du gouvernement a bénéficié d'une formation au Centre international de formation de l'OIT de Turin. L'oratrice a espéré que son gouvernement sera en mesure de faire rapport, comme demandé.

**Une représentante gouvernementale du Libéria** a une nouvelle fois affirmé le ferme engagement de son pays envers les obligations énoncées aux articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT. Son gouvernement s'emploie à soumettre en temps voulu les rapports dus, en consultation avec les parties prenantes concernées et avec l'assistance technique du BIT.

**Un représentant gouvernemental de la Malaisie** a indiqué que, en raison des difficultés rencontrées, son pays n'a pu respecter les obligations visées, non seulement à l'échelle des régions (Malaisie-Malaisie péninsulaire, Malaisie-Sabah, Malaisie-Sarawak), mais également à l'échelle fédérale. Des mesures ont été prises pour favoriser la participation des organismes et des ministères concernés par les



questions relatives aux normes du travail – par le biais, notamment, d’ateliers et de réunions – et pour régler les questions concernant les obligations de faire rapport. Une assistance technique a été sollicitée auprès du Bureau régional de l’OIT pour l’Asie et le Pacifique, basé à Bangkok, Thaïlande, et du Bureau de projet de l’OIT en vue de consultations sur le programme par pays de promotion du travail décent. Le gouvernement malaisien tient à respecter les obligations qui lui incombent au titre des normes internationales du travail et accélérera ses travaux afin de remettre ses rapports sur l’application des conventions qu’il a ratifiées pendant la période à l’examen, entre le 1<sup>er</sup> juin et le 1<sup>er</sup> septembre.

**Une représentante gouvernementale de la Jamaïque** a indiqué que son gouvernement prendra les dispositions nécessaires pour achever les rapports dus, avec l’assistance technique du BIT. Des procédures internes sont en cours en vue de soumettre huit rapports dans les meilleurs délais.

**Une représentante gouvernementale du Malawi** a déclaré que son gouvernement faisait le nécessaire pour veiller à ce qu’une réponse soit donnée à tous les commentaires soulevés par la commission d’experts. Les mesures requises sont actuellement prises à cet effet. Certains rapports ont déjà été soumis au Bureau au cours de la session actuelle de la Conférence internationale du Travail.

**Une représentante gouvernementale du Mozambique** a signalé que, au cours de la période comprise entre 1999 et 2017, son gouvernement a soumis à l’Assemblée de la République les conventions et recommandations adoptées par l’OIT. En ce qui concerne les observations du paragraphe 34 du rapport général, son gouvernement prépare actuellement les informations requises, qui seront communiquées le lendemain.

**Une représentante gouvernementale du Nicaragua** a affirmé que son pays tenait à respecter ses obligations concernant la communication des rapports et, d’une manière générale, l’application des principes de l’OIT. Pour ce qui est du manquement à l’envoi du premier rapport sur l’application de la convention du travail maritime (MLC, 2006), ce retard est dû au fait que les autorités compétentes sont actuellement dans un processus de concertation et de consultation impliquant les partenaires sociaux et les autres parties concernées. Le rapport attendu sera communiqué à l’issue de ce processus.

**Un représentant gouvernemental des Pays-Bas (Curaçao)** a indiqué que le gouvernement des Pays-Bas est en relation avec le gouvernement de Curaçao afin de veiller à ce que les informations demandées soient soumises dans les délais. Il a réitéré l’importance que son gouvernement attache aux conventions de l’OIT et aux obligations de faire rapport qui en découlent.

**Une représentante gouvernementale du Pakistan** a indiqué que, grâce à l’assistance technique du BIT, les 36 instruments antérieurement non soumis ont maintenant été soumis à l’autorité compétente. Le rapport correspondant sera communiqué au ministère compétent en temps voulu, puis transmis au Cabinet.

**Une représentante gouvernementale de la Serbie** a présenté les excuses de son gouvernement pour le défaut de soumission du premier rapport sur l’application de la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, ratifiée en 2014, rapport qui aurait dû être soumis en 2016. Cela est principalement dû au manque de capacités, y compris administratives, des organismes chargés d’élaborer le rapport. Depuis la ratification de la convention, des élections générales ont eu lieu et ont entraîné des changements au sein du Cabinet, y compris des mouvements de personnel entre les services. Pour un temps, le ministère de la Construction, des Transports et de l’Infrastructure n’a pas été en mesure d’établir le rapport. La situation s’est améliorée depuis novembre 2017 et l’élaboration du premier rapport sur l’application de la convention a repris en avril 2018. Il sera soumis avant le 1<sup>er</sup> septembre 2018.

**Un représentant gouvernemental de Singapour** a déclaré que son gouvernement a envoyé 7 rapports sur 16, qu’il enverra les rapports manquants avant la fin de l’année et qu’il s’engage à continuer de respecter ses obligations constitutionnelles.

**Une représentante gouvernementale du Soudan du Sud** a tenu à rappeler que son gouvernement s’engage à respecter ses obligations constitutionnelles. Elle a souligné que le gouvernement avait besoin de l’assistance technique du BIT pour parvenir à soumettre les rapports demandés.

**Un représentant gouvernemental de l’Eswatini (ancien-nement Swaziland)** a indiqué que son gouvernement présente ses sincères excuses à la commission d’experts pour avoir failli à son obligation de faire rapport. Les autorités sont confrontées à de sérieuses difficultés, dont le manque de personnel et de capacités. Elles ont sollicité, et obtenu, l’assistance du BIT sur ce point. Le mois dernier, un membre du personnel du gouvernement a suivi une formation au Centre international de formation de l’OIT de Turin. Le gouvernement s’engage à s’acquitter de ses obligations à l’avenir.

**Un représentant gouvernemental du Yémen** a indiqué que son pays était en situation de conflit depuis mars 2015, situation qui pèse fortement sur les capacités de ses institutions. Tout en déclarant l’attachement de son gouvernement à ses obligations constitutionnelles, il a demandé à la commission de tenir compte du fait que la situation et les capacités actuelles ne permettaient pas d’établir des rapports.

**Les membres travailleurs** ont regretté que seule une partie des 69 pays invités à se présenter devant la commission aient répondu présents. Sur la vingtaine de pays ayant fourni des informations à la commission, les membres travailleurs ont pris note des difficultés rencontrées par certains gouvernements, y compris relatives aux langues. Ils constatent également le besoin de formation spécifique et prient le Bureau de s’engager auprès du Centre de Turin afin que des cours soient assurés à ceux qui en font la demande. En outre, les membres travailleurs réitèrent leur demande au Bureau d’assurer un suivi continu et attentif auprès des gouvernements en leur procurant toute l’assistance nécessaire afin qu’ils puissent s’acquitter de leurs obligations constitutionnelles. Tout en remerciant les gouvernements qui ont fourni des informations complémentaires au sujet de leurs obligations constitutionnelles, ils s’attendent à un suivi cohérent des engagements pris et lancent un appel à tous les gouvernements à fournir les informations demandées dans les plus brefs délais.

## **Conclusions**

**La commission prend note des informations et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui se sont exprimés. Elle 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 compétentes. La commission rappelle régulièrement que le BIT peut apporter une assistance technique pour permettre de s’acquitter de cette obligation.**

*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 de rapports sur l’application des conventions ratifiées constitue une obligation constitutionnelle fondamentale pour le 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 de la Dominique, de la Gambie, de la Guinée-Bissau, de la Guinée équatoriale, d’Haïti, des Iles Cook, des Iles Salomon, de la Malaisie-Sabah, de Sainte-Lucie, de la Somalie, du**

Timor-Leste et de Vanuatu enverront dès que possible les rapports dus, et décide de mentionner ces cas au paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

*Concernant le manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées*

La commission rappelle l'importance toute particulière des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées.

La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements du Belize, des Comores, du Congo, du Gabon, de la Guinée équatoriale, du Guyana, des Iles Cook, du Nicaragua, de la République des Maldives, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, de la Serbie et de la Somalie enverront dès que possible les premiers rapports dus, et décide de mentionner ces cas au paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

*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 la Barbade, du Belize, du Botswana, de Brunéi Darussalam, de Djibouti, de la Dominique, de la Gambie, de la Grenade, de la Guinée-Bissau, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, des Iles Salomon, du Kirghizistan, de Kiribati, du Libéria, de la Malaisie, de la Malaisie (Malaisie péninsulaire, Sabah et Sarawak), du Malawi, du Mozambique, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, de Sainte-Lucie, de la Sierra Leone, de Singapour, de la Somalie, du Tchad, du Timor-Leste, de la Trinité-et-Tobago, de Vanuatu et du Yémen enverront à l'avenir les informations demandées, et décide de mentionner ces cas au 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 des conventions non ratifiées et des recommandations.

La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Afghanistan, de l'Angola, de l'Arménie, du Belize, du Botswana, du Congo, de la Dominique, des Emirats arabes unis, de l'Eswatini, de la Grenade, de la Guinée-Bissau, du Guyana, d'Haïti, de l'Irlande, des Iles Cook, des Iles Marshall, des Iles Salomon, de Kiribati, du Libéria, de la Libye, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République des Maldives, de Sainte-Lucie, de Sao Tomé-et-Principe, de la Sierra Leone, de la Somalie, du Soudan du Sud, du Timor-Leste, du Tchad, des Tonga, de Tuvalu, de Vanuatu et du Yémen s'acquitteront à l'avenir de leur obligation d'envoyer des

rapports sur des conventions non ratifiées et des recommandations. La commission décide de mentionner ces cas au paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

*Concernant le défaut de soumission des instruments adoptés par la Conférence 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'Azerbaïdjan, des Bahamas, de Bahreïn, du Belize, des Comores, de la Croatie, de la Dominique, d'El Salvador, des Fidji, du Gabon, de la Guinée-Bissau, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, des Iles Salomon, du Kirghizistan, de Kiribati, du Koweït, du Libéria, de la Libye, du Pakistan, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de Saint-Kitts-et-Nevis, du Samoa, de Sainte-Lucie, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, des Seychelles, de la Sierra Leone, de la République arabe syrienne, de la Somalie et de Vanuatu s'acquitteront 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.

*Concernant le défaut de mention, durant les trois dernières années, du nom des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, ont été communiquées copies des informations et rapports transmis au Bureau*

La commission rappelle que le respect de l'obligation des gouvernements de communiquer les rapports et informations est prévu à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution et qu'il s'agit d'une exigence de la plus haute importance pour garantir la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux mécanismes de contrôle de l'OIT.

La commission rappelle que la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs est fondamentale pour évaluer l'application des conventions dans la législation et la pratique nationales.

La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Etat plurinational de Bolivie et du Rwanda s'acquitteront à l'avenir de cette obligation. La commission décide de mentionner ces cas au paragraphe correspondant de son rapport général.

Dans l'ensemble, la commission est *profondément préoccupée* par le grand nombre de cas de manquements des Etats Membres de respecter leurs obligations de faire rapport et autres obligations liées aux normes. La commission rappelle que les gouvernements peuvent solliciter l'assistance technique du Bureau en vue de surmonter leurs difficultés à cet égard.

## B. 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.

---

**Conv. (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919**  
**Conv. (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921**  
**Conv. (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930**  
**Conv. (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957**

---

**HAÏTI** (ratifications: 1952, 1952, 1952, 1958)

Un représentant gouvernemental a assuré la commission de la pleine et entière coopération de la délégation haïtienne, soulignant son appréciation des travaux des organes de contrôle de l'OIT qui constitue une source d'inspiration et de référence pour les Etats en matière de normes du travail. Le gouvernement a pris note des observations de la commission d'experts sur l'application par Haïti des conventions ratifiées en matière de temps de travail. Se référant au contexte national, l'orateur a rappelé que le pays avait connu dans les dernières années de nombreuses catastrophes naturelles ainsi que des crises politiques qui ont eu un impact sur le fonctionnement régulier des institutions chargées d'élaborer et de mettre en œuvre la politique sociale de l'Etat, et notamment sur le ministère des Affaires sociales et du Travail (MAST). Sur le plan économique, la situation est précaire, avec un taux de chômage officiel de près de 35 pour cent de la population active et une croissance économique en déclin. Le gouvernement au pouvoir depuis mai 2017 a pour objectifs particuliers de créer massivement des emplois pour lutter contre le chômage, relancer l'économie nationale, renforcer le dialogue social, poursuivre les objectifs de développement durable et promouvoir les objectifs de justice sociale tels que prévus par la Constitution de l'OIT. A cet effet, l'accent a été mis sur le secteur de la sous-traitance, un secteur vital pour l'économie nationale. C'est dans cette dynamique de favoriser rapidement la création massive d'emplois qu'en 2017 le Parlement haïtien a adopté la loi portant organisation et réglementation du travail sur la durée de vingt-quatre heures, répartie en trois tranches de huit heures. Par cet instrument, l'Etat haïtien a voulu adapter la situation du travail aux réalités contemporaines. Tout en établissant le principe de 8 heures de travail par jour et 48 heures par semaine, la loi permet qu'en cas de besoin, par accord entre l'employeur et l'employé et en conformité avec les normes nationales et internationales du travail, la tranche normale de 8 heures de travail par jour soit dépassée sans que le total des heures fournies ne dépasse 48 heures par semaine. Le nombre d'heures de travail par jour de 8 heures reste la clé de voûte du régime haïtien en matière de temps de travail. Le régime des trois tranches horaires mises en place dans l'ensemble des secteurs n'a été conçu que dans la finalité de dynamiser l'économie nationale et de renforcer la production grâce à la disponibilité des machines, ce qui pourrait créer un plus grand nombre de postes de travail et d'emplois au bénéfice de la population haïtienne tout entière. La loi prend, en principe, en compte la protection, la santé et la sécurité des travailleurs dans l'esprit des conventions ratifiées par Haïti. En faisant injonction aux employeurs de veiller à la bonne santé et en assurant une récupération adéquate des

travailleurs et en exigeant que les entreprises mettent à leur disposition des services sanitaires et de restauration conformes aux normes, le législateur haïtien a mis en place des garde-fous qui sont appelés à être complétés par des mesures réglementaires, en vue de mieux protéger et sécuriser les travailleurs contre toute forme d'exploitation abusive. Ayant pris bonne note des observations de la commission d'experts et des partenaires sociaux, le gouvernement est disposé à poursuivre les discussions dans un cadre tripartite et avec l'assistance du BIT en vue de trouver des formules consensuelles adaptées à la réalité haïtienne en ce qui concerne la durée du temps de travail. S'agissant de l'inspection du travail, le gouvernement reconnaît l'importance d'un corps d'inspecteurs compétent pour assurer le respect effectif des dispositions du Code du travail. A cet effet, des efforts ont été déployés et la coopération avec le BIT a permis de renforcer les capacités du service concerné qui compte actuellement sept inspecteurs stables et environ une quarantaine de personnes ressources qui font office, occasionnellement, d'inspecteurs ou de conciliateurs. Un projet de «centre d'appel» visant à faciliter la réception d'éventuelles plaintes de la part de personnes qui auraient pu être victimes dans leurs milieux de travail a été retardé à cause d'une série d'exigences pratiques liées à la confidentialité et à la fiabilité des services fournis par les opérateurs téléphoniques sur place. Plusieurs programmes coordonnés par le BIT interviennent utilement dans le pays, tels que Better Work ou le Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO). En dépit des efforts déployés par le gouvernement, le pays reste un pays fragile où les projets de coopération doivent être élaborés et exécutés de manière à créer des effets durables sur la population. Ils doivent viser le renforcement du dialogue social, la création rapide d'emplois décents durables susceptibles de générer des revenus au sein des populations les plus déshéritées. Dans cette perspective, le gouvernement plaide pour un renforcement de la coopération avec l'OIT dans des questions aussi fondamentales que la protection sociale, la lutte contre le travail des enfants, la formation professionnelle et d'autres thématiques pertinentes qui font partie du champ d'intervention de l'Organisation. En ce qui concerne le dialogue social, le gouvernement considère qu'il s'agit d'un élément fondamental pour la poursuite des objectifs de paix et de croissance économique. Encourager les partenaires sociaux à résoudre leurs conflits par des mécanismes pacifiques demeure une priorité du gouvernement qui a accueilli avec satisfaction la conclusion d'un accord en mars 2018 entre les six principales organisations de travailleurs du pays et le secteur patronal. Par ailleurs, le gouvernement a pris note du nombre important de rapports sur l'application des conventions et recommandations qui sont dus par Haïti. Des dispositions sont prises au niveau de l'instance concernée en vue de s'acquitter de ces obligations internationales dans le meilleur délai. Une assistance technique du BIT sur cette question spécifique sera sollicitée. Enfin, l'orateur a souligné qu'il n'existe aucune volonté du gouvernement de violer les conventions de l'OIT auxquelles Haïti est partie, notamment les disposi-



**Conv. (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919**  
**Conv. (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921**  
**Conv. (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930**  
**Conv. (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957**  
*Haïti (ratifications: 1952, 1952, 1952, 1958)*

tions relatives au temps de travail. Les difficultés qui existent autour de la loi de 2017 seront abordées par le gouvernement à travers des discussions tripartites. L'accord intervenu entre les syndicats et le patronat en mars 2018 constitue une base solide pour lancer de telles initiatives.

Les membres employeurs ont d'abord noté qu'il serait utile que la commission d'experts fournisse une indication claire sur les raisons justifiant l'usage de doubles notes de bas de page. Ils considèrent que ce cas, relatif à l'adoption de la loi portant sur l'organisation et la réglementation du travail sur la durée de 24 heures, répartie en trois tranches de huit heures (loi sur le temps de travail), était opportun puisqu'il se tenait deux jours après l'étude d'ensemble de 2018 sur les instruments relatifs au temps de travail. Le temps de travail est une matière sujette à des changements fréquents et nécessite d'être adapté aux nouvelles réalités. Les avancées de la technologie et des communications modifient la conception traditionnelle du temps et de l'espace, et l'organisation du temps du travail revêt une importance fondamentale pour la productivité, la performance, la compétitivité, la durabilité et la capacité des entreprises à créer des emplois. En ce qui concerne les conventions n<sup>os</sup> 1 et 30 sur la durée du travail, les membres employeurs se sont référés à l'étude d'ensemble de 2005 sur la durée du travail selon laquelle «les conventions n<sup>os</sup> 1 et 30 ne reflètent pas pleinement la réalité actuelle en la matière. En fait, certains aspects de ces conventions sont clairement dépassés. (...) D'une manière générale, de plus en plus de pays considèrent que les normes prescrites par ces deux instruments sont d'une rigidité excessive. Le système de durée «fixe» du travail, dont ces conventions font la pierre angulaire de la réglementation du temps de travail, n'est pas compatible avec la plus grande flexibilité demandée de nos jours.» Les conventions n<sup>os</sup> 14 et 106 sur le repos hebdomadaire sont considérées comme à jour par le Conseil d'administration du BIT et sont plus largement ratifiées. C'est particulièrement le cas de la convention n° 14, qui est un instrument relativement souple dans la mesure où il permet des exceptions totales ou partielles au repos hebdomadaire normal quasi inconditionnelles, ainsi que des exceptions à l'indemnisation lorsqu'il n'est pas possible d'accorder les jours de repos hebdomadaire. En revanche, la convention n° 106 autorise des exceptions au repos hebdomadaire dans des conditions beaucoup plus strictes et ne prévoit pas d'exceptions pour ce qui est de l'octroi d'une indemnisation. Puisque que le décret d'application de la loi sur le temps de travail n'est pas encore publié, les articles du Code du travail concernant le temps de travail continuent de s'appliquer dans le pays. Les membres employeurs encouragent le gouvernement à veiller à ce que la réglementation du temps de travail soit débattue dans le cadre de la réforme globale du Code du travail en vue d'assurer la conformité avec les conventions ratifiées. Ils estiment que, au cas où les réalités nouvelles et émergentes du marché du travail en Haïti exigent une modification de la législation allant dans un sens contraire aux dispositions des conventions en question, le gouvernement doit les dénoncer afin d'éviter le non-respect de ses obligations internationales. Enfin, ils notent avec une grande inquiétude que, pour la cinquième année consécutive, les rapports dus sur toutes les conventions ratifiées n'ont pas été reçus. Ils prient instamment le gouvernement de solliciter l'assistance technique du BIT avant le 1<sup>er</sup> septembre 2018, en vue de soumettre sans délai les rapports dus à la commission d'experts, y compris sur les conventions n<sup>os</sup> 1, 14, 30 et 106.

Les membres travailleurs ont rappelé que les questions relatives à la durée du travail sont au cœur de la relation de travail et se retrouvent dans le traité fondateur de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie qui affirment que le travail

n'est pas une marchandise. Fixer des limites décentes au temps de travail préserve la dignité des travailleurs et leur permet de donner un sens à leur activité professionnelle. La question du temps de travail présente de nombreux enjeux majeurs pour les travailleurs, tels que le pouvoir d'achat, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, la sécurité, la santé et le bien-être. Il est fondamental qu'une réglementation claire et stricte du temps de travail soit mise en place et effectivement appliquée pour que le travail décent puisse être garanti. Les partenaires tripartites au sein de l'OIT ont toujours été convaincus de la nécessité de réglementer le temps de travail. C'est pourquoi l'Organisation s'est dotée de nombreux instruments qui fixent certaines limites à la durée du travail. La commission doit veiller à ce que les Etats Membres mettent tout en œuvre en vue de respecter ces normes. Dans le cas examiné, le gouvernement s'est affranchi de certaines limites fixées par les normes internationales du travail relatives au temps de travail. Les différentes mesures prises ont pour effet d'accroître la durée effective du travail et s'éloignent de la recommandation n° 116. En Haïti, une grande proportion de la population est demandeuse d'emploi et l'introduction de réformes qui visent à allonger la durée du travail des travailleurs déjà actifs ne favorisera pas une répartition efficace du travail disponible. La récente réforme législative a abrogé les dispositions qui réglementaient les dérogations au principe de la journée de travail de huit heures et les dérogations à la durée normale du travail, et qui affirmaient le principe du repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives devant être accordé de préférence le dimanche et en même temps à tout le personnel d'un même établissement. Il résulte de ces différentes abrogations que la législation haïtienne n'est plus en conformité avec les conventions ratifiées. La nouvelle législation prévoit également qu'employeurs et travailleurs peuvent déroger au niveau individuel au principe de la durée du travail journalière de huit heures, sans préciser une durée journalière maximale, et que les travailleurs négocient individuellement leur horaire de travail. La relation de travail étant fondamentalement asymétrique, il est essentiel que les normes relatives au temps de travail soient négociées collectivement et non individuellement. En outre, l'absence d'encadrement de limitation des dérogations possibles à la durée normale du travail laisse penser que les heures supplémentaires peuvent être effectuées sans aucun motif et sans limites, contrairement aux dispositions des conventions n<sup>os</sup> 1 et 30. Cela pourrait compromettre l'objectif de la recommandation n° 116 d'atteindre une norme sociale de 40 heures de travail par semaine. La nouvelle législation a encore pour conséquence que les organisations syndicales ne doivent plus être consultées et que la direction du travail du ministère des Affaires sociales et du Travail ne doit plus donner son autorisation sur un certain nombre de questions ayant trait aux dérogations possibles en matière de durée du travail. Cela contrevient aux dispositions des conventions n<sup>os</sup> 1 et 30. Se référant au manque de moyens des services d'inspection, l'oratrice a rappelé que les conventions n<sup>os</sup> 30 et 106 prévoient que les Etats doivent adopter des mesures appropriées pour assurer la bonne application des règles relatives au temps de travail par une inspection adéquate. Haïti a également ratifié la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Le gouvernement doit donc veiller à ce que les inspections aient des effectifs suffisants et à ce que les inspecteurs reçoivent une formation adéquate en matière de temps de travail et bénéficient de moyens financiers et matériels suffisants. Le développement de ressources statistiques est également essentiel en vue de pouvoir cibler les secteurs sensibles aux abus en matière de temps de travail. Notant qu'une grande majorité

de l'activité en Haïti relève de l'économie informelle où les travailleurs sont particulièrement exposés aux abus, les membres travailleurs ont souligné qu'il convient de veiller à ce que les services d'inspection aient compétence pour contrôler le respect de la législation sur la durée du travail dans le secteur informel. Bien qu'ils bénéficient généralement de relations de travail plus formelles, les travailleurs des zones franches d'exportation sont également soumis à de nombreux abus. Ces zones représentent un important pourvoyeur d'emplois dans le pays et il convient d'y assurer le respect de la réglementation sur la durée du travail. Il est regrettable que la réforme du temps de travail soit intervenue sans aucune consultation des organisations syndicales représentatives et en dehors du processus de réforme globale du Code du travail en cours avec l'assistance du BIT, que le gouvernement s'était engagé à finaliser pour le 31 juillet 2015 dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent, couvrant la période 2015-2020. La nouvelle législation sur le temps de travail a été votée à la surprise générale lors d'une session parlementaire de nuit. Cette réforme ne tient par ailleurs aucunement compte de l'accord qui avait été obtenu dans le cadre de la réforme globale du Code du travail, entre-temps paralysée. Il est donc nécessaire de rappeler que le dialogue social et la négociation collective ont un rôle fondamental pour aboutir à des règles relatives au temps de travail qui sont portées par les partenaires sociaux et à travers eux une large part de la société. La réforme, passée en force par le gouvernement et approuvée unilatéralement par une frange des organisations d'employeurs, ne bénéficie pas du soutien des travailleurs. Les tentatives de passer sous silence les oppositions mettent en péril l'ordre démocratique haïtien et le gouvernement est invité à prendre l'engagement fort de ratifier la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Par ailleurs, les membres travailleurs partagent la profonde préoccupation de la commission d'experts quant à la non-communication des rapports par le gouvernement qui doit veiller à respecter ses obligations constitutionnelles. En outre, il est regrettable que, du fait du retard pris dans la constitution de la délégation haïtienne, le délégué travailleur titulaire n'ait pas pu prendre part à l'examen du cas. Il s'agit d'une négligence de la part du gouvernement vis-à-vis de ses obligations à l'égard de l'OIT et une plainte a été introduite auprès de la Commission de vérification des pouvoirs. Les membres travailleurs condamnent les menaces et pressions que subissent les syndicalistes en Haïti. Le gouvernement doit prendre toutes les mesures afin d'assurer un environnement propice à l'expression libre des opinions syndicales et la sécurité de tous les militants syndicaux pour que ceux-ci puissent exercer leur activité syndicale en toute liberté et sans crainte de représailles et afin que l'ordre démocratique haïtien puisse être sauvegardé. Les membres travailleurs regrettent que les membres employeurs aient encouragé le gouvernement à dénoncer les conventions relatives au temps de travail ratifiées et aient remis en question la pertinence des normes internationales du travail relatives au temps de travail. L'examen d'un cas individuel par la commission ne peut avoir pour objet d'évaluer la pertinence des normes examinées et doit se tenir à évaluer leur correcte application en droit comme en pratique dans le pays concerné. Les membres travailleurs rappellent les conclusions de la Réunion tripartite d'experts de l'OIT sur l'aménagement du temps de travail (octobre 2011) qui indiquent clairement que les normes actuelles de l'OIT relatives au temps de travail sont toujours d'actualité et qu'elles doivent être encouragées dans le but de faciliter le travail décent.

**Le membre employeur du Malawi**, s'exprimant au nom de la membre employeuse d'Haïti en son absence, a noté que les dispositions de la nouvelle loi sur le temps de travail n'étant pas aussi précises que les dispositions abrogées du Code du travail, les entreprises sont tenues de respecter les dispositions des conventions n°s 1, 14, 30 et 106 ratifiées par Haïti car ces dispositions sont juridiquement contraignantes et priment sur les lois nationales en vertu de l'article 276-2 de la Constitution haïtienne. De plus, le décret d'application de la loi sur le temps de travail n'ayant pas encore été publié, les articles du Code du travail sont toujours en vigueur en Haïti. Selon l'orateur, les conventions n°s 1 et 30 sur la durée du travail ne reflètent pas pleinement les réalités modernes du temps de travail. Le faible taux de ratification de ces deux conventions est dû au besoin accru de flexibilité dans l'environnement du travail de nos jours. Les pays ont de plus en plus recours à des conventions collectives ou individuelles pour répondre à leurs besoins spécifiques en matière de temps de travail. L'orateur a indiqué que, en attendant la promulgation du nouveau Code du travail, les employeurs d'Haïti sont déterminés à poursuivre le dialogue tripartite en vue d'adopter le cadre opérationnel nécessaire pour assurer la conformité avec les instruments internationaux ratifiés par Haïti. Il a saisi l'occasion pour remercier le BIT de l'assistance technique continue fournie à Haïti et pour son rôle de facilitateur dans le dialogue tripartite mené pour reprendre les travaux sur la réforme du Code du travail.

**Le membre travailleur d'Haïti** a indiqué que la situation qui prévaut actuellement dans le monde du travail en Haïti est très préoccupante. Se référant spécialement au travail domestique et au secteur informel, l'orateur a dénoncé des conditions de travail injustes tant au regard de la durée du temps de travail qu'en matière de droit au congé ou au préavis en cas de licenciement. S'agissant de la situation des agents de sécurité et des travailleurs des entreprises de sous-traitance dans le secteur textile, il est à déplorer l'absence d'horaires de travail fixes et le refus du paiement des heures supplémentaires par les employeurs, et ce avec la complicité du gouvernement. L'orateur a appelé l'attention de la commission sur la violation flagrante des conventions n°s 1, 14, 30 et 106, portant sur le temps de travail, ainsi que de la convention n° 81 relative à l'inspection du travail. L'inspection du travail en Haïti manque de moyens et de capacités. Bien que le BIT ait contribué au renforcement des capacités d'un groupe d'inspecteurs, ceux-ci sont souvent empêchés d'agir en toute neutralité et font l'objet de nombreuses pressions. La nouvelle loi, adoptée sous l'impulsion des employeurs, montre le mépris du gouvernement envers ses engagements auprès de l'OIT. Elle permet aux employeurs de forcer les travailleurs et travailleuses à faire des heures supplémentaires, occasionnant des cas d'abus graves, tels que l'exercice de pressions psychologiques et l'émergence du travail forcé. Le gouvernement a décidé d'amender unilatéralement le Code du travail en abrogeant certains articles alors qu'il avait sollicité et obtenu une assistance technique du BIT dans le cadre de la réforme globale de ce code et que la finalisation de cette réforme était une priorité en termes de résultats à atteindre dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent. Les syndicats haïtiens exigent la reprise du processus de réforme du Code du travail qui doit respecter en matière de temps de travail l'esprit et la lettre des conventions n°s 1, 14, 30 et 106. L'orateur espère que les engagements pris dans le cadre du récent accord signé sous les auspices du BIT seront respectés, et sollicite de l'OIT un suivi étroit et rigoureux de l'application par Haïti des conventions ratifiées relatives au temps de travail.

**Conv. (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919**

**Conv. (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921**

**Conv. (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930**

**Conv. (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957**

*Haïti (ratifications: 1952, 1952, 1952, 1958)*

La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, du Monténégro, de la Serbie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine et de la Norvège, a fait remarquer l'actualité de la discussion sur ce cas dans la foulée du débat sur l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail. Les heures de travail et les périodes de repos sont des éléments essentiels de la relation d'emploi et ont des conséquences pour les travailleurs comme pour les employeurs. Haïti est le bénéficiaire principal de l'aide au développement bilatérale de l'UE en Amérique latine et aux Caraïbes. L'oratrice a rappelé l'engagement pris par Haïti dans l'Accord de Cotonou – le cadre de coopération avec l'UE – de respecter la démocratie, l'état de droit et les principes des droits de l'homme. Il est très préoccupant que la nouvelle loi abroge la plupart des dispositions du Code du travail qui donnaient effet aux conventions ratifiées en matière de temps de travail et qu'elle ne donne pas effet aux importants thèmes couverts par ces conventions, y compris des points essentiels, comme le nombre maximum d'heures de travail par jour et le principe du repos hebdomadaire. En outre, les observations de la Confédération des travailleurs et travailleuses des secteurs public et privé (CTSP) à propos du non-respect dans la pratique des dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire et du manque de moyens des services de l'inspection du travail pour combattre effectivement les violations, suscitent également des inquiétudes. Le gouvernement est prié d'achever sa réforme du Code du travail en consultation avec les partenaires sociaux et de veiller à ce qu'il soit pleinement conforme aux conventions de l'OIT. De plus, il est aussi invité à s'assurer que, dans la pratique, les travailleurs bénéficient de la protection prévue par les conventions relatives au temps de travail et à prendre les mesures nécessaires pour que des inspections du travail soient menées afin de garantir une telle protection. Le gouvernement est fortement encouragé à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à respecter ses obligations de faire rapport. L'UE et ses Etats membres continueront de soutenir Haïti dans ses efforts pour respecter les conventions de l'OIT.

Un observateur représentant la Confédération syndicale internationale (CSI) s'est référé au programme par pays de promotion du travail décent, signé par le gouvernement haïtien, les employeurs, les travailleurs et le BIT en 2015, et dont le premier résultat visait la reprise du processus de révision du Code du travail qui devait être finalisé le 31 juillet 2015. Au lieu de cela, la loi portant organisation et réglementation du travail sur la durée de vingt-quatre heures, répartie en trois tranches de huit heures a été adoptée en août 2017, loi qui viole les principes fondamentaux en matière de travail et met en péril la conformité de la législation nationale avec les normes internationales en la matière. Une réglementation stricte du temps de travail permet de garantir une vie décente, un équilibre dans la répartition du temps entre les espaces professionnels et privés, la préservation de la santé, l'absence de travail forcé et une rémunération en accord avec les efforts consentis. L'adoption de la nouvelle loi sur le temps de travail représente donc un recul considérable et un mépris du travail accompli dans le cadre de l'OIT et des engagements pris en termes de dialogue social et du tripartisme. Cette loi a des impacts considérables, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables. La négociation du temps de travail sur une base individuelle et non collective ouvre les portes, dans la pratique, au renforcement du pouvoir illimité des employeurs, à l'augmentation de la pression patronale en matière d'accroissement du temps de travail et à des sanctions vis-à-vis

des travailleurs qui n'acceptent pas de se soumettre aux besoins des entreprises. La situation est d'autant plus préoccupante que l'inspection du travail ne fonctionne pas, n'a pas de capacités ou de moyens et est parfois corrompue. En outre, la loi supprime la condition selon laquelle les organisations syndicales représentatives doivent être consultées sur les questions relatives aux dérogations possibles en matière de durée du travail. La loi viole aussi le principe du repos hebdomadaire et diminue dramatiquement le niveau des salaires. L'orateur a regretté l'attitude complaisante du gouvernement qui a décidé de faire corps avec les employeurs pour violer les conventions internationales et a exigé que l'Etat haïtien respecte les droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses, notamment en reprenant le processus de réforme du Code de travail et en respectant les accords déjà pris à ce sujet.

Le membre travailleur de la République dominicaine a déclaré que la gestion des relations du travail en Haïti se fait aux dépens du respect d'importantes conventions de l'OIT. Lorsque le chômage et la pauvreté règnent dans un pays, la création d'emplois passe en général avant le travail décent, alors que le travail décent contribue à lutter contre la pauvreté. Lorsque les travailleurs du secteur des *maquilas* ou des zones franches d'exportation demandent une véritable réforme de la législation du travail comme celle qui est actuellement en suspens en Haïti, on estime que cela nuit aux possibilités d'investissements étrangers dans le pays. Des investissements qui se fondent sur la pauvreté des travailleurs sont absurdes et doivent être rejetés. Il a demandé au gouvernement de respecter les conventions et de poursuivre les réformes de la législation du travail engagées faisant fi des règles en matière de conditions de travail imposées par les entreprises, contraires aux conventions de l'OIT.

La membre travailleuse de l'Italie a rappelé que, après avoir obtenu l'assistance technique du BIT en vue de la réforme du Code du travail, Haïti a signé le programme par pays de promotion du travail décent 2015-2020, dans le cadre de négociations tripartites sous les auspices du BIT. Bien que ce programme ait prévu que la révision du Code du travail devait être finalisée en juillet 2015, le gouvernement a préféré adopter la loi portant organisation et réglementation du travail sur la durée de vingt-quatre heures, répartie en trois tranches de huit heures, qui abroge un nombre d'articles du Code du travail, renforce le pouvoir des employeurs et ne réglemente pas les heures supplémentaires. Cette loi qui contrevient à toutes les conventions de l'OIT sur le temps de travail élimine la nécessité de consultations des organisations syndicales représentatives pour les décisions relatives au temps de travail et sacrifie le principe du repos hebdomadaire. En outre, la perte de 50 pour cent de la majoration pour le travail de nuit et, de manière plus générale, l'augmentation de la durée du temps de travail ont un impact dramatique sur la diminution considérable des salaires, plongeant les travailleurs et leurs familles dans une plus grande misère. Bien que dans le cadre de l'assistance technique du BIT l'inspection du travail ait bénéficié d'une formation technique et d'un renforcement de ses capacités, les dysfonctionnements du ministère des Affaires sociales et du Travail et le manque de moyens la mettent dans une situation d'impuissance face aux employeurs. L'oratrice a dénoncé les dérives du gouvernement en matière de respect des droits fondamentaux du travail et le mépris dont il fait preuve pour ses engagements concernant les conventions de l'OIT. Elle a appelé à la reprise du processus de réforme du Code du travail dans le respect total du tripartisme.

Une observatrice, représentant IndustriALL Global Union, a déclaré que les normes de l'OIT relatives au temps de



travail et à la semaine de travail de quarante-huit heures sont malheureusement des concepts vides de sens pour les travailleurs haïtiens de l'industrie du vêtement qui travaillent de longues heures pour survivre avec des salaires de misère. De plus, lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées, elles le sont toujours en-dessous du taux légal. Le gouvernement ne parvenant pas à faire respecter les normes internationales et la législation nationale, les usines et leur clientèle de sociétés multinationales s'octroient le droit de voler les salaires et les vies de travailleurs parmi les plus pauvres au monde. L'adoption de la nouvelle loi sur le temps de travail, qui a abrogé les normes existantes sur les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, la rémunération du travail le dimanche et les tarifs de nuit, n'a fait qu'empirer la situation. En mai 2017, les personnels de 22 usines de confection ont fait grève pour exiger des salaires plus élevés. Des dizaines de dirigeants et de membres syndicaux attendent toujours d'être réintégrés et figurent même sur une liste noire, en dépit de recommandations très claires formulées à la suite d'une enquête menée par le Programme Better Work de l'OIT. Enfin, l'oratrice a conclu que, sans de meilleurs salaires et un plus grand respect de la main-d'œuvre et des droits syndicaux, les conventions de l'OIT sur le temps de travail resteront des vœux pieux et il ne pourra y avoir de paix sociale durable dans l'industrie du vêtement en Haïti.

**Le membre travailleur de l'Uruguay** a estimé que traiter le cas du respect de la part d'Haïti des conventions portant sur le temps de travail d'un point de vue technique et demander aux travailleurs haïtiens qu'ils s'adaptent aux nouvelles dispositions en la matière revient à nier qu'il s'agit d'une tragédie humanitaire. La solution aux problèmes réside dans le dialogue social. Il est nécessaire d'aider Haïti à reprendre le chemin du dialogue social afin de garantir un travail décent. Il a demandé que le cas d'Haïti soit traité dans cette optique.

**Le représentant gouvernemental** a pris note des remarques et des recommandations faites dans un esprit constructif lors de la discussion. Il a réitéré la volonté du gouvernement de respecter ses engagements internationaux et de poursuivre le dialogue dans un cadre tripartite. L'arrêté d'application de la nouvelle loi n'ayant pas été publié, une solution consensuelle est encore possible. L'accord signé entre les partenaires sociaux en mars 2018 est un cadre idéal pour poursuivre les discussions. Il a demandé l'assistance technique du BIT pour accompagner ce processus.

**Les membres travailleurs** ont salué la volonté du gouvernement de travailler à la mise en conformité de sa législation relative au temps de travail avec les conventions internationales et ont exprimé l'espoir que cette volonté se traduira par des actions concrètes sur le terrain. Les questions relatives au temps de travail sont essentielles. Les actions suivantes pourraient utilement être prises par le gouvernement pour rendre sa législation et sa pratique conformes aux conventions internationales relatives au temps de travail. Tout d'abord, garantir la consultation de l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs afin de réviser la réglementation relative au temps de travail en vue de la mettre en conformité avec les conventions n<sup>os</sup> 1, 14, 30 et 106. Suite à l'accord intervenu en mars 2018 avec les partenaires sociaux en vue de relancer le dialogue social, la consultation de l'ensemble des partenaires sociaux pourra utilement se faire dans le cadre de la réforme globale du Code du travail qui a été interrompue. Ceci permettra au gouvernement haïtien de remplir l'engagement pris, dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent 2015-2020, de finaliser cette réforme globale. Les

membres travailleurs invitent le gouvernement haïtien à relancer ce processus en étroite collaboration avec le BIT. Il conviendra que le gouvernement travaille, avec le concours de l'ensemble des partenaires sociaux, sur un certain nombre de points. Ainsi, à défaut de dérogations inscrites dans la législation, il conviendra d'appliquer et de faire respecter le principe de la journée de 8 heures et de déclarer illégales les dérogations appliquées en pratique. De plus, il conviendra de réintroduire une liste limitative des cas dans lesquels la prestation d'heures supplémentaires est justifiée, ainsi que des limites à la prestation d'heures supplémentaires. La disparition du Code du travail d'une mention explicite au principe du repos hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives qui coïncideront de préférence avec le dimanche et qui devront être accordées en même temps à tout le personnel d'un même établissement est un manquement aux obligations prévues par les conventions. Il conviendra donc de réintroduire ce principe dans le Code du travail. Le gouvernement doit veiller à prévoir, dans sa législation et en pratique, une consultation des partenaires sociaux au sujet de tout projet de réforme portant sur ces éléments. Il conviendrait de supprimer la possibilité prévue dans la législation de négocier individuellement entre le travailleur et l'employeur les dérogations à la durée journalière maximale de travail. La négociation individuelle sur des questions aussi importantes que le temps de travail est extrêmement délicate au vu du caractère fondamentalement asymétrique du contrat de travail, l'employeur ayant un pouvoir d'autorité sur le travailleur. Des services d'inspection efficaces sont une condition sine qua non d'une législation du temps de travail respectée dans la pratique. Il conviendra dès lors de doter les services d'inspection d'effectifs et de moyens matériels et financiers suffisants. Une formation adéquate des inspecteurs en matière de temps de travail et des normes internationales est également essentielle. Le gouvernement devra respecter et faire respecter l'indépendance des services d'inspection. Il conviendra également d'accorder une attention particulière au respect de la réglementation du temps de travail dans le secteur informel et dans les zones franches d'exportation qui occupent une grande majorité des travailleurs haïtiens, en s'assurant notamment que les services d'inspection soient compétents pour y contrôler l'application de la législation. Ce cas montre que l'absence de rapport de la part d'un gouvernement ne lui permet pas d'échapper aux organes de contrôle de l'OIT. Les membres travailleurs prient le gouvernement de faire parvenir ses rapports conformément à ses obligations constitutionnelles. Les violences et intimidations envers les militants syndicaux rapportées sont inacceptables. Les membres travailleurs insistent auprès du gouvernement afin qu'il fasse cesser toute manœuvre d'intimidation à l'égard des représentants syndicaux en Haïti, qu'il diligente des enquêtes et condamne les auteurs à des sanctions effectives et dissuasives. Il est important que les militants syndicaux puissent exercer leurs activités librement et sans craintes de représailles. En vue de réaliser toutes ces recommandations, le gouvernement est exhorté à avoir recours à l'assistance technique du BIT. En réponse à la remarque concernant le faible nombre de ratifications des conventions à l'examen, qui serait dû au manque de flexibilité de ces conventions, les membres travailleurs ont indiqué que celui-ci est le signe qu'une large campagne de ratification de ces instruments adoptés de façon tripartite est nécessaire afin que les Etats Membres soient sensibilisés aux principes contenus dans ces normes mais également à la flexibilité que ces instruments permettent.

**Les membres employeurs** ont déclaré qu'il est clair qu'Haïti n'échappe pas aux réalités d'un monde du travail en pleine mutation, ce qui suppose des réglementations

## Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925

Malaisie – Malaisie péninsulaire (ratification: 1957)

Sarawak (ratification: 1964)

plus modernes, flexibles et adaptées à la situation. Loin d'encourager le gouvernement à ne pas respecter les conventions ratifiées, ils ont précisé qu'Haïti doit se conformer à toutes les obligations internationales qu'il a assumées volontairement. La seule façon pour un gouvernement de se soustraire à l'application d'une convention ratifiée est de dénoncer la convention lorsque l'occasion se présente. Ils ont prié instamment le gouvernement de poursuivre le processus de réforme, en collaboration avec les partenaires sociaux et avec les conseils du BIT, en vue de s'acquitter de ses obligations au titre des conventions ratifiées. Enfin, ils ont prié instamment le gouvernement de demander l'assistance technique du BIT pour remédier à la situation de manquement grave à ses obligations d'envoyer des rapports.

### Conclusions

**La commission a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi. La commission s'est dite préoccupée par plusieurs dispositions législatives figurant dans la loi de 2017 sur le temps de travail qui ne sont pas conformes aux conventions ratifiées sur le temps de travail. La commission a noté que le décret d'application de la nouvelle loi n'a pas été promulgué et que le Code du travail reste d'application. La commission a noté avec regret que la réforme globale du Code du travail n'a pas été finalisée.**

**Prenant en compte les déclarations du gouvernement et la discussion du cas qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement:**

- **d'examiner, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, la conformité du Code du travail et de la loi sur le temps de travail avec les conventions ratifiées de l'OIT sur le temps de travail;**
- **de renforcer l'inspection du travail et les autres mécanismes de contrôle pertinents pour garantir que les travailleurs bénéficient de la protection prévue dans les conventions; et**
- **de faire rapport à la commission d'experts sur ces mesures.**

**La commission demande au gouvernement de se prévaloir d'une assistance technique pour traiter ces problèmes. Elle demande au gouvernement de soumettre sans délai tous les rapports dus à la commission d'experts, et d'inclure un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces conclusions en vue de son examen à la prochaine session de la commission d'experts en novembre 2018.**

La représentante gouvernementale a déclaré que la délégation haïtienne avait pris bonne note des discussions et des conclusions adoptées par la Commission de la Conférence et partageait l'avis de la Commission d'experts dans son étude d'ensemble selon lequel «le nombre d'heures de travail et les modalités de l'organisation du travail peuvent avoir une profonde influence non seulement sur la qualité du travail, mais aussi sur la vie privée des travailleurs, leur santé physique et mentale, leur bien-être, leur sécurité, au travail mais aussi au cours du trajet entre travail et domicile, et sur leurs revenus». Les conventions ratifiées par Haïti faisaient partie du corpus juridique interne conformément à l'article 276-2 de la Constitution haïtienne, étant au-dessus des textes nationaux dans la hiérarchie des normes et pouvant être invoquées sans réserve devant les tribunaux. Prenant note des observations de la commission d'experts concernant l'application de la loi du 7 août 2017 sur la répartition du temps de travail, l'Etat haïtien envisageait la réalisation de consultations tripartites en vue d'identifier et d'adresser les principales difficultés rencontrées dans l'application de la loi, ainsi que l'adoption d'arrêtés ou de mesures réglementaires qui pourraient préciser

le champ d'application respectif. Par ailleurs, le gouvernement était conscient du retard enregistré dans la finalisation du processus de réforme du Code du travail; les discussions avaient été entamées au niveau de la primature et se poursuivraient dans un cadre tripartite, dans l'esprit de l'Accord de San José du 21 mars 2018 et en tenant compte des recommandations du Bureau.

---

## Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925

---

**MALAISIE – MALAISIE PÉNINSULAIRE (ratification: 1957)**  
**SARAWAK (ratification: 1964)**

**Un représentant gouvernemental a indiqué que le gouvernement a pris note des préoccupations exprimées par la commission en 2017 et de ses conclusions qui le priaient de rétablir l'égalité de traitement en étendant la couverture du régime de sécurité sociale des travailleurs (ESS) aux travailleurs étrangers. En fait, le gouvernement a accepté d'étendre la protection fournie par l'ESS, qui relèvera de l'Organisation de la sécurité sociale (SOCSO), aux travailleurs étrangers et a consenti de sérieux efforts à cet effet au cours de l'année écoulée. Cependant, il fallait que ce processus se déroule de manière juste et équitable et à une cadence qui ménage à la fois les employeurs et les travailleurs, ainsi que les programmes d'assurance, le fournisseur de systèmes et la SOCSO. Un transfert harmonieux des travailleurs étrangers au régime ESS nécessitait du temps pour assurer la mise en place de mécanismes de mise en œuvre, la constitution de bases de données, l'élaboration de feuilles de route et l'organisation de sessions d'implication des parties prenantes et des partenaires sociaux pour leur permettre d'absorber le changement. Au cours de l'année écoulée, le gouvernement a pris plusieurs mesures afin de renforcer le régime d'indemnisation des travailleurs (WCS) en vue de son retrait progressif sur une période de transition maximum de trois ans. Cette phase de transition s'imposait pour trois raisons. Premièrement, la SOCSO n'a que récemment été chargée de la mise en œuvre du système de l'assurance-emploi et avait besoin d'un certain délai pour pérenniser le financement et assurer le bon fonctionnement du volet administratif du système de l'assurance-emploi. En outre, la loi sur la sécurité sociale en vigueur devait subir quelques modifications. Deuxièmement, il fallait respecter des obligations contractuelles avec les programmes d'assurance et le fournisseur de systèmes s'agissant du programme d'indemnisation électronique. Enfin, il fallait laisser aux employeurs suffisamment de temps pour s'adapter aux changements qu'occasionnerait le passage du WCS à l'ESS. A la lumière des changements survenus récemment au sein du gouvernement, le plan de transition sera soumis à la nouvelle administration en vue de son examen et de son approbation. Le gouvernement est prêt à agir immédiatement, ce qui implique de nouvelles concertations et une nouvelle interaction avec les partenaires sociaux. Aucun travailleur étranger ne devrait être dépourvu de couverture pour des lésions subies au travail ou en dehors de celui-ci. Il est de la responsabilité des Etats de protéger les droits des travailleurs étrangers et d'empêcher toutes les formes de discrimination, mais il est à noter que tous les travailleurs, quelle que soit leur situation, ont toujours eu accès aux soins médicaux. Le gouvernement fait totalement siens les principes de l'égalité de traitement et est déterminé à se conformer à la demande de la commission de faire en sorte que les travailleurs étrangers puissent bénéficier d'une indemnisation en cas d'accident. Le gouvernement a déjà fait appel à l'expertise technique du BIT et il est prêt à forger une collaboration plus étroite, une fois obtenue l'approbation de la nouvelle administration. Des discussions auront lieu et l'assistance technique du Bureau**

sera sollicitée sur les matières soumises à la discussion, aux fins d'élaborer des mécanismes propres à surmonter les problèmes qui pourraient se poser.

Les membres travailleurs ont déclaré que, depuis plus de deux décennies, les mécanismes de contrôle de l'OIT soulèvent la question persistante de l'égalité de traitement des travailleurs migrants, en particulier pour ce qui est des lésions subies au travail. Depuis 1993, la commission d'experts discute de la question du transfert des travailleurs étrangers, employés en Malaisie pendant une durée allant jusqu'à cinq ans, de l'ESS, qui prévoit des versements périodiques aux victimes d'accidents du travail, au WCS, qui ne garantit que le versement d'une somme forfaitaire d'un montant nettement inférieur. Ce recul de la protection offerte aux migrants constitue clairement une violation de l'article 1 de la convention, qui oblige les Etats qui l'ont ratifiée à accorder aux travailleurs migrants qui sont victimes d'accidents du travail survenus sur son territoire, ou à leurs ayants droit, le même traitement qu'il assure à ses propres ressortissants en matière de réparation des accidents du travail. La commission a discuté de ce cas en de multiples occasions et demandé à ce que la couverture de l'ESS soit étendue aux travailleurs migrants et que soient élaborées en concertation avec les partenaires sociaux des lois et des réglementations qui assurent la suppression des pratiques discriminatoires entre travailleurs migrants et ressortissants nationaux. Elle a également noté avec un profond regret que le gouvernement n'a pris aucune mesure pour donner suite aux conclusions de la commission et qu'il n'a pas non plus réagi à la demande expresse de la commission d'experts quant à la remise d'un rapport détaillé sur l'application de la convention. Depuis des années des millions de travailleurs migrants subissent ce traitement discriminatoire, qui ont permis de combler d'importantes pénuries de main-d'œuvre peu qualifiée dans des secteurs économiques clés. On estime entre 20 à 30 pour cent la proportion de la population active du pays constituée de travailleurs migrants originaires de pays tels que l'Indonésie, le Myanmar, le Viet Nam, les Philippines, la Thaïlande, le Cambodge et la République démocratique populaire lao. En plus des deux millions de travailleurs migrants en séjour légal, on dénombre plusieurs millions de travailleurs migrants sans papiers. Leur nombre serait de 1 à 4 millions employés aux travaux les plus dangereux et qui n'ont aucun droit à réparation. Près d'un tiers des travailleurs de l'agriculture, du secteur manufacturier et de la construction sont des migrants, et ils représentent jusqu'à 70 pour cent de la main-d'œuvre agricole. Alors que, avec 297 milliards de ringgits (63 milliards d'euros), ces industries représentaient 35,7 pour cent du produit intérieur brut de la Malaisie en 2014, le taux d'accidents du travail y était particulièrement élevé. D'après les statistiques officielles, entre janvier et octobre 2017, le département de la santé et la sécurité au travail a recensé 1 645 accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente ou temporaire et 46 accidents mortels dans le seul secteur manufacturier. Au cours de la même période, 63 travailleurs ont perdu la vie dans le secteur de la construction et 18 dans le secteur de l'agriculture. Etant donné que les statistiques officielles ne reprennent que les accidents ayant donné lieu à une enquête, on estime que le nombre réel d'accidents du travail est encore plus élevé. Malgré ces chiffres consternants et l'énorme contribution de la main-d'œuvre migrante à la croissance économique et au développement de la Malaisie au fil des ans, le gouvernement continue de refuser un traitement juste et équitable aux travailleurs migrants. Si, aux termes de l'ESS, un travailleur ayant subi une lésion permanente a droit à une prestation régulière en numéraire représentant 90 pour cent de son «salaire journalier moyen présumé» (article 22b de la quatrième annexe à la loi sur la sécurité sociale), le migrant dans la même situation n'a

droit qu'à une somme forfaitaire ne représentant que soixante-deux mois de salaire, soit 23 000 ringgits (environ 4 900 euros), au titre de l'article 8 de la loi sur l'indemnisation des travailleurs (WCA). Le paiement d'une somme forfaitaire plutôt que des versements périodiques constitue en soi une différenciation de la qualité de la protection offerte, comme cela a été globalement démontré. En outre, le montant de la somme forfaitaire versée aux travailleurs migrants ne représente qu'une fraction du montant auquel ont droit les travailleurs malaisiens en situation identique. Une simulation actuarielle à laquelle s'est livré le BIT a donné comme résultat qu'un ressortissant a droit à un montant total de 425 000 ringgits calculé sur la base de ses versements périodiques. Avec la même simulation, un travailleur migrant obtiendrait environ 23 000 ringgits, ce qui veut dire qu'il n'aurait droit qu'à 5,4 pour cent des prestations auxquelles ont droit les travailleurs malaisiens. Un tel niveau de discrimination entre des travailleurs au XXI<sup>e</sup> siècle est à tout le moins choquant et consternant.

S'agissant des soins médicaux, les travailleurs malaisiens ont droit, en cas de lésion, à la gratuité des soins dans n'importe quel hôpital ou clinique, la facture étant prise en charge par l'ESS. Dans le WCS, les frais médicaux correspondant à des lésions subies au travail sont couverts par l'employeur, ce qui expose les travailleurs migrants à de possibles abus du fait que l'employeur peut refuser de payer le traitement qui s'impose. Qui plus est, les travailleurs migrants ne peuvent solliciter un remboursement des frais médicaux qu'après être complètement rétablis, alors même qu'il faut encore plusieurs mois avant qu'ils soient remboursés, ce qui les laisse dépourvus entre-temps de tout moyen de subsistance. Les travailleurs migrants sans papiers courent le risque d'être arrêtés lorsqu'ils essaient de se faire soigner. En outre, un ressortissant malaisien victime d'une lésion professionnelle ayant occasionné une incapacité temporaire d'au moins quatre jours a droit à des prestations d'incapacité temporaire équivalentes à 80 pour cent de son salaire. Les travailleurs migrants en incapacité temporaire résultant d'une lésion subie au travail n'ont droit qu'à des versements bimensuels équivalents à un tiers de leur salaire mensuel. Il est à noter que les travailleurs migrants font l'objet d'autres formes d'inégalité de traitement. Comme le notait la commission en 2016 dans son examen de l'application de la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, dans ce pays, les travailleurs migrants restent confrontés à un certain nombre d'obstacles pratiques à la négociation collective, en particulier en raison de la précarité de leurs contrats d'emploi et d'une vulnérabilité due à la discrimination antisyndicale. En outre, la législation nationale refuse encore la moindre protection au travail aux travailleurs domestiques migrants employés en Malaisie, dont le nombre est estimé entre 300 000 et 400 000, et qui subissent des conditions de travail abusives, proches parfois du travail forcé. Le gouvernement a pris des mesures sévères envers les travailleurs migrants sans papiers. En juillet 2017, les autorités malaisiennes ont arrêté plus de 3 300 d'entre eux qui n'avaient pas introduit de demande de carte électronique. Craignant d'être appréhendés et déportés, de nombreux travailleurs migrants étaient passés dans la clandestinité, ce qui a réduit fortement leurs possibilités de protection sociale. Les membres travailleurs se sont dits vivement préoccupés par la situation des travailleurs migrants qui constituent une part importante de la population active du pays. En dépit des nombreuses discussions qui ont eu lieu au sein de la commission, des conseils techniques dispensés par l'OIT et des engagements du gouvernement à prendre des mesures, celles-ci ne se sont toujours pas concrétisées. Les membres travailleurs ont exhorté, avec la plus grande insistance, le gouvernement à mettre sa légi-



## Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925

Malaisie – Malaisie péninsulaire (ratification: 1957)

Sarawak (ratification: 1964)

slation et les institutions de protection sociale en conformité avec la convention et à assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les ressortissants s'agissant des lésions au travail, cela avec rapidité et efficacité. En tant que partie à L'accord global et progressiste de partenariat Trans-Pacifique (CPTPP), la Malaisie est tenue d'entreprendre des réformes législatives afin d'éliminer toutes les dispositions discriminatoires. Le nouveau gouvernement a réitéré l'engagement de la Malaisie à entreprendre ces nécessaires réformes. Ils attendent du gouvernement qu'il honore intégralement ses engagements en prenant rapidement et concrètement des initiatives visant à éliminer toute forme de discrimination envers les travailleurs migrants.

**Les membres employeurs** ont fait état des nombreuses observations qui ont été formulées par la commission d'experts au fil des ans. Outre les questions techniques soulevées par les membres travailleurs, il est important d'examiner le contexte de la situation. L'examen du cas porte sur la Malaisie et la Malaisie péninsulaire, c'est-à-dire la Malaisie péninsulaire et la Malaisie orientale. La Malaisie est un Etat fédéral qui compte 13 Etats fédéraux et trois territoires fédéraux, divisés en deux régions. La gouvernance de l'Etat est répartie entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des Etats; le gouvernement fédéral gère directement les territoires fédéraux. Il convient de noter que les Etats de Malaisie orientale (Sabah et Sarawak) ont leurs politiques d'immigration propres et un contrôle de l'immigration différent, ainsi qu'un statut de résident unique. Il faut un visa pour voyager d'un Etat à l'autre ou de l'un de ces Etats vers la Malaisie péninsulaire et inversement, ce qui engendre de nombreux problèmes, notamment au niveau de la gestion des différents régimes à l'échelle nationale. La situation qui nous amène à discuter du cas aujourd'hui a débuté en 1993 lorsque des travailleurs étrangers ont été transférés de l'ESS, prévoyant des versements périodiques aux victimes d'accidents du travail, vers le WCS, qui ne garantit qu'une somme forfaitaire pour indemniser les accidents du travail. Au fil des ans, les organes de contrôle ont exprimé des inquiétudes à propos des différences entre les régimes, comme l'ont indiqué les travailleurs. Il convient d'accueillir favorablement l'intention du gouvernement de mener des réformes et d'aligner ou de réaligner les dispositions applicables aux travailleurs étrangers sur le régime applicable aux travailleurs nationaux. Toutefois, dès 2011, le gouvernement a indiqué qu'une commission technique du ministère des Ressources humaines, composée de toutes les parties prenantes, envisageait les trois options suivantes: 1) l'extension de l'ESS pour couvrir les travailleurs étrangers; 2) la création d'un régime spécial pour les travailleurs étrangers au sein de l'ESS; et 3) l'augmentation du niveau des prestations prévues dans le cadre du WCS pour atteindre un niveau équivalent à celles fournies par l'ESS. Ce n'est pas la première fois que le gouvernement fournit des informations de la même veine et aucune action concrète n'a eu lieu à ce jour. Il convient de noter que le gouvernement a fait part à la commission de sa volonté et de son engagement à résoudre la situation.

Il faut être conscient que procéder à ces changements est plus facile à dire qu'à faire, compte tenu de l'existence de plusieurs difficultés. En vertu de l'ESS, il faut un minimum de vingt-quatre mois de cotisation avant que le travailleur ou sa famille n'obtienne la moindre prestation du régime en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Souvent, les travailleurs étrangers ne restent pas assez longtemps dans le pays pour pouvoir prétendre à ces prestations, alors que, dans le cadre du WCS, ils sont couverts immédiatement en cas de blessure. S'il existe bien des différences au niveau des compensations financières, comme l'ont indiqué les travailleurs, d'autres éléments doivent

aussi être pris en considération. Les travailleurs étrangers étant en général engagés pour moins de vingt-quatre mois, il apparaît clairement que l'ESS ne leur est pas adapté, du moins dans sa forme actuelle. Au vu du nombre important de travailleurs migrants concernés et de leur taux statistiquement élevé d'accidents, il faut réussir à concilier trois facteurs principaux pour parvenir à l'objectif d'équité. Premièrement, les difficultés administratives et pratiques qui ont empêché l'égalité de traitement des travailleurs migrants, y compris le fait qu'ils sont en général embauchés en Malaisie pour des projets de travail de moins de vingt-quatre mois. Aussi, s'ils sont frappés d'incapacité à la suite d'un accident du travail, ils sont souvent rapatriés, ce qui rend leur indemnisation compliquée d'un point de vue administratif. Deuxièmement vient la question de savoir si la convention exige une égalité de traitement absolue. En réalité, la convention exige d'accorder le même traitement aux travailleurs, ce qui n'est souvent pas possible pour des raisons pratiques. Ce point soulève la question d'une interprétation plus large, par exemple pour déterminer si un traitement d'une valeur égale est aussi acceptable que le même traitement dans l'absolu. Troisièmement, indépendamment du mode d'interprétation choisi et étant donné que l'ESS est difficilement applicable aux travailleurs qui ne restent pas dans le pays pendant la période de service minimum ouvrant droit à une indemnisation, il est essentiel de déterminer l'équivalence actuarielle entre la somme forfaitaire versée au titre du WCS aux travailleurs migrants et les montants versés périodiquement. La comparaison entre la valeur des prestations périodiques et celle de la somme forfaitaire est une question particulièrement délicate et très technique. En fonction de la réponse, il est possible de considérer le WCS comme une solution valable pour gérer les prestations en cas d'accident du travail et d'invalidité des travailleurs étrangers en Malaisie, si nécessaire en apportant quelques ajustements au niveau du paiement. Toutefois, le montant de l'indemnisation n'est pas le seul point à devoir être examiné, la couverture ayant aussi toute son importance. L'ESS ne couvre que les accidents de travail (y compris les trajets) entraînant au minimum quatre jours d'absence alors qu'aucune restriction de ce genre n'est prévue dans le WCS. Quant à la couverture, le WCS serait prétendument plus favorable aux travailleurs étrangers que l'ESS ne l'est pour les ressortissants nationaux. De nombreux autres Etats Membres disposant de juridictions fédérales ou d'Etat rencontrent des difficultés similaires. C'est en effet la raison pour laquelle ces Etats ne ratifient pas les conventions à moins que leurs lois fédérales requièrent que leurs Etats s'y conforment. Toutefois, comme il ne relève probablement pas du mandat de la commission d'exiger que les Etats Membres modifient leur constitution, il convient de reconnaître que la solution à ce problème n'est probablement pas d'appliquer le régime national directement aux travailleurs migrants. En revanche, il faudrait rechercher une solution hybride pour parvenir à un résultat durable tenant compte des enjeux pratiques. Pour conclure, la commission devrait reconnaître l'engagement du gouvernement à progresser sur ce point, ainsi que sur la détermination de la valeur de l'équivalence. Le gouvernement devrait communiquer le plus rapidement possible les plans et les méthodes qu'il compte appliquer pour aller de l'avant.

**Le membre travailleur de la Malaisie** a déclaré que la Malaisie est un pays de destination important pour les travailleurs migrants en Asie. Il y a environ deux millions de travailleurs migrants en situation régulière, tandis que l'on estime à quatre millions le nombre de travailleurs migrants en situation irrégulière, même si l'on ne dispose toujours pas de chiffres précis à ce propos. La Commission de la Conférence avait examiné ce cas pour la première fois en 1996, après le transfert de travailleurs migrants du régime

ESS au régime WCS en 1993. Encore aujourd'hui, les travailleurs migrants qui sont victimes d'accidents du travail perçoivent une indemnisation ouvertement discriminatoire. A titre d'exemple, les travailleurs nationaux couverts par le régime ESS bénéficient de deux types de versement, pour incapacité temporaire et pour invalidité. Ils jouissent aussi de prestations complémentaires: prestations médicales, allocation d'assistance constante, réadaptation professionnelle, prestations pour les ayants droit, prestations pour les frais funéraires et allocations en matière d'éducation, entre autres. Les travailleurs migrants quant à eux ont droit à un versement unique dans le cadre d'un régime d'assurance qui doit être contracté par les employeurs, à condition que ces derniers aient effectivement pris des mesures en ce sens. Les droits aux prestations d'assurance ne sont garantis que pour des montants allant de 2 500 à 6 281 dollars E.-U. versés en cas de décès accidentel ou d'invalidité permanente occasionnés pendant les heures de travail. Les travailleurs migrants peuvent aussi réclamer des sommes dérisoires pour couvrir les frais de traitement médical, tandis que l'indemnisation versée pour couvrir les frais de rapatriement et de funérailles est d'environ 1 206 dollars E.-U. En cas de blessure en dehors des heures de travail, les travailleurs migrants doivent être dans une situation d'invalidité permanente pour être admis à bénéficier d'une assurance supposée couvrir la perte de salaire, les frais d'indemnisation, les coûts de traitement et la réparation. Les travailleurs migrants en Malaisie occupent le plus souvent des postes dangereux sans un matériel de protection suffisant ou la formation adéquate, sans compter qu'ils vivent dans de très mauvaises conditions. Un nombre élevé d'accidents du travail et survenus pendant les trajets ont été signalés, le plus grand nombre d'accidents et de décès au travail survenant dans le secteur manufacturier, la construction et l'agriculture, qui sont les principaux secteurs employant des travailleurs migrants. En 2018, la mort de trois travailleurs migrants a attiré l'attention des médias. En février 2018, une jeune femme de 28 ans, Adelina, est décédée pour cause de mauvais traitements à Taman Kota Permai (Bukit Mertajam). Le rapport d'autopsie a attribué la mort de la jeune fille à des défaillances viscérales, et la police n'a pas exclu l'hypothèse selon laquelle, outre le fait que la victime avait été frappée et battue, sa santé avait été négligée, notamment parce qu'elle n'avait plus de nourriture ni d'abri depuis quelques mois. Sa famille a perçu l'équivalent de trois ans de salaires impayés ainsi qu'une indemnisation pour les frais de rapatriement et de funérailles. Autre cas, celui de M. Lathif, un travailleur migrant indien âgé de 22 ans et en situation régulière en Malaisie depuis janvier 2018, qui s'est retrouvé coincé sous un tracteur renversé alors qu'il travaillait dans une plantation de palmiers à huile. Il est décédé en mai 2018 des suites de blessures graves. A ce jour, sa famille n'a reçu aucune indemnisation, alors même qu'elle serait dérisoire. A cela vient s'ajouter le cas d'Haironnisssa, une travailleuse migrante indonésienne morte de fortes fièvres alors qu'elle assurait son service. Le médecin du dispensaire avait refusé de la transférer à l'hôpital pour des traitements supplémentaires. Son supérieur hiérarchique, chargé de la production, ne lui avait fourni aucune assistance et elle est morte après que ses parents l'ont ramenée en Indonésie. Aucune enquête visant l'entreprise n'a pour l'heure été engagée. Depuis janvier 2018, le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) a reçu 42 cas relatifs à des accidents du travail de travailleurs migrants. Parmi eux, 60 pour cent sont victimes de déductions salariales, ne bénéficient pas d'un accès adéquat au traitement médical et sont dans l'incapacité de travailler. Aucune mesure n'a été prise pour mettre en œuvre les objectifs du onzième Plan national de la Malaisie (2016-2020), qui visent à: 1) élaborer et appliquer une politique globale en matière d'immigration et d'emploi pour

les travailleurs migrants; 2) coopérer avec les mandants tripartites; et 3) soumettre à la commission d'experts un rapport détaillé tel que demandé en 2011 et en 2017. C'est la cinquième fois depuis 1996 que la commission examine le non-respect de la convention par le gouvernement. Ces problèmes n'étant toujours pas résolus, la vie, la sûreté et la sécurité des travailleurs migrants restent en danger. Après soixante ans, on a assisté à un changement de gouvernement. Le nouveau gouvernement doit sans plus tarder remédier au mal qui a été fait et rétablir l'égalité de traitement des travailleurs migrants, conformément à la convention et aux recommandations formulées par la commission d'experts.

Le membre employeur de la Malaisie a indiqué que, actuellement, les travailleurs étrangers en Malaisie sont couverts par le régime d'indemnisation des travailleurs (WCS), mis en place en vertu de la loi sur la réparation des accidents du travail (WCA). Ce régime fonctionne bien puisque les travailleurs étrangers perçoivent de nombreuses prestations, notamment les suivantes: une somme forfaitaire versée en cas de blessure ou de décès, une indemnité en cas de dommage corporel survenu pendant le travail, et une indemnité de rapatriement du corps dans le pays d'origine en cas de décès. De même, le Département du travail est habilité à évaluer rapidement les demandes de réparation des accidents du travail, à percevoir les paiements des compagnies d'assurance et à verser le montant de la réparation des accidents du travail aux personnes à charge des travailleurs décédés. Enfin, la prime d'assurance prévue par le WCS, allant de 68 à 72 ringgits par salarier et par an, est payée intégralement par les employeurs. Plus concrètement, les types de prestations et d'indemnités prévus par le WCS sont les suivants: 1) en cas d'invalidité temporaire: la moitié du montant mensuel jusqu'à 165 ringgits pendant cinq ans maximum; 2) en cas d'invalidité totale permanente: versement du montant du salaire pendant soixante mois ou à hauteur de 23 000 ringgits (le montant inférieur étant retenu); en cas de besoin d'assistance permanente à la personne: un montant additionnel de 25 pour cent sera ajouté à l'indemnité; 3) en cas d'invalidité partielle permanente: un certain pourcentage de 23 000 ringgits sera accordé en fonction du degré de l'incapacité physique/perte de la capacité de gain; 4) en cas de décès pendant le travail ou sur le trajet entre le domicile et le travail: versement du montant du salaire pendant soixante mois ou à hauteur de 18 000 ringgits (le montant inférieur étant retenu); 5) en cas de décès ou d'invalidité totale permanente: 23 000 ringgits; 6) frais de rapatriement en cas de décès ou d'invalidité totale permanente: 4 800 ringgits. Compte tenu de ces prestations et de la couverture en cas d'accident, il est paradoxal que la commission demande de manière répétée que les travailleurs étrangers soient couverts par la SOCSO, sans se pencher sur la question de savoir si cette couverture est réellement avantageuse pour les travailleurs étrangers. Par exemple, sous le régime de sécurité sociale des travailleurs, la couverture est limitée aux accidents du travail sur le lieu de travail, y compris pendant les trajets entre le domicile et le travail, et il faut remplir le critère selon lequel le congé maladie découlant d'un accident du travail doit correspondre à au moins quatre jours d'incapacité de travail, alors que le WCS prévoit une couverture 24 heures sur 24. Au vu de ce qui précède, l'examen de la commission se fonde sur des questions techniques d'égalité de traitement, sans avoir conscience que faire relever les travailleurs étrangers de la SOCSO serait à leur détriment. L'insistance de la commission à examiner le présent cas conduirait les travailleurs étrangers à relever du régime de sécurité sociale des travailleurs applicable aux accidents du travail sur le lieu de travail uniquement, alors que la WCS assure une couverture 24 heures sur 24, avec toutes les prestations indiquées précédemment qui sont de fait plus

## Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925

Malaisie – Malaisie péninsulaire (ratification: 1957)

Sarawak (ratification: 1964)

élevées et plus avantageuses que les prestations prévues par la SOCSO.

**La membre gouvernementale de la Bulgarie**, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, ainsi que du Monténégro et de la Bosnie-Herzégovine et des pays membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et membres de l'Espace économique européen, a déclaré que l'Accord de partenariat et de coopération UE-Malaisie, conclu il y a deux ans, a contribué à renforcer la coopération bilatérale avec l'UE et couvre de nombreux domaines, dont les droits de l'homme et la coopération sectorielle en matière de travail et d'emploi. Pour autant, il est profondément regrettable que le cas ait déjà été examiné l'année dernière par la commission et que le traitement discriminatoire des travailleurs étrangers soit un problème déjà ancien qui sévit depuis 1993, et ce malgré les appels répétés de la commission pour qu'il soit mis un terme à cette pratique. Le rapport détaillé demandé par la commission n'ayant pas été remis par le gouvernement, l'oratrice est dans l'obligation de réitérer les mêmes commentaires que l'année précédente. Les travailleurs migrants offrent de précieuses compétences et contribuent de manière inestimable au développement économique et social de la Malaisie et occupent souvent des emplois dont les ressortissants ne veulent pas. Or leur contribution, le plus souvent, n'est pas pleinement reconnue, et ils demeurent exposés à des conditions précaires, des pratiques abusives ou une inégalité de traitement, entre autres, ainsi qu'à des risques accrus d'accidents et de problèmes de santé. Elle a par conséquent demandé instamment au gouvernement de prendre, sans tarder, des mesures pour étendre la couverture du régime de sécurité sociale des employés aux travailleurs migrants et de mettre un terme aux pratiques discriminatoires et assurer l'égalité de traitement des travailleurs étrangers, notamment en ce qui concerne les accidents du travail. Pour conclure, l'oratrice a rappelé l'importance que l'UE attache à un engagement et un partenariat constructifs avec la Malaisie.

**La membre gouvernemental de la Thaïlande**, s'exprimant au nom des Etats membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), a salué les progrès accomplis par le gouvernement et sa volonté d'étendre la couverture du régime de sécurité sociale aux travailleurs étrangers, ainsi que les quelques mesures engagées qui évoluent dans ce sens. Le gouvernement doit être encouragé à poursuivre les efforts qu'il déploie pour honorer son engagement de respecter la convention, notamment pour assurer l'égalité de traitement des travailleurs étrangers en matière d'accidents du travail. La commission doit prendre en considération les efforts déployés par le gouvernement.

**La membre travailleuse des Etats-Unis** a rappelé qu'il existe deux systèmes distincts de régime d'indemnisation des travailleurs en Malaisie: un pour les Malaisiens et un autre pour les travailleurs migrants enregistrés. Les travailleurs migrants non enregistrés ne sont couverts par aucun système d'indemnisation, alors même qu'ils seraient deux fois plus nombreux que les travailleurs migrants enregistrés. En poussant un peu le cynisme à cet égard, il y a en fait trois régimes en Malaisie: l'ESS, le WCS et rien du tout. Le fait de souscrire à un régime d'indemnisation des travailleurs n'engage aucunement la responsabilité des travailleurs: si un employeur ne contracte aucune assurance, ou s'il contracte une assurance insuffisante ou une assurance assortie d'exclusions (par exemple pour les blessures qui surviennent sans l'équipement de sécurité approprié), seul le travailleur blessé en subit les conséquences. Qui plus est, l'enregistrement des travailleurs migrants est lié à des employeurs spécifiques. Si un travailleur se blesse alors qu'il travaille pour un autre employeur non seulement il n'est plus couvert par le WCS, mais il risque de se faire arrêter, s'il demande à être soigné, et d'être déporté. Le

WCS fixe un montant maximum pour les indemnisations forfaitaires, ce dont les employeurs tirent parti abusivement. Par exemple, un ouvrier du bâtiment népalais a subi un accident du travail au cours duquel il a perdu quatre doigts. Les frais médicaux dépassaient les 25 000 ringgits que couvrait la police d'assurance. Non seulement son employeur a utilisé la totalité de l'indemnisation forfaitaire pour payer les frais médicaux, mais il a réclamé au travailleur de payer les frais non couverts par l'assurance. Le travailleur doit donc payer pour son accident au lieu d'obtenir une compensation. Dans le cadre du WCS, il s'agit hélas du «meilleur scénario possible» dans la mesure où l'employeur avait souscrit une police d'assurance pour le montant maximum. En l'absence d'inspections du travail, il n'y a aucun moyen de tenir les employeurs responsables du respect des garanties minimums dans le cadre du WCA, ce qui constitue déjà une violation de la convention et ne couvre pas les deux tiers des travailleurs migrants du pays. Les travailleurs n'ont en outre aucun moyen de porter plainte en cas de système d'assurance insuffisant, et notamment aucune possibilité de le faire sans crainte de représailles. Non seulement l'existence de deux systèmes de réparation, un pour les travailleurs nationaux et un autre pour les travailleurs migrants, est clairement discriminatoire et en violation de la convention, mais elle constitue aussi une forme d'exploitation des travailleurs migrants. Le WCA est un moyen de refuser, légalement, de prendre en charge les travailleurs victimes d'accidents du travail et une solution commode de se soustraire à ses obligations une fois l'indemnisation forfaitaire versée. C'est ce type d'exploitation que la convention entend éliminer.

**La membre travailleur de Singapour** a noté que, bien que la législation ne constitue pas explicitement une discrimination à l'encontre des travailleurs migrants, il n'en reste pas moins que, dans la pratique, les droits des travailleurs migrants ne sont pas pleinement protégés, à cause de l'inaction du gouvernement. A titre d'exemple, on citera: premièrement, selon la loi sur la caisse de prévoyance des salariés (loi n° 452) de 1991, la cotisation à la caisse est obligatoire, alors qu'elle est facultative pour les travailleurs migrants. En outre, les sommes épargnées ne peuvent être touchées qu'en cas de décès (par les ayants droit), d'incapacité mentale ou physique, ou de retour dans le pays d'origine. Deuxièmement, conformément à la loi sur les syndicats (n° 262) de 1959, les travailleurs malaisiens peuvent s'organiser et constituer des syndicats, alors que les travailleurs migrants ne peuvent bénéficier de ce droit que si leurs employeurs n'ont pas d'objection. De plus, le ministère de l'Intérieur interdit strictement aux travailleurs migrants d'adhérer à une quelconque association. Troisièmement, conformément à la loi sur l'emploi de 1955, chaque travailleur doit avoir un contrat de travail indiquant clairement le nom de l'employeur. Or les travailleurs migrants se trouvent souvent sans contrat de travail, ou avec des contrats indiquant des conditions moins favorables que celles qui avaient été convenues lorsqu'ils ont quitté leur pays d'origine. Certains employeurs ne renouvellent pas le permis des travailleurs, de sorte que les migrants perdent leur statut juridique. Les travailleurs migrants rencontrent également des difficultés à propos des points suivants: droit à la négociation collective, non-paiement des salaires, licenciements abusifs, et absence d'équipement de protection sur le lieu de travail. L'orateur mentionne également une plainte en cours auprès du Département du travail régional. Il s'agit d'un travailleur népalais qui a été blessé, n'a reçu aucun salaire pendant la durée de son congé de maladie et a dû payer lui-même ses frais médicaux. Il ne peut rentrer dans son pays à moins de payer 3 000 ringgits à l'agence de placement. Suite à une enquête menée par le Département du travail régional, plusieurs cas de violation ont été détectés. Les pratiques discriminatoires précitées



sont le lot quotidien des travailleurs migrants. Etant donné que la question du respect de la convention perdure depuis plus de vingt ans, l'orateur a appelé le gouvernement à faire en sorte que les travailleurs migrants bénéficient à nouveau des avantages accordés dans le cadre de la SOCSO, et que l'égalité de traitement comme la protection des travailleurs migrants soient assurées.

**La membre travailleuse de l'Australie** a déclaré que l'infériorité marquée des droits des travailleurs migrants en matière d'indemnisation constitue une nette violation de la convention et reste un sujet de grave préoccupation. D'après les estimations, de 4 à 6 millions de travailleurs migrants travaillent en Malaisie. Une proportion élevée de ces travailleurs sont engagés en régime d'externalisation ou par le biais d'agences de recrutement, dont le nombre dépasse les 2 000 en Malaisie. Les changements apportés à la législation ont fait que ces travailleurs migrants sont des salariés de ces agences plutôt que des employeurs qui leur fournissent du travail, les agences se chargeant des formalités légales. Bien que ce soit illégal, beaucoup de travailleurs migrants se retrouvent en situation de servitude pour dettes. La confiscation de leurs passeports est courante et la traite des êtres humains prend de plus en plus d'ampleur. Un rapport d'Amnesty International daté de 2010 révélait que les travailleurs migrants sont extrêmement dépendants des agents parce que, s'ils quittent l'agence ou sont renvoyés par celle-ci, leur statut change et ils deviennent des illégaux. Citant l'exemple d'un travailleur migrant népalais employé par une agence de recrutement, qui ne connaissait pas le nom de son employeur, ce qui rendait difficile la possibilité de demander une indemnisation en cas d'accident, la membre travailleuse a fait remarquer que le système en vigueur compromet la transparence s'agissant de l'incidence des lésions subies par les travailleurs migrants. L'externalisation a pour effet d'encore limiter davantage la capacité des services d'inspection du travail, qui n'effectuent déjà que très peu d'inspections. Malgré les offres passées d'assistance technique du BIT, les violations de la convention persistent.

**Le membre travailleur de l'Indonésie**, s'exprimant au nom du Syndicat de protection des travailleurs indonésiens (IWWU Indonesia), de la Confédération cambodgienne du travail (CLC Cambodia), de la Confédération des syndicats du Myanmar (CTUM Myanmar), de la Fédération des syndicats coréens (FKTU), de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU Korea), de la Fédération des travailleurs libres (FFW) et du Centre des travailleurs unis et progressistes (SENTRO Philippines), a souligné que, en dépit du rôle vital joué par les travailleurs migrants dans le développement de l'Asie du Sud-Est, ils font souvent l'objet d'abus. La Malaisie a grandement profité de l'utilisation de travailleurs migrants dans plusieurs secteurs importants pour l'économie tels que le secteur manufacturier, la construction et les plantations. Or la situation des travailleurs migrants, en particulier pour ce qui est de l'indemnisation des lésions professionnelles, n'est pas conforme à la convention, et des initiatives plus appropriées et ambitieuses s'imposent. Le taux élevé d'accidents du travail et de décès de travailleurs migrants que connaît la Malaisie est très préoccupant. En marge de cette Conférence internationale du Travail, les organisations syndicales interrégionales (Asie-Pacifique, Afrique, Amérique, Etats arabes, Asie du Sud-Est et Asie du Sud) ont signé un mémorandum d'accord en vue d'unir et de coordonner leurs efforts afin de mieux promouvoir la protection des travailleurs migrants dans toute la région. Lors de la cérémonie de signature, le Directeur général a exprimé l'engagement de l'OIT à soutenir cette initiative. Le gouvernement devrait faire montre d'un engagement similaire pour faire en sorte que la question des travailleurs migrants soit dument prise en considération.

**Le représentant gouvernemental** a déclaré qu'il sera dûment tenu compte de tous les commentaires émis au cours de la discussion, car ils aideront le gouvernement à améliorer la situation dans le pays. Les membres employeurs et les membres travailleurs du pays sont invités à apporter leur aide, surtout les membres travailleurs, pour qu'ils accélèrent la prise de conscience du transfert de la protection des travailleurs étrangers au sein de l'ESS. La gestion du bien-être des travailleurs étrangers a toujours été une priorité pour le gouvernement, comme le prévoit le onzième Plan national de la Malaisie (2016-2020). Le gouvernement a conservé son engagement envers cette priorité malgré les récents changements survenus au sein de son administration et il veillera à la qualité de la protection pour tous les travailleurs du pays, conformément aux normes internationales du travail, et en particulier les conventions que le pays a ratifiées. Le gouvernement a accepté d'étendre la couverture de l'ESS aux travailleurs étrangers, ce qui sera fait progressivement et précautionneusement. Pour conclure, l'orateur a assuré l'engagement total et sans réserve de son gouvernement aux efforts déployés pour que la Malaisie respecte les principes de la convention.

**Les membres employeurs** ont déclaré que les principaux problèmes soulevés au cours de la discussion sont liés aux différences de prestations auxquelles les travailleurs étrangers et nationaux ont droit, et aux difficultés pratiques liées à la réintroduction de l'égalité de traitement entre les travailleurs étrangers et nationaux. La discussion a montré les nombreux cas et scénarios qui peuvent concerner des travailleurs étrangers, avec ou sans papiers. Il faut que le gouvernement remédie à ces problèmes en collaboration avec les partenaires sociaux. Une grande attention a par ailleurs été portée à la façon de gérer les situations individuelles des travailleurs étrangers ayant été blessés, se trouvant dans une situation désespérée ou n'ayant pas accès aux prestations de sécurité sociale. De telles situations surviennent également dans de nombreux autres pays, pas exclusivement en Malaisie; toutefois il faut tenir compte des personnes touchées. Les problèmes liés à ce cas ont été soulevés à de nombreuses occasions par les organes de contrôle de l'OIT et la commission doit se montrer réaliste et reconnaître que les changements ne s'opéreront pas du jour au lendemain. Par le passé, l'engagement du gouvernement a été entendu et la nouvelle administration s'est fermement engagée à parvenir à des résultats. Entre les obligations découlant de sa participation au CPTPP et les prescriptions de la convention, le gouvernement n'a pas d'autre choix que d'aller de l'avant.

**Les membres travailleurs** ont déclaré que la commission a déjà examiné lors de ses précédentes sessions, y compris l'année dernière, ce problème qui perdure, et qu'elle a demandé au gouvernement de mettre sa législation en conformité avec les dispositions de la convention. Les membres travailleurs ont salué les réponses formulées par le gouvernement qui relèvent d'une démarche positive et constructive. Toutefois, même en ayant bénéficié de l'assistance technique du BIT en 2016, le gouvernement n'a réalisé aucun progrès concret pour remédier à la situation et assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et ses ressortissants en matière de réparation des accidents du travail. Les étapes nécessaires pour remédier à la situation sont simples et doivent inclure la réintégration de tous les travailleurs migrants dans l'ESS afin de garantir une égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux en matière d'indemnisation des accidents du travail. Cette réintégration dans l'ESS est conforme au principe de la convention et était en fait préconisée par l'équipe technique du BIT en 2016 comme étant la solution la plus efficace. Rappelant qu'il est nécessaire d'entreprendre des mesures d'urgence, les membres travailleurs ont demandé au gouvernement de démontrer sa

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

*Bélarus (ratification: 1956)*

volonté de donner pleinement effet à la convention et d'adopter sans délai les mesures nécessaires en vue d'assurer le respect de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et ses ressortissants en matière d'indemnisation des accidents du travail, comme le requiert la convention. Prenant en compte la persistance de la situation et saluant l'approche positive du gouvernement, les membres travailleurs ont prié instamment le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs afin d'évaluer les progrès avant la prochaine Conférence internationale du Travail. Ils ont remercié le gouvernement pour sa réponse et ont exprimé l'espoir que la situation évoluera dans un sens positif ces prochaines années.

### Conclusions

La commission a pris note des déclarations orales du représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission s'est félicitée de l'engagement pris par le gouvernement de garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les nationaux prescrite par la convention.

Prenant en compte les exposés du gouvernement, la discussion du cas qui a suivi et les conclusions de la commission de 2017, la commission a prié instamment le gouvernement de:

- prendre des mesures pour élaborer et communiquer sa politique en matière de recrutement et de traitement des travailleurs migrants;
- prendre des mesures immédiates pour conclure ses travaux sur les moyens de rétablir l'égalité de traitement des travailleurs migrants, en particulier en étendant la couverture du régime de sécurité sociale des employés aux travailleurs migrants de façon effective;
- entamer de véritables consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour mettre au point une législation qui garantisse l'abandon de pratiques discriminatoires entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux, en particulier en matière d'accident du travail;
- adopter des accords spéciaux avec d'autres Etats Membres ayant ratifié la convention afin de résoudre les difficultés administratives que pose le contrôle du paiement des indemnités à l'étranger;
- prendre des mesures juridiques et pratiques pour faire en sorte que les travailleurs migrants aient accès aux soins médicaux en cas d'accident du travail.

La commission a invité le gouvernement à accepter une mission de contacts directs de l'OIT en vue d'appliquer ces recommandations et mettre au point des mécanismes qui permettent de résoudre les questions pratiques que pose la couverture des travailleurs migrants par le système national de sécurité sociale.

---

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

**BÉLARUS** (ratification: 1956)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

Le Bélarus a toujours ardemment défendu l'interdiction et l'élimination du travail forcé. L'interdiction du recours au travail forcé est inscrite dans les instruments législatifs les plus importants du pays. L'article 41 de la Constitution interdit le travail forcé, à l'exception du travail ou service imposé à la suite d'une décision de justice ou conformément à la loi sur les situations d'urgence et d'alerte militaire. L'interdiction du travail forcé est également couverte par l'article 13 du Code du travail. Cet article définit le travail forcé comme un travail pour lequel un travailleur fait l'objet de menaces de violence, ce qui inclut: des moyens de pression politique ou un endoctrinement; des sanctions résultant de l'expression d'opinions politiques ou de con-

victions idéologiques contraires au système politique, social ou économique établi; des méthodes de mobilisation et d'exploitation de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins du développement économique; des moyens de promotion de la discipline au travail; des sanctions contre les personnes ayant participé à des grèves. Cependant, les exemples suivants ne sont pas considérés comme des cas de travail forcé: le travail effectué à la suite d'une décision judiciaire sous la supervision des autorités chargées de faire respecter la loi régissant l'exécution des jugements; le travail devant être effectué en application d'une loi sur le service militaire ou les situations d'urgence. Le gouvernement a prêté une grande attention aux commentaires de la commission d'experts. Il a analysé tous les instruments de réglementation auxquels la commission d'experts fait référence, y compris les buts et objectifs de l'adoption des instruments et leur mise en application afin d'harmoniser les dispositions de ces instruments avec les prescriptions de la convention n° 29. De ce fait, compte tenu de la position de la commission d'experts vis-à-vis du décret présidentiel n° 9 du 7 décembre 2012 sur des mesures complémentaires en faveur du développement de l'industrie du bois, la décision d'abroger le décret n° 9 a été prise. Cette décision est désormais appliquée. Le décret présidentiel n° 182 du 27 mai 2016 a été adopté, abrogeant le décret n° 9. Cette information a été accueillie favorablement par la commission d'experts qui a salué les mesures prises par le gouvernement concernant le décret n° 9, comme il ressort du paragraphe 56 du rapport de la commission d'experts. Quant aux autres instruments de régulation mentionnés durant la discussion de la Commission de l'application des normes en juin 2016, un nouvel examen de la situation a été demandé. Cette tâche a été confiée à la mission consultative technique du Bureau international du Travail, qui s'est rendue dans la République du Bélarus du 19 au 23 juin 2017. Le gouvernement bélarussien a fourni à la mission l'aide nécessaire à l'organisation de ses travaux. Le rapport de la mission sur les résultats de ses travaux a été soumis à la commission d'experts. Selon le gouvernement, les documents normatifs mentionnés dans les conclusions de la commission d'experts ne sont pas en contradiction avec les dispositions de la convention n° 29. Le décret présidentiel n° 3 du 2 avril sur la prévention de la dépendance à l'aide sociale a été profondément modifié. Le 25 janvier 2018, le décret n° 1 du Président de la République du Bélarus a été adopté, en vertu duquel le décret n° 3 a été totalement remanié et rebaptisé: «Promotion de l'emploi de la population». Désormais le décret n° 3 ne contient aucune disposition concernant le versement, par des citoyens sans emploi qui sont aptes à travailler, d'un impôt pour financer les dépenses publiques ni aucune mesure permettant d'engager la responsabilité administrative en cas de défaut de paiement de celui-ci. Le décret n° 3 vise pour l'essentiel à créer des conditions plus favorables pour l'emploi des citoyens dans les différentes régions du pays. A cet égard, d'importantes mesures sont envisagées pour permettre aux autorités locales d'aider les citoyens à trouver un emploi. Au niveau de chaque région, tout sera mis en œuvre pour que tout citoyen qui, pour une raison ou pour une autre, ne travaille pas mais souhaite travailler, bénéficie d'une aide pour trouver un emploi. Une politique active sera menée sur le marché du travail: formation et reconversion pour les professions qui sont recherchées sur le marché du travail; conseils et assistance juridique pour la création d'entreprises, avec un soutien financier de l'Etat; l'emploi temporaire des citoyens, y compris via la participation à des travaux sociaux payés.

Le deuxième problème important, que la nouvelle version du décret n° 3 devrait résoudre, concerne la création des conditions nécessaires pour encourager les citoyens qui travaillent dans l'économie informelle à travailler de manière légale et à payer des impôts. Ce décret contient une

disposition matérielle directe qui vise à inciter les citoyens à travailler légalement. Aujourd'hui, les citoyens du Biélorussie bénéficient de nombreux services publics à peu de frais puisque l'Etat les subventionne. Il a donc été décidé que les citoyens aptes au travail qui ne sont pas recensés comme participant à l'économie selon la procédure établie par le gouvernement bénéficieront de certains services à un prix plus élevé que le tarif subventionné. Le gouvernement établit actuellement la procédure qui sera appliquée aux citoyens qui ne participent pas à l'économie. Il a également établi les types de services qui seront fournis à des prix garantissant le remboursement complet des coûts économiquement justifiés de fourniture de ces services, notamment: l'eau chaude, l'approvisionnement en gaz pour les appareils de chauffage individuel et la distribution de chauffage. Ces modalités seront appliquées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et, pour ce qui est de la distribution de gaz et de chauffage, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019. Le décret présidentiel n° 18 sur les mesures complémentaires relatives à la protection par l'Etat des enfants de «familles dysfonctionnelles» a été adopté le 24 novembre 2006. L'une des questions les plus délicates dans toute société est la situation des enfants de familles dysfonctionnelles et de familles dont les parents ont un mode de vie antisocial, sont alcooliques ou toxicomanes. Malheureusement, la question cruciale concernant les enfants dont les parents sont alcooliques ou toxicomanes ne porte pas seulement sur leur régime alimentaire ou leur fréquentation scolaire, mais sur leur survie proprement dite et le maintien de leur état de santé. Selon le décret n° 18, les enfants sont dans une situation sociale vulnérable si leurs parents, ou l'un d'entre eux, mènent une «vie immorale», sont des alcooliques chroniques ou toxicomanes ou sont, d'une façon ou d'une autre, incapables d'élever et de prendre soin de leurs enfants conformément à leurs obligations. Ces enfants sont placés sous la protection de l'Etat et sont pris en charge dans des établissements publics. Le décret définit un système dans lequel les divers organes de l'Etat peuvent identifier les familles dysfonctionnelles et prendre la décision de placer les enfants dans des établissements publics. Le travail avec les parents est au cœur du décret n° 18. Il est important de permettre aux parents de familles dysfonctionnelles de tirer un trait sur leur vie antisociale et parfois immorale. C'est la seule manière pour un enfant de retourner dans sa famille biologique. Cependant, beaucoup de ces parents n'ont pas de travail. Beaucoup d'entre eux ont perdu leurs compétences professionnelles il y a longtemps. Il est extrêmement difficile pour eux de trouver un emploi de manière autonome parce que les employeurs ne veulent pas de travailleurs de ce genre. Le décret n° 18 met donc en place un système de placement professionnel pour les parents de familles dysfonctionnelles dont les enfants ont été placés dans des établissements publics suite à une décision de justice. Les placements professionnels sont organisés dans des lieux de travail définis en accord avec les autorités locales. Conformément au décret n° 18, une partie du salaire du citoyen est déduite afin de pourvoir aux dépenses liées au placement de leur enfant. Une des conditions dans le choix du lieu de travail est donc que le niveau de salaire soit suffisant. Par ailleurs, si les parents dont les enfants ont été placés dans des établissements publics ont un travail ou trouvent un travail de manière autonome et peuvent couvrir les frais liés à l'enfant, il n'est pas nécessaire d'avoir recours à une décision de justice. L'objectif principal du décret n° 18 est d'améliorer les situations familiales pour que les enfants puissent retourner vivre avec leurs parents en toute sécurité. Lorsque le décret n° 18 était en vigueur (entre 2007 et 2017), 40 068 enfants ont été identifiés comme nécessitant le soutien de l'Etat. Parmi eux, 23 255 enfants (plus de 58 pour cent) sont retournés vivre dans leur famille avec leurs parents.

La loi du 4 janvier 2010 sur les procédures et modalités de transfert de citoyens dans les «centres de santé et travail» et les conditions de leur séjour dans ces centres régit les questions liées au transfert de citoyens souffrant d'alcoolisme chronique, de toxicomanie ou de consommation abusive de substances vers des centres de santé et travail. Tous les individus souffrant de ce genre de problèmes ne peuvent pas être transférés dans des centres de santé et travail. Il ne s'agit que des personnes qui ont à plusieurs reprises – au moins trois fois sur une année – perturbé l'ordre public ou été retrouvées sous l'influence de l'alcool, de stupéfiants ou d'autres substances enivrantes. Une autre condition est que ces citoyens aient commis des délits administratifs liés à des infractions similaires alors qu'ils avaient été prévenus que toute infraction commise l'année suivant cet avertissement entraînerait un retour dans un centre. Du reste, des citoyens peuvent être envoyés vers des centres de santé et travail s'ils doivent rembourser des sommes engagées par l'Etat pour la prise en charge des enfants et s'ils ont, par deux fois, enfreint la réglementation du travail au cours de l'année où ils abusaient d'alcool ou d'autres substances et ont été prévenus de l'éventualité de leur envoi vers un centre, mais ont néanmoins commis un délit au cours de l'année suivant cet avertissement. Des citoyens sont envoyés dans des centres de santé et travail à la suite d'une décision de justice pour une période de douze mois. Le tribunal peut décider de prolonger ou de raccourcir de six mois maximum la période passée dans le centre. Les citoyens internés dans des centres de santé et travail doivent passer un examen médical en vue d'établir s'ils souffrent d'alcoolisme chronique, de toxicomanie, de consommation abusive de substances ou d'une maladie qui pourrait perturber leur séjour dans le centre. Des citoyens sont placés dans des centres de santé et travail de façon à pouvoir leur faire bénéficier de mesures de réhabilitation sociale et médicale, y compris la fourniture de médicaments et d'une aide médicale et psychologique. Pour les citoyens qui mènent une vie antisociale, l'une des façons les plus importantes de veiller à leur réhabilitation sociale est le travail. Conformément à la loi, les mesures de réintégration sociale et médicale comprennent également l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, la reconversion, l'acquisition de compétences supplémentaires et le travail. Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, en 2010, 2 945 citoyens ont suivi une formation professionnelle dans des centres de santé et travail et 876 citoyens ont pris part à des programmes de formation professionnelle continue en cours d'emploi. La recherche d'un travail pour une personne internée dans un centre de santé et travail dépend de son âge, de son aptitude à travailler, de son état de santé, de sa spécialisation et de ses qualifications. Ces personnes sont rémunérées et bénéficient de congés et d'autres formes de congés sociaux conformément au droit du travail. Le gouvernement estime que les décrets n° 3 et 18 n'entrent pas en conflit avec la convention n° 29. Ces instruments de réglementation visent des actions socialement importantes, telles la promotion de l'emploi de la population, la protection de l'enfance et la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie. L'esprit de ces textes répond à l'exigence de justice et se justifie socialement.

En outre, devant la commission, **une représentante gouvernementale** a salué l'occasion qui lui est donnée de fournir des informations sur l'application de la convention par le Biélorussie. Elle juge les commentaires de la commission d'experts nuancés, ce qui peut s'expliquer par le fait que, pendant les consultations avec les experts de la mission consultative technique du BIT, le gouvernement a été en mesure d'expliquer en détail sa position quant à chaque texte de loi et a pu ainsi faire entendre son point de vue. La commission d'experts n'a pas relevé des violations de la convention à proprement parler, elle a plutôt prié le gou-



vernement de continuer à fournir des informations sur l'application de la législation dans la pratique. Trois textes de loi sont cités par la commission d'experts. A cet égard, le décret présidentiel n° 3 sur la prévention de la dépendance à l'aide sociale a été modifié en profondeur. Le décret présidentiel n° 1 a été adopté le 25 janvier 2018, à la suite de quoi a été promulguée une version révisée du décret n° 3 sous le nouvel intitulé «Sur la promotion de l'emploi de la population». Dans le cadre de la mise en application de ce nouveau décret seront prises des mesures ambitieuses et complexes qui vont au-delà du mandat des services régionaux de l'emploi. Il faudrait que d'autres parties prenantes soient associées et leurs interventions coordonnées. Pour ce faire, chaque région sera dotée d'un comité permanent composé de représentants d'organes de l'exécutif, de conseils locaux et d'associations publiques. La première façon d'inciter les gens à entreprendre des activités de travail licites consiste en une vaste campagne d'information du public pour expliquer les garanties offertes par la législation sociale et la législation du travail. Il faut rappeler qu'en 2016, lorsque la commission a discuté pour la première fois du décret présidentiel n° 18 du 24 novembre 2006 sur les mesures complémentaires relatives à la protection par l'Etat des enfants de «familles dysfonctionnelles», le gouvernement a fourni des informations détaillées sur l'objectif poursuivi par le biais de ce texte et de son application pratique. Le décret n° 18 a aussi été discuté en détail avec les experts de la mission consultative technique du BIT. Le Bureau a donc déjà reçu toutes les informations nécessaires. Il faut rappeler que le décret n° 18 comporte un mécanisme pour donner un emploi aux parents dont les enfants ont été confiés à la charge de l'Etat. Des postes sont attribués dans des lieux de travail déterminés en concertation avec les autorités locales. Une liste d'organisations pouvant employer ces parents a été constituée et est revue périodiquement en fonction des décisions des comités exécutifs régionaux et du comité exécutif municipal de Minsk. Enfin, la commission d'experts a examiné la loi n° 104-3 du 4 janvier 2010 sur les procédures et modalités de transfert de citoyens dans les centres de santé et travail et les conditions de leur séjour dans ces centres, ainsi que les informations fournies par le gouvernement à cet égard. En 2016, la commission avait suggéré au gouvernement de discuter en détail avec des experts du BIT des textes législatifs cités dans ses conclusions. Cette discussion a eu lieu et aucune violation n'a été décelée.

**Les membres travailleurs** ont indiqué que ce cas a fait l'objet d'une double note de bas de page et a été discuté lors de la session de la commission en 2016 à la requête de laquelle une mission consultative technique du BIT a été organisée en juin 2017. Le Bélarus est à nouveau à l'ordre du jour de la commission, non en raison d'une amélioration générale de la situation, mais à cause de lacunes dans son application de la convention. D'abord, il a été pris note positivement de l'abrogation du décret n° 9 qui empêchait les travailleurs du secteur de la transformation du bois d'exercer leur droit de mettre fin librement à leur emploi. A cet égard, il conviendrait de fournir davantage d'informations sur les conséquences pratiques de l'annulation dudit décret et de confirmer si cela a effectivement mené à des améliorations dans le secteur. Toutefois, de nombreux points importants continuent de poser de sérieux problèmes de respect de la convention, et il est toujours urgentement nécessaire d'agir pour rendre la législation conforme à la convention. Le décret n° 3 prévoit que les citoyens du Bélarus qui n'ont pas travaillé au moins 183 jours dans l'année écoulée sont tenus de verser un impôt spécial pour le financement des dépenses publiques. Le gouvernement a justifié cette mesure par le fait que ces citoyens, ne travaillant pas, ne paient pas l'impôt sur le revenu de leur travail pendant la période en question. Les personnes qui ne peuvent payer cet impôt spécial sont passibles de sanctions sous la forme

d'une amende ou d'une détention administrative assortie de travaux d'intérêt général obligatoires en application d'une décision d'une juridiction relevant du civil et non du pénal. En outre, le fonctionnement des centres de travail où les personnes concernées effectuent leurs travaux est très opaque. Aucune forme de contrôle extérieur ne semble s'appliquer à ce qui se passe dans ces centres. Il est donc important que des inspecteurs de la sécurité et de la santé y contrôlent les conditions de travail dans ces centres. En réalité, cette politique constitue une sanction supplémentaire qui érige la pauvreté en délit. Non seulement les travailleurs subissent la pauvreté, mais en plus ils s'exposent à des sanctions de la part des autorités publiques qui leur font payer leurs propres échecs politiques. Comme cela a déjà été dit, il s'agit en réalité d'un impôt sur la pauvreté. Il est donc demandé au gouvernement de revoir sa politique et de consentir de véritables efforts pour combattre l'insécurité financière et la pauvreté plutôt que de pénaliser les personnes vulnérables et pauvres. La différence est essentielle. Le gouvernement a indiqué que le décret n° 3 a été abrogé et remplacé par le décret n° 1 de 2018. Selon le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP), le décret n° 1 contient toujours de nombreuses dispositions discriminatoires à l'encontre des personnes sans emploi, notamment en les privant de certains services gratuits ou à prix réduits. Cette mesure accentue également les inégalités de genre. Lorsque le décret n° 3 était en vigueur, des manifestations pacifiques ont eu lieu. Il est particulièrement inquiétant que les citoyens, y compris des membres de syndicats indépendants, qui ont participé à ces manifestations pacifiques doivent faire face à des représailles, comme des sanctions administratives et des poursuites judiciaires. Les restrictions qui pèsent sur le droit de manifester pacifiquement et les mesures répressives adoptées sont directement liées à l'absence de liberté d'organisation des syndicats, comme l'ont déjà relevé les conclusions de la commission d'enquête menée en 2004. Il est à espérer qu'une nouvelle réglementation, qui respecte les droits fondamentaux des citoyens sans emploi, sera adoptée suite à cette abrogation et qu'elle s'attachera à combattre le chômage et non les chômeurs. Lorsqu'il rédigera de nouvelles réglementations, le gouvernement est prié instamment de rétablir intégralement les droits syndicaux et de consulter tous les partenaires sociaux dans le cadre d'un dialogue constructif. Une autre réglementation contraire à la convention est la loi n° 104-3 de 2010 qui prévoit les procédures et les modalités de transfert de citoyens souffrant de dépendance vers des centres de santé et travail. Ces personnes y sont envoyées pour des périodes pouvant aller de douze à dix-huit mois. Le gouvernement a répondu que toutes les personnes souffrant d'addictions n'étaient pas envoyées dans de tels centres. Avant une telle mesure, les personnes doivent avoir été arrêtées à plusieurs reprises pour des troubles à l'ordre public et avoir été préalablement mises en garde. Selon les informations fournies par le gouvernement, plus de 8 000 personnes ont été envoyées dans des centres de santé et travail depuis 2016. Le gouvernement a dépeint une image très flatteuse de ces centres de santé et travail qu'il qualifie d'exemples de programme de réadaptation pour les personnes souffrant de dépendance. Toutefois, la réalité est bien différente; ces centres semblent être des lieux où les personnes vulnérables sont forcées de travailler alors qu'elles devraient bénéficier d'un véritable soutien médical et social.

Il y a aussi le cas du décret n° 18 de 2006, qui permet de retirer la garde des enfants aux parents qui mènent des styles de vie immoraux, qui souffrent d'addictions ou sont incapables d'élever leurs enfants et d'en prendre soin. Il est attendu de ces parents qu'ils participent aux frais engagés par les institutions publiques pour la prise en charge de leurs enfants. Les parents qui se retrouvent dans cette situation et qui ne peuvent pas rembourser les frais encourrent

une peine de travail. Ceux qui travaillent déjà peuvent également se voir imposer du travail, une décision qui peut même pousser les personnes concernées à démissionner de leur emploi, ce qui les expose totalement à l'arbitraire des pouvoirs publics. Une telle sanction n'a aucun sens, est contre-productive et disproportionnée. En outre, les parents qui ne se conforment pas à la décision sont passibles de sanctions pénales qui peuvent inclure une peine de travail d'intérêt général ou de redressement par le travail pendant une période pouvant aller jusqu'à deux ans. Apparemment, il existe une liste de 6 770 entreprises désireuses d'engager des personnes condamnées à de telles peines. Il serait intéressant de disposer de plus d'informations sur les conditions dans lesquelles ces entreprises peuvent recourir à cette main-d'œuvre vulnérable. Par ailleurs, le BKDP a rapporté un cas dans lequel le décret présidentiel n° 18 a été invoqué dans un but politique et où des parents aux opinions politiques opposées à celles des autorités ont été privés de la garde de leurs enfants alors qu'ils menaient une vie normale et saine. Il faut espérer que le gouvernement pourra fournir davantage d'informations à ce propos. Il convient de noter que la plupart des problèmes de conformité avec la convention trouvent leur origine dans les décrets présidentiels. Il est apparu que les décrets prévalent sur les lois dans la hiérarchie du système législatif biélorusse. Une telle concentration du pouvoir semble mener à de trop nombreux excès autoritaires qui mettent le Biélorusse en porte-à-faux avec plusieurs normes internationales, dont la convention n° 29. Le gouvernement est donc invité à associer ses partenaires sociaux lorsqu'il aborde des sujets liés à la législation sociale. Le décret n° 29, que la commission d'enquête de 2004 avait jugé particulièrement problématique, suscite toujours beaucoup d'inquiétudes chez les membres travailleurs. Ce décret ordonne aux employeurs de convertir les contrats de tous leurs salariés en contrats à durée déterminée, et annule en réalité des normes du Code du travail qui interdisent les contrats temporaires pour toute personne dont l'emploi a un caractère permanent. Conformément au décret n° 29, un travailleur n'est pas libre de quitter un emploi à durée déterminée et ne peut invoquer qu'un nombre limité de raisons précises, comme une maladie ou une infraction à la législation du travail de la part de l'employeur, pour réclamer la résiliation anticipée de son contrat. Dans la pratique, il revient à l'employeur de déterminer la légitimité de la raison invoquée. Cela suppose qu'une personne dans des conditions d'emploi temporaire ne peut quitter son emploi pendant la durée du contrat sans l'accord de l'employeur. Ce décret a aussi servi d'outil de discrimination antisyndicale. Le transfert vers cette forme d'emploi moins intéressante a en effet été utilisé pour punir des militants et des membres de syndicats indépendants, lorsque les contrats arrivés à échéance d'un nombre disproportionné d'entre eux n'ont pas été renouvelés. Il y a un lien évident entre le manque flagrant de liberté syndicale au Biélorusse et l'emploi du travail forcé.

Les membres employeurs ont fait remarquer qu'il est question dans ce cas du rapport entre les mesures sociales et l'interdiction générale du travail forcé. La convention impose aux Etats Membres de supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire dans le plus bref délai possible, quoique le travail forcé ou obligatoire puisse être employé, pendant une période transitoire, uniquement pour des fins publiques et à titre exceptionnel. Sur la base de l'observation de la commission d'experts, ce cas a été réexaminé par la commission en 2016 en tant que double note de bas de page, ce qui dénote des violations extrêmement graves. Il est à noter avec satisfaction que, comme l'a relevé la commission d'experts, le décret n° 9 a été abrogé. Un autre texte révisé en 2016 était le décret n° 3 qui instaurait des impôts sur le revenu du travail sous peine de travaux d'intérêt général obligatoires. Les informations communiquées à la commission d'experts, et maintenant à cette commission,

indiquaient que le décret n° 3 a été modifié par un nouveau cadre conceptuel. Ce nouveau cadre substitue aux mesures fiscales la promotion de l'emploi et la réduction de l'emploi illégal. Il faut se souvenir que la mission consultative technique avait fortement recommandé que l'élaboration du texte modifiant le décret n° 3 se fasse en concertation avec les partenaires sociaux. Les membres employeurs souhaiteraient un complément d'information sur le nouveau cadre conceptuel afin de comprendre le rapport qu'il pourrait avoir avec le travail forcé, et ils prient instamment le gouvernement de remettre un rapport complet sur la procédure d'amendement ainsi que sur ses implications pratiques et juridiques. S'agissant de la loi n° 104-3, les membres employeurs avaient précédemment pris note de l'indication fournie par le gouvernement et suivant laquelle le travail effectué dans les centres de santé et travail avait pour but la réinsertion sociale en dispensant aux personnes concernées une orientation professionnelle ainsi qu'une formation qualifiante. A l'époque, le gouvernement avait été prié de fournir un complément d'information sur l'obligation de travailler pendant l'internement. Tout en notant les liens complexes existant entre les mesures sociales et les obligations découlant de la convention, les membres employeurs ont demandé au gouvernement de fournir des informations de nature pratique sur le placement des personnes dans ces centres. Le décret n° 18 autorise le retrait de la garde d'enfants à leurs familles et instaure une obligation correspondante pour les parents d'assumer financièrement les frais de prise en charge de ces enfants. Les parents qui sont sans emploi ou ne sont pas en mesure de payer sont soumis à une obligation de travailler sur décision de justice. Il est à noter qu'un complément d'information faciliterait la compréhension du fonctionnement de ce décret dans la pratique, car il est important de s'assurer que son application ne va pas au-delà de l'objectif de réadaptation et n'est pas utilisée comme moyen d'imposer du travail forcé. Les membres employeurs ont demandé au gouvernement de vérifier si ces dispositions n'engendrent pas dans les faits des conditions de travail forcé et l'ont prié de poursuivre sa coopération avec l'OIT.

Le membre travailleur du Biélorusse a relevé avec satisfaction que la commission d'experts avait pris note des avancées significatives dans l'application de la convention. Il a demandé pourquoi son pays figure de nouveau parmi les cas examinés par la commission. Conformément aux normes internationales applicables, la législation nationale interdit le travail forcé. Dans les faits, aucun travail obligatoire n'est imposé dans le pays. En ce qui concerne différents textes de loi examinés par la commission d'experts, il est important de souligner que le décret n° 3 a été modifié par le nouveau décret n° 1, en janvier 2018, dans le droit fil de larges consultations publiques, et sur la base des observations d'experts du BIT et de l'avis de la Fédération des syndicats du Biélorusse (FPB) et de ses organisations membres. Le décret, tel que modifié, est axé sur deux points: la promotion de l'emploi et l'incitation à passer de l'économie informelle à l'économie formelle. Cela permettra au gouvernement de mieux comprendre dans quelles régions les marchés du travail connaissent des difficultés et d'élaborer des plans d'action nationaux axés sur la création d'emplois. Au niveau local, des commissions interdépartementales sont actuellement créées pour aider les individus à trouver un travail adapté. Elles réunissent des représentants de syndicats et d'organismes publics. La légalisation de l'économie souterraine est particulièrement importante, car tout citoyen doit payer des impôts. Partout dans le monde, l'évasion fiscale et la dissimulation de revenus constituent des crimes; tous les pays ont mis au point des outils et des stratégies pour contrer ce phénomène en créant les conditions nécessaires pour que les citoyens soient employés légalement. Le décret n° 1 dispose que les citoyens aptes au travail, qui n'ont aucune raison objective de ne pas

travailler, doivent payer pour bénéficier des services publics à taux plein, sans subvention de l'Etat. Il ne prévoit aucune sanction administrative ou pénale, comme cela était reproché jusqu'alors. Ce nouveau texte simplifie les procédures de création d'entreprises, offrant ainsi des opportunités supplémentaires d'auto-emploi, et celles d'enregistrement des activités des travailleurs indépendants et des travailleurs des petites et moyennes entreprises. Par conséquent, la commission n'a plus besoin d'examiner ce sujet. En ce qui concerne le décret n° 18, dont l'objectif est de protéger les enfants retirés des familles «dysfonctionnelles», l'orateur a rappelé que toute obligation de travailler pour rembourser à l'Etat les frais de prise en charge et d'éducation d'un enfant est décidée par les tribunaux. En dernier lieu, en ce qui concerne la loi n° 104-3, les alcooliques chroniques, les toxicomanes ou les consommateurs de substances engendrant une dépendance qui ont commis des infractions administratives ou d'autre nature avec réciproque sont envoyés dans des établissements spécialisés aux fins de réadaptation médicale ou sociale. Cette mesure ne pouvant être prise que dans le cadre d'une décision de justice et son application étant contrôlée et surveillée par les organismes publics compétents, elle ne crée pas les conditions constitutives du travail forcé.

**Le membre employeur du Bélarus** a cité les mesures pratiques prises par le gouvernement, à savoir l'abrogation du décret n° 9, l'acceptation de l'assistance technique du BIT sous la forme d'une mission consultative technique, et la révision du décret n° 3 par un nouveau décret adopté le 25 janvier 2018. Ce nouveau décret contient une série de mesures destinées à renforcer l'aide à la recherche d'un emploi pour ceux qui veulent travailler. Ce sont les autorités locales qui ont en premier la tâche de mettre ces mesures en œuvre. Le nouveau décret ne prévoit pas de recours à du travail forcé ou obligatoire, ni le versement d'un impôt spécial pour le financement des dépenses publiques. Au contraire, il crée une situation qui fait qu'il n'est plus rentable de travailler dans l'illégalité, ce qui ne va pas à l'encontre de la convention. Les employeurs du Bélarus ont pris conscience de leur responsabilité sociale dans le processus de réadaptation sociale et par le travail de certaines catégories de citoyens visées par la loi n° 104-3 et par le décret n° 18. La loi propose un moyen de résoudre les problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie. Parallèlement à des mesures d'ordre médical, le travail est un des moyens de réadaptation. Le décret n° 18 organise la protection par l'Etat des enfants de familles «dysfonctionnelles», en veillant à leurs droits et leurs intérêts légitimes. Les parents qui ne travaillent pas et ne peuvent pas rembourser à l'Etat les frais de prise en charge de leurs enfants peuvent être mis au travail par décision de justice. Dans le cadre de la loi comme dans celui du décret, le travail ne sert pas de punition mais d'aide à la réadaptation. Les employeurs fournissent à ces citoyens du travail en tenant compte de leur état de santé et, si possible, de leur profession; ils organisent leur formation professionnelle et leur reconversion, et participent à la construction des logements et à la réalisation des conditions de vie qui leur sont nécessaires. Bien que cela soit un fardeau supplémentaire pour les employeurs bélarussiens, ceux-ci considèrent que ces deux textes de loi sont nécessaires. La législation en vigueur ne comporte pas d'éléments de travail forcé; elle est comprise et acceptée par la majorité de la population parce qu'elle relève de missions d'une grande importance sociale telles que la protection de l'enfance et la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie, ainsi que la promotion de l'emploi. Les employeurs bélarussiens sont attachés à la collaboration avec l'OIT et avec la commission, sur la base de la compréhension et du respect mutuels.

**La membre gouvernementale de la Bulgarie**, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats

membres, ainsi que de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro, de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine et de la Norvège, a souligné que le travail obligatoire demeure un phénomène persistant au Bélarus. Ce cas est discuté pour la deuxième fois depuis 2016, la commission ayant alors exhorté le gouvernement à s'engager de manière constructive avec l'OIT aux plus hauts niveaux pour résoudre cette question avant la prochaine session et à se prévaloir de l'assistance technique du BIT. Elle a salué que la mission du BIT ait été reçue en 2017. En ce qui concerne le travail obligatoire imposé par la législation nationale, il faut se féliciter de l'information selon laquelle le décret n° 9 a été révoqué et le décret n° 3 suspendu. Il est toutefois préoccupant qu'un nouveau décret, remplaçant le décret n° 3, ait été adopté en janvier 2018. L'oratrice demande au gouvernement de fournir des informations sur l'objet du nouveau décret et de veiller à ce que ses dispositions n'aboutissent pas à des situations constitutives de travail obligatoire. Le décret n° 18 est également un sujet de préoccupation. A cet égard, le gouvernement devrait prendre les mesures nécessaires pour que la mise en œuvre de ce décret ne dépasse pas l'objectif de réhabilitation des familles «dysfonctionnelles» et, plus particulièrement, qu'elle ne soit pas utilisée à des fins politiques. Conformément aux recommandations de la commission d'experts, le gouvernement est invité à envisager de réviser les dispositions concernant la déduction directe des salaires des personnes à titre de compensation des dépenses afférentes au maintien de leurs enfants dans les structures d'accueil. Enfin, en vertu de la loi n° 104-3, les personnes internées dans des centres de santé et travail sont obligées de travailler sous peine de sanctions telles que la mise au secret. L'oratrice a salué les informations fournies au sujet de l'application de cette loi et du nombre de personnes placées dans ces centres, et elle a invité le gouvernement à continuer de fournir des informations pertinentes et à indiquer si la décision d'internement est de nature judiciaire ou administrative.

**Un observateur représentant la Confédération syndicale internationale (CSI)** a déclaré que le gouvernement n'a pas satisfait à la demande antérieure de la commission d'abandonner les pratiques de travail forcé et de mettre la législation en conformité avec la convention. Les ordonnances, décrets et lois sur le travail forcé n'ont pas été abrogés, et ceux qui ont été modifiés n'ont pas fondamentalement changé. Le décret n° 29, qui impose des contrats de travail à durée déterminée à tous les travailleurs, continue à produire ses effets. L'utilisation excessive de tels contrats équivaut à une escalade vers le travail forcé, puisque les travailleurs ne peuvent pas démissionner avant l'expiration de leurs contrats. Le décret n° 5 est toujours en vigueur. Il a introduit des critères de recrutement contraignants et un système de peines et d'amendes disproportionné, ce qui, dans la pratique, signifie que les relations de travail sont devenues coercitives. Tout laisse à penser que les dispositions des décrets n° 5 et 29 risquent de figurer dans le Code du travail, le gouvernement ayant présenté un projet de loi à cet effet. Le système de travail forcé dans les centres de santé et travail, où les alcooliques sont placés, fonctionne toujours. Des parents auxquels leurs enfants ont été enlevés sont toujours forcés de travailler. La pratique de «soubbotnik» obligatoire est florissante. Le décret n° 3, aux termes duquel les chômeurs sont obligés de payer des frais à l'Etat, a provoqué des manifestations massives au printemps 2017, mais il n'a pas été abrogé. Il est remplacé par le décret n° 1, qui prévoit le remplacement de la taxe par l'obligation pour les citoyens de payer les services fournis par l'Etat. Forcer les chômeurs à travailler est une violation de la Constitution nationale, laquelle prévoit le droit et non le devoir de travailler. L'orateur a conclu en soulignant que, loin de résoudre les problèmes, le travail obligatoire en crée.



**Le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela** a déclaré que le travail forcé doit être éradiqué partout dans le monde. Il a salué le fait que, dans son rapport de 2018, la commission d'experts a pris note avec satisfaction des informations fournies par le gouvernement, à savoir qu'un décret présidentiel de 2012 que la commission d'experts remettait en question a été annulé en 2016. La législation qui est examinée est vaste, et les décrets n° 3 et 18 prévoient des stratégies qui obéissent à des critères de justice et reposent sur un fondement social. Compte tenu des bonnes dispositions et de l'engagement du gouvernement, la commission devrait garder à l'esprit les aspects positifs qui ressortent des explications et des arguments donnés. L'orateur a dit espérer que les conclusions de la commission seront objectives et équilibrées. Ainsi, le gouvernement pourra les considérer et les apprécier dans le cadre de l'application de la convention, et il ne sera pas nécessaire que la commission réexamine ce cas.

**Le membre travailleur de la Turquie** a déclaré que les pratiques de travail forcé se sont diversifiées sous l'influence de la concurrence mondiale et du néolibéralisme, et que les pratiques d'utilisation abusive du travail et de bas salaires s'étendent. L'évaluation de la situation du travail forcé dans un pays et la décision finale doivent avant tout s'appuyer sur les opinions des représentants des travailleurs du pays. Dans le contexte de la mondialisation, il est de la responsabilité conjointe et inévitable de tous les partenaires sociaux de s'attaquer au problème du travail forcé. L'information soumise par la FPB, principale représentante des travailleurs au Biélorusse, doit être la principale source d'information à prendre en compte par la commission. Aucune information ou document n'a clairement démontré que le travail forcé existe dans le pays.

**Le membre gouvernemental du Turkménistan** a salué les dispositions introduites dans la législation nationale en vue de l'élimination du travail forcé. Les actions législatives visant à clarifier et à adopter les amendements au décret n° 3 constituent une réponse positive aux recommandations de la commission. La collaboration du gouvernement avec l'OIT et les partenaires sociaux en vue de mettre en œuvre les conventions internationales et de protéger les droits au travail a été appréciée. La mission technique du BIT au Biélorusse en 2017 démontre l'engagement du gouvernement à respecter ses obligations. Par conséquent, la question de l'application de la convention au Biélorusse doit être retirée de l'ordre du jour de la commission.

**La membre travailleuse de l'Allemagne** a indiqué que le droit au travail protège la liberté de ne pas travailler ainsi que le droit de choisir librement sa profession. L'interdiction du travail forcé, telle qu'établie dans la convention, préserve cette liberté. Le gouvernement enfreint considérablement cette interdiction, surtout à l'égard des personnes qui vivent dans des conditions précaires, comme les jeunes, les personnes dépendantes aux substances stupéfiantes et les familles dites «dysfonctionnelles». Les diplômés universitaires ayant bénéficié d'un financement de l'Etat se voient assigner un travail pendant un à deux ans après leurs études, et ceux qui refusent peuvent avoir à indemniser l'Etat. La Commission européenne a déjà critiqué cette pratique. Les personnes dépendantes à l'alcool ou à d'autres substances sont admises dans des centres dits «de santé et travail» pour des périodes pouvant aller jusqu'à un an et demi si elles ont commis des délits sous l'influence de substances. Elles y sont de facto emprisonnées et sont obligées de travailler dans des conditions souvent inhumaines. Il est complètement disproportionné de les priver de leur liberté simplement sur la base d'infractions administratives. Les conditions inhumaines de ces centres poussent parfois les personnes internées à tenter de se suicider en signe de protestation. Les enfants dont les parents sont alcooliques, toxicomanes ou dont on estime qu'ils ont un «mode de vie immoral» peuvent être envoyés dans des

centres gérés par l'Etat. Si leurs parents sont au chômage ou incapables de payer la totalité des frais de prise en charge, un tribunal civil peut les obliger à travailler, et il arrive qu'une telle décision de justice les force à mettre fin à une relation de travail existante. En cas de refus de se conformer à la décision de justice, ils risquent des conséquences pénales qui peuvent mener à du travail forcé. Dans une telle situation, les enfants sont eux aussi des victimes, subissant le traumatisme de la séparation d'avec leurs parents. Même si le gouvernement a annulé le décret n° 3, le risque de travail forcé est toujours présent. Cette situation est en contradiction flagrante avec les principes fondamentaux de la convention. Le gouvernement est appelé à mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention.

**Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie** a estimé que le gouvernement du Biélorusse a pris en considération les commentaires et les recommandations des organes de contrôle de l'OIT et a interagi de façon constructive avec l'OIT et les partenaires sociaux. Le décret n° 9 a été abrogé et le gouvernement a procédé à un examen approfondi de sa législation nationale. En 2017, le Biélorusse a accueilli une mission consultative technique du BIT. Il convient de ne pas ignorer les efforts que le gouvernement a déployés pour adopter des éléments de politiques actives du marché du travail et pour créer des conditions invitant à faire sortir les entreprises de l'informalité. Ces mesures gouvernementales sont orientées vers l'avenir et conformes aux tendances modernes du monde du travail; elles méritent une évaluation des plus positives. La commission est invitée à prendre note avec satisfaction des informations fournies par le gouvernement.

**Un observateur, représentant IndustriALL Global Union,** a fait part de sa profonde inquiétude face aux événements au Biélorusse. Le problème reste lié au décret n° 3, tel qu'amendé par le décret n° 1 de 2018. Le gouvernement prétend que le nouveau décret sera bénéfique pour la population, mais il est difficile d'envisager positivement cette révision puisque le nouveau décret conserve la même logique consistant à punir les chômeurs qui devront payer intégralement des services publics subventionnés par l'Etat. En outre, le nouveau décret met en place un mécanisme de collecte d'informations privées sur les travailleurs qui pourraient ensuite être partagées à tous les niveaux de la structure de l'Etat. L'absence de protection appropriée de la vie privée conduira fort probablement à de plus nombreuses violations des droits des travailleurs. En réalité, le décret nouvellement adopté obligera les salariés à conserver leur emploi même si les conditions sont précaires et les salaires faibles. De plus, depuis le mois d'août 2017, des mesures ont manifestement été prises pour éliminer les syndicats indépendants, y compris des organisations membres d'IndustriALL. Le président du Syndicat de l'industrie radiophonique et électronique, M. Gennady Fedynich, fait l'objet d'une action en justice et risque jusqu'à sept ans de prison. Alors que l'affaire n'est officiellement liée qu'à des motifs économiques, environ 800 membres du syndicat ont été convoqués et interrogés dans le cadre de l'enquête. De plus, M. Fedynich faisait partie de la délégation d'IndustriALL à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, mais n'a pas pu participer à la session puisqu'il lui est interdit de voyager à l'étranger. Compte tenu de cette affaire et de la participation active du syndicat aux manifestations organisées pour protester contre le décret n° 3, ces poursuites judiciaires ont clairement été intentées en représailles de la participation du syndicat au mouvement de protestation. Il s'agit d'une tentative pour éliminer les opposants au décret. En conséquence, il est espéré et attendu du gouvernement qu'il respecte et garantisse les droits syndicaux fondamentaux dans le pays.

Le **membre gouvernemental de l'Inde** s'est félicité de la mise à jour complète faite par le gouvernement. Il faut saluer la volonté et l'engagement du gouvernement à coopérer de manière constructive avec l'OIT et à remplir ses obligations, tout en l'invitant à poursuivre ses efforts pour modifier les lois pertinentes en concertation avec les parties prenantes concernées, en particulier les partenaires sociaux, et à continuer de fournir des informations sur tout progrès réalisé à cet égard. L'OIT et ses Etats Membres doivent soutenir pleinement le gouvernement et fournir toute l'assistance technique requise à cet égard. La commission doit être un forum de discussion constructive visant à améliorer le respect des normes internationales du travail. L'orateur a rappelé qu'il est nécessaire de faire preuve de plus de transparence, d'objectivité, d'équité et de crédibilité dans le mécanisme de contrôle de l'OIT, comme le demande l'Initiative du centenaire sur les normes.

Un **observateur représentant la Confédération générale des syndicats** a reconnu que des mesures de mise en application des normes internationales du travail ont été prises par le gouvernement en coordination avec les partenaires sociaux, y compris les syndicats. Les processus législatifs sont longs. Le dialogue constructif qui s'est mis en place entre le gouvernement et l'OIT a débouché sur des résultats positifs qui vont au-delà de l'application de la convention et s'étendent à l'application d'autres conventions. Ils comprennent l'élargissement du mandat du Conseil tripartite national, l'instauration d'un mécanisme de négociation collective dans les entreprises comptant plusieurs syndicats et l'abrogation de l'exigence de 10 pour cent d'adhésion pour la constitution d'un syndicat. Ces progrès ne signifient cependant pas que tous les problèmes ont été résolus. Des incohérences dans l'application de la convention et le manque de conformité entre certaines dispositions nationales et les dispositions de la convention identifiés par la commission d'experts démontrent la nécessité de poursuivre le dialogue entre le BIT et le gouvernement. En conséquence, l'orateur a dit se féliciter de la volonté du BIT de fournir une assistance technique et espère que cela aboutira à une solution positive.

Le **membre gouvernemental de la République islamique d'Iran** a noté que l'interdiction du travail forcé au Bélarus est inscrite à la fois dans sa Constitution et dans son Code du travail, que la mission d'assistance technique du BIT s'est rendue dans le pays en 2017 et que le décret n° 1 a été adopté. Le gouvernement a ainsi démontré sa volonté d'améliorer la situation et, tout en appuyant les mesures prises par le gouvernement, l'orateur a encouragé le gouvernement à continuer à en prendre davantage et demandé au BIT de continuer à fournir l'assistance nécessaire au gouvernement à cet égard.

Le **membre travailleur du Soudan** a relevé que l'analyse de la législation nationale du travail montre qu'il n'existe pas, dans la législation du travail, de dispositions permettant le recours au travail forcé. Par conséquent, la législation est pleinement conforme aux normes internationales du travail. Le Bélarus respecte également intégralement toutes les conventions internationales qu'il a ratifiées. Une mission consultative technique du BIT s'est rendue dans le pays en 2017 et a fourni l'appui nécessaire, ce qui a permis d'améliorer la législation pertinente. L'orateur a félicité le gouvernement pour tous ses efforts en la matière ainsi que pour les informations communiquées à la commission.

Le **membre gouvernemental de la Suisse** s'est déclaré préoccupé par les dispositions de la législation nationale imposant du travail obligatoire à certaines catégories de travailleurs. L'orateur a pris note des travaux effectués par la mission consultative technique de juin 2017. Les changements constatés ou entrepris dans la pratique sont des signaux qui vont dans la bonne direction. Le gouvernement a assuré à la mission que des consultations publiques, y

compris avec les partenaires sociaux, seraient engagées au cours de l'examen de la version modifiée du décret n° 3. Le gouvernement est ainsi invité à poursuivre ses efforts visant à mettre sa législation et sa pratique en conformité avec les normes internationales du travail en impliquant toutes les parties prenantes, ainsi qu'à continuer à collaborer avec l'OIT et à fournir toutes les informations requises sur les centres de santé et travail.

Le **membre gouvernemental de la Chine** s'est félicité des informations fournies par le gouvernement. Depuis l'examen du cas par la commission en 2016, des progrès ont été accomplis pour mettre en application la convention, notamment par un renforcement de la législation relative au travail forcé et des capacités des organes chargés de faire appliquer la loi. Par exemple, le décret n° 9 a été abrogé. Le décret n° 3 a été suspendu et révisé. En vue de modifier d'autres lois et réglementations pertinentes, le gouvernement s'est engagé à solliciter l'avis des partenaires sociaux et du public. Il incombe aux Etats Membres d'appliquer les conventions de l'Organisation internationale du Travail qu'ils ont ratifiées. Pour renforcer leurs capacités à cet égard, l'intensification du dialogue et l'assistance technique représentent l'approche la plus efficace. L'orateur a exprimé l'espoir que le BIT poursuive sa coopération avec le gouvernement et fournisse l'assistance technique nécessaire pour résoudre les problèmes que pose l'application de la convention.

Le **membre travailleur de la Fédération de Russie** a indiqué que la Fédération de Russie porte une attention particulière aux droits relatifs au travail au Bélarus, car toute modification de la législation dans ce pays qui aggrave la situation des travailleurs peut se répercuter sur le système juridique russe. En témoignent les craintes exprimées en 2016 face à la réglementation des relations du travail au Bélarus et à l'intention du gouvernement d'instaurer un impôt pour les citoyens sans emploi qui, en cas de non-paiement, seraient passibles de sanctions graves, notamment une détention administrative. Les contrats de travail à durée déterminée qui n'offrent aux travailleurs aucune garantie d'emploi permanent sont la norme, et les employeurs refusent souvent de conclure un contrat par écrit avec un salarié. Or, au lieu de donner à l'inspection nationale du travail le pouvoir d'identifier ces cas et d'y remédier, le décret n° 1 devrait, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, renchérir de manière inéquitable le prix des services collectifs liés au logement pour les citoyens inscrits au chômage. Etant donné la pénurie d'emplois assurant des conditions de travail décentes au Bélarus, de telles mesures représentent un fardeau supplémentaire pour les travailleurs. Les craintes suscitées par le décret n° 3 se sont avérées justifiées. A la suite des manifestations de février 2018, le décret a été suspendu, mais des syndicalistes y ayant participé font toujours l'objet de persécutions pour des motifs juridiques jugés abusifs, ouvrant la voie à une violation du droit des travailleurs à la liberté syndicale. L'orateur a instamment prié le gouvernement de tenir compte des conclusions de la Commission de la Conférence et de la commission d'experts, et de procéder aux modifications nécessaires pour mettre la législation en conformité avec les dispositions de la convention.

Le **membre gouvernemental du Kazakhstan** a estimé que le Bélarus est sur la voie d'un renforcement rapide du dialogue social à tous les niveaux du partenariat social. Son adhésion à l'OIT a permis au gouvernement d'étudier et d'appliquer la pratique internationale pour résoudre la contestation sociale et les conflits du travail, renforcer le partenariat social, améliorer et réglementer le marché du travail. Le gouvernement collabore avec le BIT dans plusieurs domaines, dont l'emploi. Les informations fournies par la délégation du Bélarus sont exhaustives. La mission que le BIT a effectuée en 2017 ainsi que les dernières modifications de la législation confortent dans l'idée que le gouver-

nement va poursuivre ses relations avec les partenaires sociaux et avec le BIT pour résoudre tous les points soulevés par la commission. Des conditions de travail décentes ne peuvent être créées que par le biais de la négociation et de lois qui sont en conformité avec les normes internationales du travail.

**La membre gouvernementale de Cuba** s'est félicitée des informations fournies par le gouvernement. La mission consultative de juin 2017, témoigne de l'esprit de collaboration du gouvernement avec le BIT. L'oratrice a exprimé l'espoir que le gouvernement poursuivra ses efforts pour mettre en place de meilleures conditions de travail et assurer une meilleure protection des enfants et des familles tout en faisant droit aux modifications législatives nécessaires.

**La représentante gouvernementale** a remercié les membres de la Commission de la Conférence pour la discussion et a indiqué que toutes les propositions et tous les commentaires constructifs seraient étudiés. Le Belarus a toujours défendu l'interdiction et l'élimination du travail forcé. L'interdiction du travail forcé est inscrite dans la Constitution ainsi que dans l'article 13 du Code du travail. Des exceptions à ce principe ne peuvent être autorisées que par une décision de justice rendue conformément à la loi sur les situations d'urgence et d'alerte militaire. Compte tenu de l'abrogation du décret n° 9, mesure que la commission d'experts a accueillie avec satisfaction, ce cas devrait être considéré comme réglé. Il faut rappeler que le décret n° 29 avait fait l'objet de critiques lors de la session de 2016 de la Commission de la Conférence. Les experts de la mission consultative technique avaient examiné le contenu du décret et informé la commission d'experts de leurs conclusions. Après avoir analysé toutes les informations nécessaires, la commission d'experts a décidé de ne pas formuler de commentaires concernant le décret n° 29. Le contenu d'un contrat de travail ainsi que les termes et les conditions de travail qui y figurent sont fixés par voie d'accord entre les parties, c'est-à-dire l'employeur et le salarié. Aucune des deux parties n'a le droit d'exercer des mesures de coercition sur l'autre ni d'imposer des conditions inacceptables. Les termes définis dans un contrat de travail doivent tenir compte des garanties minimales obligatoires fixées par la législation du travail. Une telle approche va dans le sens de pratiques reconnues à l'échelle internationale. Le gouvernement s'est fondé sur les commentaires formulés par la commission d'experts pour réaliser une analyse supplémentaire et approfondie de l'application de la législation nationale. Il a aussi examiné trois textes réglementaires (les décrets n°s 3 et 18 ainsi que la loi n° 104-3) et fourni des informations détaillées sur leur application, qui ne concerne que des catégories très restreintes de citoyens qui, sans l'engagement actif de l'Etat et de la société, ne sont pas en mesure de retourner à une vie normale. Offrir à ces personnes des perspectives de travail est l'une des mesures les plus importantes et les plus efficaces pour favoriser leur réadaptation et leur réinsertion sociale. Cette approche est conforme à celle que la commission d'experts a définie dans les études d'ensemble de 1979 et de 2007 sur la convention, en particulier concernant les chômeurs de longue durée qui ne veulent pas travailler et, pour cette raison, sont dépourvus de moyens de subsistance. En conclusion, la représentante gouvernementale a assuré aux membres de la Commission de la Conférence que le gouvernement continuera de défendre ardemment les principes de l'OIT. Le gouvernement se félicite de ses interactions avec le BIT et se dit résolu à coopérer davantage en vue d'améliorer les relations sociales et de travail dans le pays.

**Les membres employeurs** ont pris acte des informations louant les interactions constructives entre le gouvernement et l'OIT, ainsi que la mise en place d'un partenariat social et le développement du marché du travail. Ils ont pris note des amendements apportés à certains textes législatifs et de l'explication du gouvernement à propos des changements

conceptuels apportés au décret n° 3, tel qu'amendé par le décret n° 1, et de l'abrogation du décret n° 9 par l'arrêté n° 182 du 27 mai 2016. Tenant compte des informations relatives à la valeur sociale du travail et à son rôle dans la réadaptation, le gouvernement est prié de continuer à prendre toutes les mesures nécessaires pour supprimer l'emploi du travail forcé et de s'abstenir d'adopter des textes de loi qui pourraient être assimilés à un recours au travail forcé. En outre, le gouvernement est invité à fournir à la commission d'experts des informations confirmant que le décret présidentiel n° 3 a été modifié par le décret présidentiel n° 1, ainsi que des détails sur l'application du nouveau cadre légal et sur ses effets dans la pratique. Il est aussi demandé au gouvernement de présenter des informations sur la mise en œuvre de la loi n° 104-3 dans la pratique, y compris sur le nombre de personnes placées dans des centres de santé et sur le travail obligatoire inclus dans le cadre de leur réadaptation.

**Les membres travailleurs** ont remercié la représentante gouvernementale pour les informations fournies à la commission. Toutefois, il est regrettable que le gouvernement ne se rende pas compte des graves lacunes de sa législation par rapport à la convention. Compte tenu des progrès limités sur les points abordés, il convient de réitérer un certain nombre de recommandations émises en 2016. Le gouvernement est prié de prendre toutes les mesures nécessaires pour en finir avec le travail forcé et de s'abstenir d'adopter des textes de loi qui pourraient ouvrir la voie au travail forcé. De nombreux groupes de la population peuvent encourir des sanctions imposant du travail obligatoire. Les personnes particulièrement exposées sont celles qui n'ont pas travaillé au moins 183 jours pendant une période donnée, celles qui souffrent d'addictions et les parents qui ne sont pas capables de prendre soin de leurs enfants. A ce propos, il est demandé au gouvernement de veiller à ce que les décrets et la législation respectent entièrement la convention, en particulier le décret n° 1 portant modification du décret n° 3, la loi n° 104-3 et les décrets n°s 18 et 29. Il convient de faire en étroite collaboration avec tous les partenaires sociaux du Belarus. Le gouvernement est donc invité à consulter tous les partenaires sociaux lorsqu'il adopte des initiatives de réglementation pour veiller au respect de la convention. Il convient d'apporter une plus grande attention à la situation dans les centres de santé et travail. Il est donc demandé au gouvernement de fournir à la commission d'experts des informations sur les activités de contrôle des services de l'inspection du travail dans ces centres. Pour éliminer toutes les formes de travail forcé, il convient de poursuivre toutes les personnes ayant imposé du travail forcé et, lorsque leur culpabilité est avérée, de prévoir des sanctions civiles et pénales dissuasives. Si l'abrogation du décret n° 9 a bien été confirmée, les effets de son annulation ne sont toujours pas clairs. Il serait utile d'obtenir des informations à ce propos pour juger de toute amélioration par rapport à la convention. En outre, la situation de la liberté syndicale au Belarus est extrêmement préoccupante. L'exercice de cette liberté est fortement restreint, empêchant la main-d'œuvre de se faire efficacement entendre. Le gouvernement est prié de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre toutes les recommandations susmentionnées. Il est en outre prié d'accepter d'accueillir une mission de contacts directs de l'OIT afin d'accélérer le processus de mise en conformité de la législation et de la pratique belarussiennes avec la convention.

### Conclusions

**La commission a pris note des déclarations orales de la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.**

**A la suite des conclusions de la commission en 2016 et des actions menées par le gouvernement en conséquence, la com-**



mission a pris note des explications du gouvernement à propos des changements conceptuels apportés au cadre du décret présidentiel n° 3 du 2 avril 2015 tel qu'amendé par le décret n° 1 du 25 janvier 2018 et de l'abrogation du décret n° 9 du 7 décembre 2012 par le décret présidentiel n° 182 du 27 mai 2016. Cependant, la commission a noté avec préoccupation la possible imposition de travail forcé du fait de l'application des autres décrets présidentiels, lesquels n'ont pas été amendés.

Prenant en compte les informations présentées par le gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a recommandé au gouvernement:

- de continuer de prendre toutes les mesures pour supprimer l'emploi du travail forcé et de s'abstenir d'adopter des textes de loi qui pourraient être assimilés à un recours au travail forcé, afin de respecter pleinement la convention n° 29;
- de fournir à la commission d'experts des informations relatives à l'application des dispositions du décret présidentiel n° 182 en droit et à ses effets dans la pratique;
- de fournir à la commission d'experts des informations confirmant que le décret présidentiel n° 3 a été modifié par le décret présidentiel n° 1, y compris des informations sur l'application de ce nouveau cadre en droit et dans la pratique;
- de continuer de fournir des informations sur la mise en œuvre de la loi n° 104-3 dans la pratique, y compris sur le nombre de personnes placées dans des centres médicaux et sur le travail obligatoire inclus dans le cadre de leur réadaptation;
- de continuer d'accepter une assistance technique pour faire en sorte que des mesures continuent d'être adoptées afin de garantir le respect de la convention n° 29 en droit et dans la pratique.

La commission a encouragé le gouvernement à continuer de collaborer de façon constructive avec l'OIT pour œuvrer à la suppression du recours au travail forcé et à faire rapport sur les mesures adoptées à la prochaine session de la commission d'experts.

La représentante gouvernementale a indiqué que son gouvernement est déterminé à se conformer aux normes internationales du travail et qu'il enverra un complément d'information à la commission d'experts pour lui permettre de mieux comprendre les mesures qui ont été prises pour la mise en application de la convention. Elle a souligné que le but poursuivi par son gouvernement en adoptant ces mesures était de combattre certains phénomènes indésirables, tels que l'alcoolisme et la toxicomanie par une assistance, une réadaptation et des services de soutien pour la protection de l'enfance.

#### **ERYTHRÉE (ratification: 2000)**

Un représentant gouvernemental a déclaré que le gouvernement prend note des observations formulées le 30 août 2017 par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et des commentaires de la commission d'experts et de la Commission de la Conférence à cet égard. En 2000, l'Erythrée a ratifié les deux conventions relatives au travail forcé. Elle continue à travailler sur les questions relatives à ces instruments. Elle lutte non seulement pour son indépendance, mais également pour la justice sociale et la garantie de ses droits face aux puissances coloniales. En ce qui concerne le caractère obligatoire du service national, il convient de réitérer la position du gouvernement, telle qu'affirmée devant la Commission de la Conférence, en 2015. L'orateur a espéré que la discussion permettra de clarifier les choses et de parvenir à une issue constructive. Le programme du service national est au cœur de l'édification de la nation et de l'éducation et de la préparation de la nouvelle génération à cette fin. Par la proclamation n° 82/1995, l'Erythrée a instauré le programme du service national en 1995 en vue de contrecarrer la démobilisation massive des

forces de l'Armée de libération érythréenne après l'indépendance. D'une certaine manière, cela est également considéré comme un dispositif de contingents de sécurité permettant à la jeune nation de conserver une très petite armée régulière tout en pouvant mobiliser les forces nécessaires en cas de menace sur son existence. Des mesures énergiques doivent être prises pour établir un cadre solide de sécurité régionale et de développement. En temps normal, le service national est limité à dix-huit mois, dont douze sont généralement consacrés à des travaux publics pour la communauté ou à des tâches liées au développement. Les six autres mois sont consacrés à une formation militaire au Centre d'éducation et de formation de Sawa. Ces jeunes font également partie de l'armée de réserve qui peut être appelée en cas de guerre ou de toute menace sur la sécurité nationale, ce qui est compatible avec la définition des «obligations civiques normales» visées à l'article 2, paragraphe 2 b), de la convention. Le travail imposé vise l'intérêt supérieur de la nation et de la communauté et non le bénéfice de compagnies privées ou de particuliers. Il est axé sur la reforestation, la protection des sols et de l'eau, les projets de reconstruction et les programmes relatifs à la sécurité alimentaire. De manière générale, le but qu'il sert se limite au strict nécessaire selon le contexte et constitue un préalable à l'existence de la nation. Au cours des vingt dernières années, le programme du service national a été touché par des menaces extérieures sur l'existence de la nation. L'occupation continue de l'Éthiopie sur des territoires érythréens souverains constitue une violation flagrante du droit international, des dispositions fondamentales de la Charte des Nations Unies et de l'Accord d'Alger de 2000 signé par les deux pays. Elle constitue également une violation du droit de la population érythréenne à la souveraineté et au développement, ainsi que de son droit de vivre en paix à l'abri de toute menace. Cependant, étant donné que la communauté internationale, en particulier le Conseil de sécurité de l'ONU, n'a pas pris les mesures voulues pour régler ce problème, l'Erythrée n'a pu que prendre les mesures nécessaires pour se défendre, mesures proportionnées à la menace à laquelle elle fait face.

Malgré les difficultés actuelles, le gouvernement a pris une série de mesures pour transformer le système du service national et analyser les conséquences imprévues. Par exemple: 1) la Commission de démobilisation a été créée en 2001 et a permis de démobiliser plus de 105 000 soldats du service national entre 2001 et 2005. Alors qu'il était prévu de démobiliser entièrement l'armée, ce projet a été interrompu lorsque l'Éthiopie a rejeté la décision de la Commission du tracé de la frontière entre l'Erythrée et l'Éthiopie; 2) la démobilisation massive s'est poursuivie à plusieurs titres, au moyen des ressources locales, en particulier pour les femmes et d'autres groupes de la société; 3) au cours des cinq ou six dernières années, tous les anciens du programme du service national étaient directement inscrits dans différents établissements d'enseignement et déployés dans divers domaines d'activité à l'issue de leurs études. La plupart du temps, le service d'une année en faveur de la communauté ou du développement est donc repoussé à une date ultérieure, selon qu'il convient. La plupart des jeunes diplômés relèvent du nouveau système de rémunération établi en 2016, qui prévoit une hausse substantielle des salaires de la fonction publique; et 4) les travaux de village visent à promouvoir le service social et des moyens d'existence dignes. Les membres de la communauté sont fréquemment consultés dans le cadre du système de gouvernance locale par la population et associés en tant que bénéficiaires et participants actifs de ces services. En raison de la situation actuelle décrite à plusieurs reprises, les membres du service national doivent exécuter des activités non militaires dans les circonstances précisément décrites et limitées aux véritables cas de force majeure. En temps de paix, ils n'ont aucune autre obligation une fois

qu'ils se sont acquittés de leur obligation de service de dix-huit mois. La durée du service national a été prolongée en raison de menaces persistantes et de l'état de belligérance continu de l'Éthiopie. Par conséquent, les obligations étendues imposées à la population en général et aux membres du service national en particulier sont compatibles avec les dispositions des conventions n°s 29 et 105. Aucun travail forcé ou obligatoire n'a été effectué dans le pays en violation de ces instruments. D'après la législation et les institutions de l'État, le service national constitue une exception au travail forcé au titre de l'article 3(17) de la proclamation n° 118/2001 relative au travail, qui dispose que les obligations civiques normales, le travail exécuté conformément aux dispositions du Code pénal et les travaux de village ou les services de développement effectués en cas de menace externe sur l'existence de la nation ne sont pas considérés comme du travail forcé. La légitimité de la pratique actuelle qui qualifie le service militaire et non militaire de cas de force majeure au titre de la convention n° 29 est donc sans équivoque. L'orateur a souligné que la paix, la sécurité, les droits de l'homme et le développement sont étroitement liés et qu'ils constituent un principe fondamental du système international. On ne peut sous-estimer les menaces extérieures qui pèsent sur l'existence de la nation et le fait que la communauté internationale, en particulier le Conseil de sécurité de l'ONU, ne s'y attaque pas. Le gouvernement érythréen rejette catégoriquement les allégations formulées et redit que la commission doit tenir compte de ces réalités objectives, abandonner les allégations et continuer à élargir et à renforcer sa coopération avec l'Érythrée de manière significative. En ce qui concerne l'affirmation de l'OIE selon laquelle «l'occupation illégale du territoire par l'Éthiopie ne constitue pas une véritable situation d'urgence» et, de ce fait, ne justifie pas le recours au travail obligatoire, l'orateur a déclaré qu'il s'agit d'une négation de la réalité du pays, du principe fondamental du système international relatif à la paix, à la sécurité et au développement, ainsi que des dispositions de l'article 1 b) de la convention. Contrairement aux affirmations de l'OIE, l'Érythrée n'exploite pas le travail forcé ou obligatoire aux fins de développement économique en tant qu'approche systémique visant à remplacer le système du travail. Toutes les formes de travail imposées en Érythrée satisfont aux critères concernant les menus travaux de village. Accomplies sous la contrainte des menaces qui pèsent sur l'existence de la nation, elles sont conformes aux principes visés dans la convention n° 29. De plus, elles justifient la mobilisation de main-d'œuvre aux fins de développement économique dans le contexte de la convention n° 105. Conformément aux conventions ratifiées sur le travail forcé et son abolition, et après la guerre de frontière avec l'Éthiopie, la commission a demandé à l'Érythrée de fournir des rapports et des informations, en indiquant que le travail imposé à la population dans le cadre du service national obligatoire en Érythrée revient à du travail forcé. Le gouvernement érythréen a communiqué plusieurs rapports et informations, par écrit, à la Commission de la Conférence et à la commission d'experts expliquant qu'aucun travail forcé n'a été imposé dans la mine de Bisha. En conclusion, l'orateur a dit espérer que tous les efforts déployés à ce jour, y compris les informations données dans la présente déclaration, donneront un aperçu objectif de la réalité actuelle et mettront un terme aux allégations dénuées de fondement faisant état de travail forcé et aux observations y afférentes. Il a également redit que le gouvernement tient à poursuivre la coopération avec les organes compétents à l'avenir.

Les membres travailleurs ont rappelé la gravité du problème et l'incapacité du gouvernement à y apporter une réponse satisfaisante alors même que le recours au travail forcé en Érythrée avait déjà été abordé lors de la 104<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail de 2015 et que le gouvernement n'a pas depuis sollicité l'assistance

technique du BIT. Les constats alarmants faits en 2015 (meurtres, tortures, enlèvements, conditions de détention inhumaines) restent identiques en 2018 et sont confirmés par de nombreuses instances internationales telles que la Commission d'enquête des Nations Unies sur les droits de l'homme en Érythrée de juin 2016 et par la Rapporteuse spéciale sur la situation des droits de l'homme en Érythrée en juin 2017. Les mauvaises relations diplomatiques avec l'Éthiopie ne peuvent servir de justification aux graves violations en cours. Il convient d'espérer que la discussion à la commission cette année pourra convaincre le gouvernement érythréen de tout mettre en œuvre afin que sa législation et sa pratique soient conformes à la convention. C'est le service national obligatoire, qui repose sur la proclamation relative au service national (n° 82 de 1995) et la déclaration de 2002 concernant la campagne de développement Warsai Yakaalo, qui continue d'être la source du problème. S'il est en théorie d'une durée limitée, la campagne Warsai Yakaalo a permis de mobiliser les conscrits pour une durée indéterminée. Le service national porte par ailleurs sur de nombreuses activités, telles que la construction ou l'agriculture, qui ne sont pas des activités purement militaires, et n'entrent donc pas dans le champ d'application de l'exception prévue à l'article 2, paragraphe 2, de la convention. Comme le rappelle la commission d'experts, cette condition a pour but d'empêcher la réquisition de conscrits pour la réalisation de travaux publics ou à des fins de développement. Or il est rapporté que certains conscrits sont mis au service d'entreprises privées, notamment dans le secteur des mines. La convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, interdit également l'utilisation du travail forcé ou obligatoire en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique. C'est en ce sens que doit être interprétée la convention n° 29. Or un des objectifs déclarés de la campagne Warsai Yakaalo est précisément «d'investir dans le développement du travail de la population en tant que richesse potentielle», c'est-à-dire de favoriser le développement économique. Une autre exception à l'interdiction du travail forcé ou obligatoire prévue par la convention est celle de la force majeure, celle-ci étant définie de façon restrictive comme un événement soudain et imprévisible appelant une intervention immédiate. Mais, au vu des périodes extrêmement longues de réquisition de main-d'œuvre, on ne peut considérer que le gouvernement érythréen mobilise une large partie de sa population pour faire face à un événement soudain et imprévisible. Il ne peut donc se prévaloir de l'exception de la force majeure. Le gouvernement estime que les mesures prises visent à prévenir un événement futur de force majeure. Une telle interprétation, outre qu'elle est incompatible avec le caractère imprévisible que requiert la force majeure, n'est pas acceptable car elle permettrait aux États de prendre des mesures graves de limitation des droits fondamentaux en prévision d'une force majeure hypothétique, ce qui constituerait un danger précédent.

L'institutionnalisation du travail forcé est démontrée par les sanctions graves qu'encourent les Érythréens qui chercheraient à se libérer de cette obligation, notamment les peines de prison, la suspension de droits, les repréailles à l'encontre des membres de leur famille ou le non-renouvellement de licences commerciales. Or le travail forcé ou obligatoire est défini à l'article 2, paragraphe 1, de la convention comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Les membres travailleurs ont réitéré leur inquiétude en ce qui concerne l'impact de la campagne Warsai Yakaalo sur les femmes et les enfants. Bien que la législation prévoit que le service national soit effectué à partir de 18 ans, divers rapports ont révélé que près d'un tiers des nouveaux conscrits aux centres d'entraînement militaire sont bien plus jeunes. Les

étudiants qui achèvent leur parcours scolaire sont obligés de se soumettre à un entraînement militaire intensif à Sawa et de continuer ensuite leurs études sous l'autorité militaire. Ils sont ensuite directement transférés au programme de service national. Très souvent les étudiants doivent travailler dans l'agriculture, parfois jusqu'à un ou deux mois, en plus de leur formation militaire et de leurs études. Quant aux femmes, elles sont particulièrement vulnérables au harcèlement et aux violences sexuelles. Elles sont également forcées de réaliser des tâches domestiques pour les officiers, en plus de leurs tâches dans le cadre de leur service obligatoire. Il y a lieu de regretter l'abandon des mesures qui avaient été prises en vue de démobiliser les conscrits et de les réintégrer dans la fonction publique, notamment en déterminant une échelle salariale pour ceux ayant achevé leurs obligations et en leur donnant un statut à part entière. Il faut espérer que le gouvernement relancera ce processus. L'affirmation du gouvernement, selon laquelle les objectifs poursuivis par la campagne Warsai Yakaalo se limitent à ce qui est strictement nécessaire pour répondre aux exigences de la situation du pays, revient à ajouter un critère au texte de la convention en faisant usage de la notion de proportionnalité afin de justifier les atteintes aux droits fondamentaux de sa population. Or la question de la proportionnalité ne se pose que dans le cadre de la force majeure, qui ne peut pas être invoquée en l'espèce. Les constats dressés par la commission d'experts, et par cette commission, sont renforcés par d'autres organisations. Le Conseil des droits de l'homme en a appelé à ce que l'Erythrée procède à une réforme juridique et institutionnelle approfondie. La Rapporteuse spéciale a dû constater, en juin 2017, que le gouvernement érythréen n'avait déployé aucun effort pour donner suite aux recommandations de la commission d'enquête. Le même constat s'impose à l'égard des recommandations que la commission a adressées au gouvernement en 2015. Le service national obligatoire tel qu'il est actuellement mis en œuvre constitue une atteinte aux droits fondamentaux des Erythréens. Il conviendrait d'appliquer les recommandations déjà adressées en 2015 par la commission, ainsi que les recommandations de la Commission d'enquête du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, de révoquer la proclamation de 1995 relative au service national et de mettre fin à la campagne Warsai Yakaalo. Le gouvernement est invité à envisager la ratification du Protocole de 2014 relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, qui viendra utilement compléter la politique de démantèlement du travail forcé qui devra être mise en œuvre.

Les membres employeurs ont rappelé que le cas à l'examen porte sur l'essentiel sur deux instruments nationaux qui portent atteinte à la convention, à savoir la proclamation n° 82 de 1995 relative au service national et la déclaration de 2002 concernant la campagne de développement Warsai Yakaalo. Alors que la conscription militaire était initialement limitée à dix-huit mois, la guerre entre l'Erythrée et l'Éthiopie a conduit à lever ce plafond. Selon le gouvernement, le service national a été instauré à des fins militaires et de développement. En d'autres termes, des conscrits peuvent être utilisés pour tout un ensemble d'activités, dont certaines relèvent purement du domaine du développement et/ou de l'économie. Néanmoins, en vertu de la convention, le recours à des non-volontaires pour des tâches autres que militaires n'est permis que dans des circonstances très limitées. Lors de son examen du cas en 2015, cette commission s'était dite vivement préoccupée par la situation persistante de travail forcé en Erythrée et avait instamment prié le gouvernement d'accepter l'assistance technique du BIT afin de garantir le respect de la convention. A la suite des conclusions de la commission en 2015, l'OIE et la Confédération syndicale internationale (CSI) avaient formulé des observations dans lesquelles elles se disaient préoccupées par cette situation. Notant

avec regret que le gouvernement n'avait pas soumis de rapport, la commission d'experts avait instamment prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour mettre un terme à l'imposition généralisée et systématique de travail obligatoire à la population dans le contexte du service national obligatoire. En 2017, la commission d'experts a adopté une observation sur la base de celles de l'OIE et des réponses fournies à ce sujet par le gouvernement. L'OIE a souligné qu'il devait être mis fin de toute urgence au travail forcé en Erythrée et fait observer que, malgré l'engagement qu'il avait pris dans ce sens, le gouvernement n'avait pas demandé l'assistance technique du BIT ni manifesté la volonté de coopérer avec l'OIT. Le gouvernement réitère que la démobilisation a été interrompue et le service national prolongé parce qu'il fallait faire face à l'état de belligérance avec l'Éthiopie. De plus, il affirme catégoriquement que le travail imposé à la population en vertu de la déclaration de 2002 n'est exigé qu'au bénéfice de la communauté, et non au profit de compagnies privées ou de particuliers. Par conséquent, selon le gouvernement, il n'y a pas de pratique systématique du travail obligatoire. Dans son observation, la commission d'experts a noté que, selon les derniers rapports des organes nommés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, le gouvernement n'avait toujours pas pris de mesures pour réformer les programmes relatifs au service national. La commission d'experts a également noté avec une profonde préoccupation que le gouvernement n'avait rien fait pour harmoniser la loi et la pratique avec la convention. On peut comprendre que le gouvernement veuille être prêt à défendre les frontières du pays, mais il a ratifié la convention n° 29 qui impose des limites à la possibilité de prendre certaines mesures. Les instruments juridiques nationaux doivent être harmonisés avec les dispositions des conventions internationales du travail qui ont été ratifiées. Dans sa déclaration, en réponse à l'observation susmentionnée, le gouvernement a confirmé que la conscription dépasse la limite fixée à dix-huit mois et que des conscrits sont utilisés pour réaliser des tâches ou des activités non militaires, y compris des activités économiques au bénéfice supposé de la communauté. Néanmoins, l'interprétation des faits prête à controverse. Tant la Commission de la Conférence que la commission d'experts ont conclu à maintes reprises que la situation en Erythrée constitue du travail forcé et qu'elle va à l'encontre de la convention, alors que le gouvernement estime que le programme de conscription et les activités non militaires effectuées dans le cadre de la déclaration de 2002 se justifient et relèvent des exceptions prévues à l'article 2 de la convention. Le gouvernement souligne également qu'il prend des mesures pour réduire le service national en engageant de nombreux conscrits dans la fonction publique, contre une rémunération accrue. Il se peut que les efforts du gouvernement démontrent son intention d'aller dans le sens de ses engagements de procéder à une démobilisation, mais la situation des personnes qui continuent d'effectuer un service national prolongé ou qui sont utilisées pour des tâches non militaires obligatoires suscite encore des préoccupations. Si le gouvernement est déterminé à satisfaire ses obligations au regard du droit international, il doit prendre les mesures voulues pour modifier ou abroger les instruments nationaux qui vont à l'encontre de la convention. Quelle que soit leur justification, la proclamation relative au service national et la déclaration de 2002 portent atteinte à la convention. En conclusion, le retard dans l'harmonisation de la législation et de la pratique nationales avec la convention, le nombre d'observations et de recommandations formulées par la Commission de la Conférence, la commission d'experts et d'autres organes internationaux, et le fait que le gouvernement continue à ne pas demander l'aide du BIT à cet égard justifient de considérer ce cas comme un cas de manquement grave.



**Le membre travailleur de l'Érythrée** a remercié la commission de lui donner l'occasion d'intervenir et de corriger certaines conceptions erronées concernant son pays. Il s'est dit préoccupé par l'approche prescriptive de la commission d'experts et de l'OIE à propos de l'application de la convention par l'Érythrée, sans avoir de preuves tangibles des allégations et sans tenir compte de la réalité en Érythrée. L'approche réelle de l'Érythrée en matière de développement des populations autochtones n'a pas été comprise. Sans se rendre dans le pays, il est pratiquement impossible de comprendre la réalité de l'Érythrée, l'esprit d'appartenance communautaire et l'engouement des populations pour la paix, la stabilité, la croissance et la prospérité. L'Érythrée a une vision singulière de l'avenir. Le pays est de fait toujours en proie à des difficultés de développement socio-économique et ravagé par la guerre et les règlements de compte géopolitiques. Cependant, malgré toutes ces difficultés, il a réussi à conserver ses valeurs les plus chères – honnêteté, intégrité, ardeur au travail, devoirs communautaires et civiques – permettant l'édification d'une nation durable. Il faut espérer que les succès obtenus grâce à la mise en œuvre des objectifs du Millénaire pour le développement perdureront avec la réalisation des objectifs de développement durable. En ce qui concerne le travail forcé, il est inconcevable qu'un pays, qui est issu de la douloureuse lutte pour son autodétermination et les droits de l'homme, puisse permettre la violation des droits de l'homme de sa population, notamment en recourant systématiquement au travail forcé en violation des valeurs du pays et des principes de la convention. L'Érythrée a ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT – sauf la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui est à l'examen – et a la ferme volonté d'en assurer l'application. Les principes des conventions sont consacrés dans la loi n° 118 de 2001 sur le travail. Les syndicats érythréens mènent activement l'action, en coopération avec les confédérations internationales et le BIT, pour protéger les droits des travailleurs. En vue de débattre de l'Agenda du travail décent, et en particulier du travail forcé et des migrations de main-d'œuvre en Afrique, une Conférence de solidarité internationale a été organisée, en collaboration avec l'OIT, à Asmara, en mars 2016, à laquelle ont participé plus de 25 syndicats nationaux, la CSI et l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA). Les participants à la Conférence se sont notamment rendus dans la mine de Bisha. À la suite de cette visite, nombre de salariés de la Bisha Mining Company se sont syndiqués. L'orateur a indiqué par ailleurs qu'une réponse officielle a été communiquée dans le cadre du rapport de la Commission d'enquête sur les droits de l'homme en Érythrée, précisant que, conformément à l'article 25 de la convention, l'imposition illégale de travail forcé ou du travail obligatoire est punie en tant qu'infraction pénale en Érythrée en vertu du Code pénal, et que l'article 3(7) de la proclamation du travail n° 118/2001 dispose que les obligations du service national ne relèvent pas du travail forcé. L'Érythrée recourt aux dérogations prévues à l'article 2, paragraphe 2, de la convention, qui recouvrent le service militaire obligatoire, ainsi que le travail relevant des obligations civiles normales des citoyens érythréens. Les syndicats érythréens veillent régulièrement au respect des dispositions de l'article 9 de la convention. Bien qu'en désaccord avec les observations de la commission d'experts selon lesquelles le service national revient à du travail forcé, l'orateur a réaffirmé qu'il s'engageait à lutter contre toute pratique de cette nature si elle devait être appliquée à l'avenir. Il faut espérer que la commission engagera un véritable dialogue avec tous les partenaires pour obtenir de réelles informations sur la situation en Érythrée.

**Le membre employeur de l'Érythrée** a déclaré que l'OIE avait contrevenu à la procédure en soumettant des observations sur l'Érythrée à la commission d'experts sans avoir

consulté la Fédération des employeurs de l'Érythrée (EFE), qui est l'une de ses membres. L'allégation qui y figure n'est ni légitime ni crédible. Elle est dénuée de fondement. De ce fait, l'orateur a demandé à tous les membres de l'OIE de rejeter l'allégation infondée, à l'instar de l'EFE. La question du travail forcé dans le programme du service national a été soulevée en 2015 par la CSI, puis, en 2017, par l'OIE, sans informations concrètes de la part des affiliés de ces deux organisations. En réalité, le gouvernement ne cesse de prendre des mesures pour atténuer le fardeau économique des membres du service national et d'autres employés. Fin 2015, une nouvelle échelle salariale a été établie pour les membres du service national et la démobilisation était en cours. Le rapport de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur lequel la commission d'experts s'est basée est très discutable et manque de crédibilité sur de nombreux points. De manière générale, l'allégation formulée est obsolète et ne tient pas compte des récents faits nouveaux concernant la question à l'examen.

**La membre gouvernementale de la Bulgarie**, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres, ainsi que de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro et de la Norvège, a souligné que la promotion, ainsi que la ratification et la mise en œuvre universelles des normes fondamentales du travail s'inscrivent dans le plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme, adopté en juillet 2015. L'Érythrée est partie à l'Accord de Cotonou, cadre de coopération avec l'UE qui impose aux parties de respecter la démocratie, l'état de droit et les principes relatifs aux droits de l'homme, dont l'abolition du travail forcé. La proclamation relative au service national et la campagne de développement Warsai Yakaalo de 2002 contrevennent à la convention puisqu'elles établissent une pratique généralisée et systématique d'imposition de travail obligatoire à la population. L'oratrice a noté avec une vive préoccupation qu'une large partie de la population peut être astreinte au service militaire, que le travail peut être imposé pendant une durée indéterminée et arbitraire et que les travaux exigés dépassent généralement de beaucoup les possibilités de dérogation prévues par la convention. Elle a vivement regretté que le gouvernement n'ait pris aucune mesure pour modifier ou abroger la législation, en dépit des recommandations antérieures de la Commission de la Conférence et de la commission d'experts. La menace de guerre ne doit pas justifier le fait d'astreindre une population au travail obligatoire pour des fins dépassant les limites du service militaire ou en dehors de véritables situations d'urgence ou cas de force majeure. L'oratrice a vivement invité le gouvernement érythréen à s'attacher à cette situation et à accepter l'offre de coopération et d'assistance technique du BIT. Elle a rappelé que l'UE demeure prête à aider l'Érythrée à respecter ses obligations en matière de démocratisation, de droits de l'homme, d'état de droit, ainsi qu'à soutenir son développement économique durable.

**Le membre travailleur du Nigéria**, s'exprimant également au nom de l'Organisation des syndicats d'Afrique de l'Ouest (OTAO), a rappelé que le Nigéria avait déployé un programme du service national d'une durée d'un an qui avait été établi dans le sillage de la guerre civile dans le pays, tandis que le programme de l'Érythrée était lié à son conflit avec l'Éthiopie. Toutefois, dans le cadre du programme du service national du Nigéria, le travail forcé n'avait pas été exigé. L'objectif de ce programme était de permettre aux jeunes d'apprécier l'essence du patriotisme ainsi que de consolider l'unité nationale et de leur donner la possibilité de faire leur première expérience du travail. Le gouvernement érythréen est instamment prié de se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de réformer et de transformer sa réglementation et ses pratiques relatives au service national en vue de promouvoir l'autonomisation

sociale et économique des jeunes, conformément aux recommandations formulées par la commission d'experts. Le Nigéria a connu un désaccord semblable avec un État voisin, et le conflit a été résolu à l'amiable grâce à l'assistance de la communauté internationale. En réponse aux appels lancés par l'Erythré, l'orateur a demandé que le BIT fournisse une solide assistance technique afin de coordonner un processus impliquant différentes associations des Nations Unies en vue de donner bonne suite à l'accord de paix, l'objectif étant de mettre fin à la situation de «ni guerre ni paix».

**La membre gouvernementale du Soudan** a remercié le gouvernement érythréen d'avoir manifesté un vif intérêt pour les questions relatives aux travailleurs et au travail, ainsi que pour les commentaires formulés par la commission d'experts. Elle a affirmé ce qui suit: *a)* la convention prévoit que le service national n'est pas considéré comme du travail forcé lorsqu'un État est confronté à un cas de force majeure; *b)* les mandats tripartites en Erythré avaient pris des mesures via un certain nombre d'initiatives de la Confédération des travailleurs de l'Erythré et avaient cherché à résoudre le problème avec le gouvernement, suite aux observations formulées par la CSI; et *c)* il importe d'accueillir et de saluer les évolutions positives que le gouvernement de l'Erythré a amorcées. Les questions mentionnées dans l'observation de la commission d'experts ne devraient plus être soulevées, et il faudrait travailler en collaboration avec l'Erythré pour l'aider à appliquer les normes internationales du travail.

**La membre travailleuse de l'Afrique du Sud** s'est fait l'écho de la préoccupation exprimée par les membres travailleurs concernant le service militaire illimité pour les conscrits et le manque d'opportunités socio-économiques fiables pour les jeunes. Le service militaire national prolongé est le principal motif pour lequel les personnes fuient l'Erythré: en 2016 et 2017, les réfugiés érythréens constituaient le cinquième groupe le plus important de réfugiés arrivés en Europe par la mer Méditerranée. Selon l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), 1 184 ressortissants érythréens sont arrivés en Europe par la mer depuis début 2018. Si l'on en croit les estimations de l'ONU, un dixième de la population érythréenne a fui le pays ces dernières années. Cette situation est alarmante et le manque d'activités économiques, tant individuelles que collectives, ne peut continuer. Or, en exploitant les conscrits à des fins civiles et économiques, le gouvernement contrevient au droit international. Il n'est plus question de continuer à tolérer que des personnes travaillent pendant une durée pouvant aller jusqu'à quinze ans, sans rémunération, dans le cadre d'obligations considérées comme des «obligations civiles normales» et sous couvert d'obligations militaires permanentes. Le rapport de 2017 de la Rapporteuse spéciale sur la situation des droits de l'homme en Erythré indique que les programmes du service national en Erythré «continuent à mettre en œuvre des programmes de service militaire/national arbitraires, prolongés et forcés assimilables à un esclavage, conformément aux conclusions de la commission d'enquête». Les nouvelles mesures visant à démobiliser les conscrits et à les réintégrer dans le service civil national (notamment l'introduction d'une échelle salariale) sont certes encourageantes mais pas suffisantes. De tels efforts doivent être encore renforcés et développés et porter notamment sur l'adoption générale d'une politique de l'emploi et de l'élimination de la pauvreté, dans les secteurs tant public que privé. Il convient donc de prier instamment le gouvernement d'accepter l'assistance technique du BIT en vue de l'élaboration d'un plan d'action assorti de délais.

**Le membre gouvernemental de l'Algérie** a relevé avec satisfaction les nouvelles mesures adoptées pour organiser le service national et la formation professionnelle dans le cadre de son programme de développement, cela malgré

une situation très difficile. Il a encouragé le gouvernement érythréen à poursuivre ses efforts pour respecter ses obligations dans le cadre de la convention, en collaboration avec l'OIT.

**Le membre travailleur de la Zambie** a affirmé que les allégations de violations des droits de l'homme et des travailleurs aussi graves que celles qui se rapportent au travail forcé doivent être fondées sur des faits et des informations solides. Une équipe de 25 syndicalistes internationaux s'est rendue en Erythré en 2016 pour y visiter la mine de Bisha afin d'enquêter sur les allégations de travail forcé qui y ont été signalées. Aucun cas de travail forcé n'a été observé. Cependant, étant donné la gravité des allégations formulées, la Commission de la Conférence, la commission d'experts et les autres parties concernées devraient organiser une mission d'enquête en Erythré pour: *a)* recueillir des informations de première main sur la situation telle qu'elle se présente; *b)* évaluer de façon objective les progrès que le pays a accomplis dans le domaine des droits de l'homme et des droits syndicaux; et *c)* recenser les problèmes et proposer une voie à suivre pour continuer à progresser dans ces domaines. L'ensemble des syndicats et des organisations internationales sont instamment priés de continuer à apporter leur soutien à la Confédération nationale des travailleurs de l'Erythré en matière de renforcement des capacités, dans un esprit de solidarité syndicale internationale.

**Le représentant gouvernemental** a demandé que l'on comprenne bien la situation dans son pays pour trouver une véritable solution. Il est malheureux d'entendre que le pays ne connaît pas une situation de force majeure alors que le problème concernant le programme du service national est directement lié à l'occupation éthiopienne prolongée du territoire érythréen. La paix est une condition préalable à la mise en œuvre des normes internationales du travail et l'occupation ne permet pas de l'instaurer. Dans ce contexte, la solidarité est essentielle au développement. Le gouvernement ne nie pas que des membres du service national participent à des tâches non militaires, mais il s'agit de cas de force majeure. Le service national n'a pas été employé dans un but de développement économique. L'Erythré n'imposerait pas du travail forcé à sa propre population. Bien au contraire, elle souhaite abolir totalement cette pratique. Toutefois, même si la législation est modifiée, la cause fondamentale du problème subsiste, à savoir l'occupation éthiopienne, et il convient d'y remédier. Une discussion fondée sur des allégations injustifiées n'aide pas l'Erythré à appliquer les normes internationales du travail. Le gouvernement ne rejette pas l'idée d'une assistance technique pour autant que celle-ci résolve les causes fondamentales du travail forcé et conduise à la paix et au retour à la stabilité. Compte tenu de la gravité des circonstances que certains n'ont pas entièrement comprises, l'Erythré a dû adopter des actions unilatérales. De plus, elle a commencé à améliorer la situation et continuera à le faire. A ce propos, les mesures prises incluent l'introduction d'une échelle salariale appropriée pour les membres du service national et la réinsertion d'anciens membres du service national dans le service civil. La campagne de développement Warsai Yakaalo n'a été déployée que de 2006 à 2015, et il y a été mis fin depuis lors. Il convient aussi de préciser que l'allégation selon laquelle des enfants de moins de 18 ans y ont participé est fautive.

**Un autre représentant gouvernemental** est revenu sur la question de procédure au sujet de la soumission des observations de l'OIE. Il est nécessaire de tenir compte du fait que l'EFE, en tant que membre de l'OIE, n'a pas été consultée avant la soumission des observations à la commission d'experts. De plus, compte tenu du processus de reconstruction et de développement des pays européens par le passé, l'Erythré ne devrait pas être traitée différemment. La prolongation de la situation de force majeure fait

qu'il n'y a pas d'alternative au programme du service national et qu'aucun calendrier précis ne peut être établi à cet égard. Pour conclure, l'orateur a de nouveau souligné que l'Érythrée souhaite collaborer avec la communauté internationale et qu'elle est ouverte à la proposition d'assistance technique. Néanmoins, une confiance mutuelle est indispensable et toute coopération doit s'accompagner d'une meilleure compréhension de la situation telle qu'elle est en Érythrée.

Les membres travailleurs ont remercié l'ensemble des intervenants et les représentants du gouvernement érythréen pour les éléments d'information qu'ils ont transmis à la commission. Si la paix, la stabilité et les droits sont étroitement liés, il est néanmoins regrettable que le gouvernement érythréen se retranche derrière la situation diplomatique difficile avec son voisin éthiopien pour justifier les exactions institutionnalisées à l'encontre de la population érythréenne et la négation de ses droits humains fondamentaux. Il est également regrettable que le gouvernement continue de sous-évaluer et de nier les très graves violations en cause. Il faut mettre fin au service national à durée indéterminée en abolissant la campagne Warsai Yakaalo et en abrogeant la proclamation relative au service national. Il faut mettre un terme à l'utilisation de conscrits pour des travaux qui ne revêtent pas de caractère purement militaire. De nombreux rapports font état de conscrits mis au service du secteur privé qui y trouve là une main-d'œuvre docile, parce qu'opprimée, et bon marché. Cela doit cesser. Le gouvernement érythréen doit enfin reconnaître que la situation du pays ne permet pas de faire appel à la notion de force majeure pour justifier la réalisation de tâches non militaires dans le cadre du service national obligatoire. Il doit également mettre fin à la conscription militaire des enfants, une pratique qui n'est ni tenable pour le pays ni acceptable au niveau international. Le gouvernement doit également prendre des mesures immédiates afin de préserver les femmes conscrites du harcèlement et des violences sexuelles. Les membres travailleurs ont demandé au gouvernement de faire toute la lumière sur les nombreuses allégations de meurtres, de tortures, d'enlèvements et d'autres violations dans le cadre du service national. Il est urgent que l'Érythrée change son image de colonie pénitentiaire: le gouvernement doit fermer les lieux de détention secrets, garantir l'intégrité physique des détenus et leur accès à des traitements médicaux, ainsi que des conditions de détention adéquates, conformément aux règles internationales. Il doit également mettre fin aux représailles exercées sur les familles des personnes qui fuient le pays. Il conviendrait de mettre en place un mécanisme indépendant permettant aux conscrits de porter plainte en cas de mauvais traitements et d'obtenir réparation lorsqu'ils ont subi un préjudice dans le cadre de leurs obligations de service. Le gouvernement érythréen doit avoir recours à l'assistance technique du BIT, déjà recommandée en 2015, afin de développer un plan d'action, en consultation avec les partenaires sociaux, pour réviser la législation sur le service militaire. Il doit également mettre en place une politique nationale d'emploi et d'éradication de la pauvreté.

Les membres employeurs ont estimé que le véritable problème est que le gouvernement reconnaît que le service national a lieu mais qu'il le justifie en tant que situation de force majeure au titre de la convention. Étant donné son non-respect persistant de la convention, notamment s'agissant du recours au cas de force majeure, le gouvernement est encouragé à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et est instamment prié de collaborer avec le BIT, notamment en remettant des rapports sur la base des recommandations de la commission.

Le représentant gouvernemental, présentant un point d'ordre, a déclaré que la discussion doit se limiter aux questions soulevées au titre de la convention n° 29, certaines questions d'ordre politique, comme l'ont souligné

les membres travailleurs, ne relevant pas de son champ d'application. Il a de nouveau soulevé la question de savoir si l'OIE a le droit de soumettre des observations sans avoir consulté l'EFE. Il a demandé des explications à l'OIE.

Les membres employeurs ont précisé que l'OIE n'a pas déposé de plainte devant cette commission à propos du cas à l'examen.

### Conclusions

La commission a pris note des informations que les représentants gouvernementaux ont fournies oralement et de la discussion qui a suivi sur la pratique systématique et à grande échelle de l'imposition du travail obligatoire à la population pendant une durée indéterminée, dans le cadre des programmes relatifs à l'obligation de service national. Les membres du service national ont également d'autres obligations, dont l'exécution d'un large éventail d'activités économiques. L'obligation d'effectuer le service national obligatoire est énoncée dans la Proclamation relative au service national de 1995 et dans la Campagne de développement Warsai Yakaalo de 2002.

La commission a pris note du fait que le gouvernement a déclaré que la Campagne de développement Warsai Yakaalo était terminée et qu'un certain nombre de conscrits avaient été démobilisés et qu'ils avaient désormais rejoint la fonction publique, où ils touchaient un salaire suffisant. Compte tenu de la situation particulière du pays, le gouvernement a déclaré que les dérogations à l'article 2, paragraphe 2, de la convention n° 29 concernant les cas de force majeure justifient que la durée de la conscription soit prolongée au-delà des dix-huit mois obligatoires prévus par la Proclamation relative au service national de 1995.

En dernier lieu, la commission a noté que le gouvernement souhaitait se prévaloir d'une assistance technique.

Prenant en compte les exposés du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement:

- de modifier ou d'abroger la Proclamation relative au service national afin de mettre un terme au travail forcé;
- de veiller à ce qu'aucun conscrit ne soit plus astreint au travail forcé, conformément à la convention n° 29;
- de se prévaloir sans délai d'une assistance technique afin de s'acquitter pleinement des obligations qui lui incombent au titre de la convention n° 29;
- d'indiquer à la commission d'experts les progrès réalisés dans la mise en œuvre des conclusions de la Commission de la Conférence avant le 1<sup>er</sup> septembre 2018.

Le représentant gouvernemental a indiqué que la procédure appliquée à son pays n'est pas la même que celle réservée aux autres. Compte tenu que l'on ignore qui a envoyé des observations à la commission d'experts sur l'application de la convention en Érythrée, les allégations auraient dû être écartées dès le début. La Commission de la Conférence n'a pas tenu compte de la situation telle qu'elle est sur le terrain pour se faire une idée claire de la gravité des obstacles considérables qui empêchent une pleine application de la convention. Par conséquent, ce véritable cas de force majeure, compatible avec la convention, n'est pas reconnu en tant que tel. La commission dépend fortement de sources extérieures d'information, sans rapport entre elles et auxquelles on ne peut se fier, et ne croit pas aux déclarations du gouvernement, par exemple en ce qui concerne le caractère obsolète de la Campagne de développement Warsai Yakaalo. Les mesures d'atténuation prises par le gouvernement, telles l'amélioration de l'échelle salariale des membres du service national et leur intégration dans la fonction publique, n'ont pas été appréciées à leur juste valeur. Le gouvernement envisagera de se prévaloir de l'assistance technique du BIT si celle-ci permet de lutter contre les racines du mal.



**Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947**  
**Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969**  
*République de Moldova (ratifications: 1996, 1997)*

Le gouvernement estime que les droits de l'homme sont indivisibles, interdépendants et universels et reste fermement attaché à leur mise en œuvre, y compris dans le domaine du travail. Même s'il tient à travailler avec le BIT sur tous les problèmes qui n'ont pas encore été résolus afin d'atténuer les causes profondes du problème, on ne peut pas vraiment dire que le gouvernement accepte ces conclusions, qui sont essentiellement le fruit d'informations aberrantes qui ne reflètent pas la réalité.

**Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947**  
**Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969**

**RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA (ratifications: 1996, 1997)**

Une **représentante gouvernementale** a déclaré qu'un processus complexe de réforme est en cours pour rendre la législation nationale conforme aux instruments mentionnés dans l'Accord d'association de 2014 entre l'Union européenne (UE) et la République de Moldova, y compris dans le domaine du travail. En 2016 et 2017, une réforme fondamentale a été mise en œuvre dans le domaine du contrôle de l'Etat sur les activités des entreprises, réforme qui a notamment entraîné la diminution du nombre d'organismes de contrôle, réduit de 58 à 13, et l'octroi de fonctions de réglementation à cinq organismes. Le principal objectif de la réforme est de simplifier les procédures d'inspection, de les axer sur les risques et d'éliminer les chevauchements de compétence entre les organismes de contrôle. Depuis cette réforme, les relations de travail relèvent de la compétence de l'inspection du travail de l'Etat, tandis que le contrôle de la sécurité et de la santé au travail a été transféré de l'inspection du travail de l'Etat à dix organismes sectoriels. Le ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale est l'organe central de l'administration publique chargé de promouvoir les politiques de sécurité et de santé au travail. Les services de l'inspection du travail de l'Etat contrôlent et coordonnent la bonne application de la législation et signalent aux autorités centrales les mesures prises par les dix organismes sectoriels pour contrôler la sécurité et la santé au travail. Le nouveau cadre institutionnel prévoit ainsi le contrôle des conditions de sécurité et de santé au travail dans tous les domaines d'activité économique. Dans l'agriculture, cette tâche incombe aux inspecteurs de l'Agence nationale pour la sécurité alimentaire. En ce qui concerne l'allocation de ressources, chaque organisme ayant des fonctions dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail est chargé de prévoir un budget garantissant le bon déroulement des activités de ses inspecteurs du travail. L'inspection du travail de l'Etat organise des formations pour les inspecteurs du travail, y compris pour ceux dont les fonctions englobent le contrôle des conditions de sécurité et de santé au travail; quatre inspecteurs de trois organismes ont suivi de telles formations. Aucune ingérence dans les activités des inspecteurs du travail n'est permise. Le gouvernement rédige actuellement des actes juridiques afin d'établir le statut des inspecteurs du travail conformément aux conventions de l'OIT, afin qu'ils ne soient pas influencés par les changements de gouvernement et qu'ils soient protégés contre les influences extérieures indues. Les inspecteurs des dix organismes sectoriels ont le droit de demander et d'obtenir le soutien d'experts et de spécialistes d'autres institutions concernées pour mener des inspections relatives à la sécurité et à la santé au travail. Il revient à l'inspection du travail de l'Etat, en tant qu'instance de coordination nationale, d'élaborer le rapport de l'inspection du travail avec la participation des dix organismes compétents.

Les inspecteurs du travail chargés de contrôler la sécurité et la santé au travail ont le statut de fonctionnaire, à l'exception de ceux qui sont employés par l'Agence nationale

pour la réglementation énergétique et l'Agence nationale pour les communications électroniques et les techniques d'information. Le gouvernement entend modifier la législation nationale afin que les inspecteurs de ces deux agences aient le même statut que les autres. Quant au nombre d'inspecteurs, 36 des 43 inspecteurs du travail de l'inspection du travail de l'Etat ont été transférés vers six nouvelles autorités dotées de fonctions de contrôle dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail; leur transfert a également impliqué un transfert du budget pour leur salaire. Il y a suffisamment d'inspecteurs et ceux-ci seront également compétents dans le domaine d'activité de l'autorité dont ils relèvent. La majorité des organismes dotés de responsabilités en matière de sécurité et de santé au travail ont des bureaux territoriaux. Si la loi sur le contrôle de l'Etat des activités des entreprises (loi n° 131) prévoit qu'il ne peut pas y avoir plus d'une inspection planifiée dans une entreprise par an, rien n'empêche d'effectuer autant de contrôles inopinés que nécessaire pour veiller à l'application de la législation du travail et des normes de sécurité et de santé au travail. La loi n° 131 a été modifiée par la loi n° 185 du 21 septembre 2017 qui supprime l'obligation de notifier les inspections au préalable. Le nombre de rapports d'infraction pour des violations de la législation du travail a diminué depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 131 en 2013. Un moratoire de six mois sur les inspections du travail a été déclaré en 2016. La loi n° 185 de 2017 porte modification du Code des infractions et introduit de nouvelles amendes pour les employeurs qui ne satisfont pas aux obligations en matière de santé et sécurité au travail qui leur incombent en vertu de la législation nationale. Conformément à la loi n° 140 sur l'inspection du travail de l'Etat de 2001 et à la loi sur la sécurité et la santé au travail, les inspecteurs du travail ne doivent pas révéler la source d'une plainte. La modification des dispositions de la loi n° 131 afin de supprimer l'obligation d'avertir d'une inspection au préalable garantira que nul ne dira qu'un contrôle a lieu suite à une plainte. La mission du BIT de décembre 2017 a permis de se concentrer sur les principaux points du système de sécurité et de santé au travail à améliorer. Le ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale a déjà entrepris certaines mesures administratives et organisationnelles pour mettre en œuvre les recommandations de la mission et accélérer le processus de contrôle dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

**Les membres employeurs** ont rappelé que, à la suite d'une réclamation introduite en 2013 par la Confédération nationale des syndicats de Moldova (CNSM), le Conseil d'administration du BIT avait désigné un comité tripartite dont le rapport avait été rendu public en mars 2015, et que la décision de clôturer la réclamation à cette date était liée à l'adoption de mesures nationales pour donner effet, en particulier, aux articles 12 et 16 de la convention n° 81. L'assistance technique du BIT, suggérée en 2015, a finalement été sollicitée par le gouvernement et a pu démarrer en février 2017. Les autorités nationales ont ainsi souhaité vérifier si leur projet de réforme de l'inspection du travail était conforme aux normes de l'OIT. En dépit des efforts fournis dans le cadre de l'assistance technique, les membres de la commission d'experts, en proposant de faire figurer cette situation nationale sur la liste des cas de manquements graves à l'occasion de la présente session de la Conférence, ont donné un signal clair de non-conformité. Les membres employeurs se sont dits préoccupés par les questions soulevées par la commission d'experts, à savoir: l'existence d'une autorité centrale encore efficace et fonctionnelle pour coordonner les différents services d'inspection dans le domaine de la santé et sécurité au travail; les raisons de la baisse du nombre de rapports d'infraction soumis aux tribunaux entre 2012 et 2016; les restrictions au pouvoir des inspecteurs d'effectuer des visites d'inspection sans

avertissement préalable; les garanties de confidentialité; la nécessité de prendre des mesures pour que les inspections soient possibles aussi souvent que nécessaire; la réalité du libre choix des inspecteurs d'engager ou non des poursuites légales immédiates; et, enfin, la question de la formation adéquate des inspecteurs dans l'agriculture. Seule une inspection du travail répondant aux critères d'indépendance, de qualité et d'égalité de traitement de tous les acteurs économiques permet d'assurer une bonne gouvernance dans le monde du travail et est indispensable pour une administration efficace. Dans un état de droit, grâce à l'inspection du travail et à un cadre réglementaire judicieux, le climat des affaires se stabilise, la sécurité juridique et économique augmente et les risques sociaux pour les investisseurs sont plus limités. Une bonne inspection du travail, qui agit prioritairement à titre préventif et consultatif, est essentielle pour garantir une concurrence loyale et éthique, ce qui encourage l'investissement, la croissance économique et la création d'emplois qui en résultent. Si l'inspection du travail, comme l'exigent les conventions n°s 81 et 129, doit fonctionner de manière autonome et sans restriction afin de veiller à l'application effective de la réglementation du travail, il est également important qu'elle fonctionne de manière impartiale et conforme à l'état de droit. Par exemple, les inspecteurs du travail ne doivent pas être dissuadés d'imposer des amendes, et des mesures efficaces doivent être mises en place pour garantir l'absence de corruption. Le fonctionnement indépendant et sans restriction de l'inspection du travail est lié à des garanties en termes de bonne gouvernance, de transparence et de responsabilité.

En raison de la complexité croissante des législations sociales dans de nombreux pays, l'employeur n'a pas toujours la capacité de se mettre immédiatement en conformité avec tout le corpus de règles de droit du travail. Les services d'inspection doivent donc veiller à soutenir les entreprises, à titre préventif, en leur fournissant des informations et des conseils techniques sur les moyens les plus efficaces d'observer la législation. Outre les fonctions de conseil et de prévention, la seconde priorité d'action des services d'inspection du travail doit être de s'attaquer à la fraude sociale. Il convient de fournir suffisamment de moyens humains et matériels aux services d'inspection dans ce but, ainsi qu'une allocation judicieuse des ressources pour lutter contre des acteurs économiques et sociaux qui ne respectent pas, volontairement, les règles du jeu. Par ailleurs, les inspecteurs doivent disposer des qualifications, mais aussi de l'indépendance et de la déontologie nécessaires pour pouvoir remplir leur rôle de manière efficace et adaptée. Les membres employeurs ont également affirmé que les griefs formulés dans les observations devaient se référer – et se limiter – aux droits et obligations spécifiques prévus dans les conventions concernées. Ainsi, faisant référence au paragraphe 237 de l'étude d'ensemble de 2006 de la commission d'experts, ils considèrent qu'il ne semble pas opportun de veiller à ce qu'un plus grand nombre de contrôles non programmés soient effectués dans le but de garantir la confidentialité de l'identité des plaignants. De même, sur la question des poursuites légales immédiates, ils estiment, à la lumière de l'article 17.1 de la convention n° 81, que l'inspection du travail n'a pas nécessairement un pouvoir de décision absolu pour poursuivre légalement les contrevenants et que, en fonction des législations nationales, elle doit parfois privilégier les mesures incitatives, qui s'avèrent généralement très efficaces. Enfin, les visites sans avertissement préalable ont certes démontré leur efficacité, mais elles devraient être encadrées par des règles spécifiques et devraient se dérouler dans le respect des libertés fondamentales et du principe de proportionnalité. Ceci étant, les membres employeurs ont réaffirmé que le cadre législatif de la République de Moldova et son application pratique ne semblait pas encore apporter toutes les

garanties nécessaires. Aussi les autorités nationales sont-elles encouragées à communiquer les informations demandées et à entreprendre les réformes appropriées pour rendre leurs services d'inspection du travail plus performants en respectant les principes des conventions.

**Les membres travailleurs**, à l'instar des membres employeurs, ont rappelé qu'en juin 2013 la CNSM avait déposé une réclamation au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT quant à la non-exécution par la République de Moldova de la convention n° 81. La réclamation exposait que, depuis l'adoption de la loi n° 131, il n'était plus possible pour l'inspection du travail d'effectuer des visites sans avertissement préalable, un préavis de cinq jours étant requis. Le comité tripartite créé afin d'examiner cette réclamation avait relevé, dans son rapport approuvé par le Conseil d'administration en 2015, que la loi n° 131 présentait effectivement des incompatibilités avec la convention précitée. Depuis cette date, la situation ne s'est pas améliorée, elle s'est au contraire dégradée. D'après la commission d'experts, bien que le gouvernement ait pris quelques mesures afin d'adapter la législation nationale, il n'en reste pas moins que celle-ci présente toujours des incompatibilités avec les conventions. Si le gouvernement prévoit d'introduire certaines dérogations à l'obligation de présenter un préavis de cinq jours avant l'inspection, le fait d'introduire des dérogations n'est pas suffisant pour satisfaire aux prescriptions des conventions. Il est rappelé que la loi n° 131 retire certaines compétences et fonctions de surveillance dans le domaine de la sécurité et santé au travail de l'inspection du travail de l'Etat pour les transférer à dix organes de surveillance, tels que l'autorité nationale pour la sécurité alimentaire, l'agence pour la protection des consommateurs ou encore l'agence nationale pour la santé publique. Le fractionnement des fonctions de contrôle en matière de sécurité et de santé au travail a pour conséquence de diluer l'inspection du travail dans un ensemble plus vaste et conduit à en effacer la spécificité. Certes, ces conventions n'empêchent pas que certaines responsabilités concernant l'inspection du travail puissent être attribuées à différents départements, mais sous réserve que l'autorité compétente prenne des mesures afin de veiller à ce que des ressources budgétaires adéquates soient mises à disposition et d'encourager la coopération entre ces différents départements. Il appartient donc au gouvernement d'apporter des réponses précises aux observations de la commission d'experts sur ce point. Il s'agit notamment d'assurer: la stabilité d'emploi et l'indépendance du personnel d'inspection; la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés; un nombre suffisant d'inspecteurs pour permettre l'exercice efficace des fonctions d'inspection et de mettre à leur disposition les moyens nécessaires comme les bureaux et facilités de transport; et la conduite d'inspections aussi fréquente et soignée que nécessaire afin d'assurer l'application effective des dispositions légales existantes. S'agissant du nombre de rapports d'infractions présentés aux tribunaux entre 2012 et 2016, qui a connu une baisse considérable, passant de 891 à 165, le gouvernement est prié de fournir des explications sur cette baisse, ainsi que des informations sur les résultats spécifiques des rapports présentés aux tribunaux.

La raison d'être de la confidentialité des plaintes reçues par l'inspection tombe sous le sens: il s'agit d'assurer la protection de la victime et d'éviter qu'elle ne fasse l'objet de représailles. Etant donné que la législation nationale prévoit que les entreprises doivent être informées du contrôle cinq jours à l'avance, il en résulte que les enquêtes non programmées font toujours suite à une plainte, ce qui met à mal le droit à la confidentialité. En ce qui concerne la fréquence des inspections, il est rappelé que l'article 15 de la loi n° 131 dispose que chaque autorité exerçant des



fonctions de surveillance élabore un plan annuel d'inspections qui ne peut être modifié et qui spécifie les inspections planifiées par trimestre, sans qu'il soit possible de procéder à des visites non prévues par le calendrier. Si le gouvernement allègue que la loi prévoit un maximum d'une visite par an sauf si la méthodologie fondée sur le risque exige une fréquence plus élevée et qu'en outre il n'y a pas de limite pour les inspections non programmées, force est de constater, comme l'a fait la commission d'experts, que les visites non programmées ne sont autorisées que sous certaines conditions spécifiques. Il est enfin fait référence à l'article 4 de la loi n° 131 (qui prévoit que les inspections au cours des trois premières années de l'exploitation d'une entreprise auront un caractère consultatif) et à l'article 5 (selon lequel en cas d'infraction mineure les sanctions prévues par la loi sur les infractions administratives ou d'autres peuvent ne pas être appliquées). Pour les membres travailleurs, cela revient à octroyer aux entreprises un chèque en blanc les autorisant à enfreindre comme elles le souhaitent la loi puisqu'elles sont assurées de ne subir aucune conséquence. Il est regrettable que plutôt que d'encourager la création d'entreprises saines, assurant des emplois décents, dans le respect des normes de santé et d'hygiène, le gouvernement préfère favoriser dans les faits des mécanismes de contournement des lois. Il est également évident que ceci va à l'encontre des conventions en question qui prévoient, sous réserve de certaines exceptions, que les infractions aux dispositions légales dont les inspecteurs sont chargés d'assurer la surveillance seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable, et qu'il doit être laissé aux inspecteurs la liberté d'apprécier s'il y a lieu de donner des avertissements ou des conseils ou plutôt d'entamer ou de recommander des poursuites. En guise de conclusion, les membres travailleurs ont déclaré que la législation sur l'inspection adoptée en 2012 a fortement été influencée par la volonté de créer un environnement propice aux affaires qui échappe au respect des normes du travail. Rappelant la raison d'être de l'OIT, ils se sont référés au Préambule de la Constitution de l'OIT selon lequel «il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger...». Il existe donc un lien entre, d'une part, les mauvaises conditions de travail – celles qui justement font l'objet d'une surveillance via l'inspection – et, d'autre part, le développement de l'injustice et de la misère. Le deuxième enseignement qui découle du Préambule est que de mauvaises conditions de travail empêchent toute justice sociale ainsi que la construction d'un développement soutenu pour toutes et tous. Ceci ne peut se réaliser que dans le respect des droits des travailleurs à de bonnes conditions de travail sous le contrôle d'une inspection efficace. La réalisation de ces objectifs est également conditionnée au respect des droits et principes fondamentaux du travail, et en premier lieu la liberté syndicale. Ainsi, le fait de démanteler l'inspection du travail afin de soi-disant créer un environnement propice aux affaires représente un calcul à court terme qui risque de nuire gravement à la cohésion et à la stabilité sociale.

**Le membre employeur de la République de Moldova** a déclaré que, en novembre 2013, la Confédération nationale des employeurs de la République de Moldova (CNPM) avait organisé un forum des entreprises sur les principaux obstacles à un environnement entrepreneurial dans le pays et élaboré un certain nombre de recommandations. Les informations recueillies ont servi de base à l'élaboration du programme d'amélioration de l'environnement entrepreneurial, et un mémorandum, qui sert de base aux réformes, a été signé avec le gouvernement. Des efforts ont été dé-

ployés pour éliminer les restrictions au commerce. En matière de réglementation des entreprises, le nombre de documents d'approbation a été divisé par trois, et l'élaboration de rapports financiers et statistiques a été simplifiée. Une réforme institutionnelle est en cours pour tirer le meilleur parti du nombre d'institutions dotées de pouvoirs de contrôle. Elle a pour but d'alléger la charge qui pèse sur les agents économiques et de réduire drastiquement le nombre de contrôles dans les entreprises afin d'accroître la transparence et la prévisibilité du processus de contrôle. Cela suppose une diminution du nombre d'institutions dotées de pouvoirs de contrôle, une réduction du nombre de documents d'approbation, une simplification des relations professionnelles au moyen d'une modification du Code du travail et une simplification de l'élaboration des rapports financiers. En ce qui concerne les inspections du travail, en consultation avec les partenaires sociaux et l'OIT, la CNPM a estimé que la loi n° 131 n'est pas conforme à la convention n° 81. Certaines modifications doivent y être apportées. Cependant, pour que ces actions gouvernementales soutiennent l'environnement entrepreneurial en tirant le meilleur parti du nombre d'institutions, il fallait inclure l'inspection du travail aux réformes. L'orateur a fait référence à une proposition de la CNPM visant à créer un système intégré d'inspection constitué de l'inspection nationale du travail et du centre national de santé publique, comme cela est le cas dans plusieurs autres pays, mais cette proposition n'a pas été retenue. Actuellement, la République de Moldova connaît un certain nombre de transformations. A cet égard, l'orateur s'est dit impatient de voir le bout de la période de transition afin de faire le bilan des réformes.

**Le membre travailleur de la République de Moldova** a souligné que le respect des conventions nos 81 et 129 contribue à sauver des vies. Les limitations imposées aux fonctions d'inspection du travail sont inacceptables. Il a rappelé le temps qui s'était écoulé avant que la réclamation présentée par la CNSM en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT en 2013, dont la procédure a été close en 2015, ne soit examinée. Des accidents du travail, dont des accidents mortels, se sont produits après l'adoption de la loi n° 131 en raison de l'absence de visites d'inspecteurs du travail. Les dispositions de la loi n° 131 relatives à la santé et à la sécurité au travail contredisent les conventions. Le ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale a toujours soutenu la position de la CNSM et défendu le respect des normes de l'OIT. Il n'a cependant pas reçu le soutien du ministère de l'Economie ni d'autres organismes gouvernementaux. Toutefois, la CNSM a été informée que la réforme avait nécessité des changements et que le pays devrait respecter les normes internationales, après la signature de l'accord d'association de 2014. Le comité tripartite chargé d'examiner la réclamation présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT a déclaré que la loi n° 131 n'est pas conforme aux dispositions de la convention n° 81 et a demandé que des mesures soient prises pour en appliquer efficacement les articles 12 et 16. Si le gouvernement s'est engagé à mettre la législation en conformité avec les dispositions de la convention n° 81, en adoptant un programme par pays de promotion du travail décent 2013-2016, les articles 12 et 16 de la convention n'ont pas été transposés en droit interne. En outre, selon le ministère de l'Economie, la loi n° 131 est conforme aux normes internationales, et d'autres mesures ne sont pas nécessaires. L'insuffisance des visites d'inspection du travail s'est soldée par le décès de trois mineurs, victimes d'accidents du travail. De plus, en avril 2016, un moratoire a été instauré sur les visites de l'inspection du travail. La commission d'experts a déclaré qu'une telle restriction constitue une violation grave des conventions nos 81 et 129. En outre, les fonctions de l'inspection du travail doivent être transférées

à d'autres organismes. L'orateur a accueilli avec satisfaction le fait que, tout récemment, le Parlement a modifié la législation nationale et rendu à l'inspection du travail des fonctions d'enquête sur les graves accidents du travail. Une mission d'assistance technique du BIT a donné lieu à plusieurs recommandations visant le respect des conventions, notamment en ce qui concerne la décentralisation du système d'inspection du travail. Une assistance technique doit aussi être fournie pour renforcer la législation nationale et la mettre en conformité avec les conventions.

**La membre gouvernementale de la Bulgarie**, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, du Monténégro et de la Norvège, a insisté sur le rôle fondamental que joue l'inspection du travail dans la promotion du travail décent. Elle confirme l'engagement des pays qu'elle représente en faveur de l'association politique et de l'intégration économique dans le cadre de l'accord d'association entre l'UE et la République de Moldova et de l'Accord de libre-échange complet et approfondi (ALECA), sur la base de valeurs fondamentales, notamment le respect des principes démocratiques, de l'état de droit, de la bonne gouvernance, des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Il convient de se féliciter des résultats obtenus par le Conseil d'association UE-Moldova, qui s'est réuni en mai 2018. La question de l'inspection du travail en République de Moldova a été examinée à plusieurs reprises par la commission d'experts, qui a jugé certaines parties de la législation, en particulier la loi n° 131, comme étant en contradiction avec les conventions n° 81 et 129. La réforme adoptée en 2017, qui retire la question de la sécurité et de la santé au travail du mandat de l'inspection du travail de l'Etat, prévoit un système complexe qui suscite de nombreuses préoccupations en termes de respect des conventions, notamment en ce qui concerne la supervision et la coordination globales des inspections portant sur la sécurité et la santé au travail, l'attribution de suffisamment de ressources budgétaires et humaines, ainsi que les qualifications professionnelles des inspecteurs ou encore la stabilité dans l'emploi et l'indépendance des inspecteurs. Le fait que le nouveau système ne garantisse pas l'égalité dans la prévention des risques professionnels ni la protection de la sécurité et de la santé au travail de tous les travailleurs employés dans le pays est source de préoccupation. L'oratrice fait également part de sa profonde inquiétude quant aux restrictions imposées aux inspections du travail telles qu'elles figurent dans la loi n° 131, qui limite la réalisation d'inspections inopinées ainsi que le nombre de visites d'inspection effectuées chaque année. En outre, cette loi affaiblit le système des sanctions et compromet le caractère confidentiel des plaintes. De plus, le nombre de constats d'infraction lors d'inspections a considérablement baissé ces dernières années. Le gouvernement est prié de prendre les mesures nécessaires pour mettre la législation et la pratique nationales en conformité avec les conventions en matière d'inspection du travail, y compris dans l'agriculture, et de faire appel à l'expérience du BIT en la matière. L'absence de système efficace de respect des droits des travailleurs et d'application des normes du travail peut entraîner une violation des engagements pris par la République de Moldova dans le cadre de son accord d'association avec l'UE (y compris l'ALECA). Il s'agit notamment des engagements visant à mettre efficacement en œuvre, dans la loi et la pratique nationales, les normes fondamentales du travail consacrées dans les conventions fondamentales de l'OIT, et de rapprocher la législation nationale du droit européen sur les questions relatives au travail et à la sécurité et à la santé au travail (article 37 de l'accord d'association). La République de Moldova s'est également engagée à mettre efficacement en œuvre les conventions n° 81 et 129, dans la loi et la

pratique nationales, conformément à l'article 365 de l'accord d'association. Elle s'est en outre engagée à ne pas abaisser les niveaux de protection ni à se soustraire à l'application efficace du droit du travail, de manière à encourager le commerce ou l'investissement, conformément à l'article 371 de l'accord d'association. L'accent est mis sur la nécessité pour le gouvernement et pour l'OIT d'œuvrer en étroite coordination avec toutes les organisations internationales et régionales concernées, dont le Fonds monétaire international, la Banque mondiale et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), afin de veiller à ce que les mesures prises en matière d'inspection du travail soient conformes aux conventions de l'OIT.

**La membre travailleuse du Royaume-Uni** a souligné que, d'après la convention n° 81, l'existence d'inspections du travail dotées de suffisamment de ressources financières est une composante essentielle du contrôle et de l'application de la législation du travail, y compris des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail. Renvoyant à la discussion qui doit avoir lieu lors de l'examen de l'application des conventions n° 81 et 129 par l'Ukraine, elle a souligné que les gouvernements limitent de plus en plus les pouvoirs et les ressources de l'inspection du travail sous prétexte d'améliorer l'environnement entrepreneurial et de régulariser l'économie informelle. En République de Moldova, les capacités de l'inspection du travail n'ont jamais été considérables et le nombre d'inspecteurs du travail est limité. La récente réforme législative a porté un nouveau coup à l'efficacité du système. L'adoption de la loi n° 131 diminue considérablement les capacités de l'inspection du travail en limitant la fréquence des inspections dans les entreprises à titre individuel, en disposant qu'un avertissement préalable doit être adressé et en imposant des limites aux inspections inopinées. Ces changements entraînent une hausse notable du nombre de plaintes de travailleurs pour violation de la législation du travail et d'accidents du travail, hausse de 50 pour cent entre 2012 et 2013. En 2013, dix décès liés au travail ont été signalés et le nombre d'accidents graves du travail a fortement augmenté. La commission d'experts a conclu que la loi n° 131 contrevient aux prescriptions de la convention n° 81 et formulé des recommandations claires sur ce point. Toutefois, rien n'a été modifié. Par ailleurs, depuis 2016, l'application de la législation du travail et des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail ne relève plus de la même entité, ce qui a entraîné une fragmentation de l'application des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail et contribué à l'augmentation du nombre d'accidents du travail et de décès au travail. Le moratoire imposé en 2016 a également paralysé le travail de l'inspection du travail. Ce type de moratoire constitue une claire violation de la convention n° 81. En conclusion, l'oratrice a prié le BIT de fournir une assistance technique et demandé au gouvernement de réformer sa législation nationale afin de la mettre en conformité avec la convention n° 81.

**La membre travailleuse de la Suède**, s'exprimant au nom des syndicats des pays nordiques et de l'Allemagne, a indiqué que les pays qui coopèrent étroitement avec l'UE et l'Espace économique européen sont censés respecter les normes internationales du travail. L'inspection du travail est une prescription de la convention n° 81 qui doit être respectée par tous les Etats Membres ayant ratifié cet instrument. La législation destinée à garantir des conditions de travail décentes doit être appliquée dans la pratique, et l'inspection du travail joue un rôle fondamental à cet égard. L'application de la convention n° 81 est donc importante en soi, et c'est aussi un moyen important de garantir la bonne mise en œuvre d'autres normes du travail. La République de Moldova et l'UE ont signé l'accord d'association

en juin 2014 qui contient notamment des dispositions portant création d'un Accord de libre-échange complet et approfondi (ALECA) sur une période de transition de dix ans. L'ALECA recouvre un certain nombre d'engagements liés à la fois aux normes du travail et à l'environnement. Une inspection du travail de l'Etat affaiblie ne permettra pas au pays de remplir ses obligations relatives à la mise en œuvre des conventions de l'OIT et de celles découlant de l'accord d'association avec l'UE. La République de Moldova risque de ne pas tenir les engagements qu'elle a pris aux niveaux international et européen en matière d'application des normes du travail, engagements aussi confirmés par les mécanismes institutionnels de mise en œuvre du chapitre de l'ALECA consacré au commerce et au développement durable. Le rapport de la deuxième réunion conjointe République de Moldova-Groupe consultatif interne de l'UE dans le cadre de l'ALECA fait état de préoccupations croissantes liées à la situation de l'inspection du travail de l'Etat qui pose problème au vu des normes de l'OIT en matière d'inspection du travail et du droit européen. L'inspection du travail est menacée dans beaucoup de pays. C'est une fonction essentielle dont tout Etat responsable doit s'acquitter. L'affaiblissement de l'inspection du travail est préjudiciable à un climat sociétal décent et à un marché de biens et de services équitable. Par conséquent, il faut mettre en place une législation pour assurer la conformité avec la convention n° 81, et des ressources appropriées doivent être consacrées à l'inspection du travail afin d'en garantir l'efficacité.

**La représentante gouvernementale** a rappelé que la réforme dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail représente un défi, mais que, avec l'appui du BIT et des partenaires sociaux, le gouvernement s'emploiera à garantir un système fonctionnel conforme aux normes de l'OIT. En sa qualité d'autorité centrale, le ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale mettra à jour le profil national de sécurité et santé au travail avec l'appui du BIT. Une table ronde à laquelle participeront de hauts fonctionnaires issus des organismes concernés sera organisée afin de mettre en commun les bonnes pratiques de l'UE. L'oratrice a remercié le BIT pour l'appui qu'il a fourni pour aménager les cadres nationaux afin qu'ils respectent les normes de l'OIT. Grâce à l'expertise et à l'assistance technique du BIT, il sera possible d'améliorer le système national de sécurité et santé au travail. Il importe de disposer d'un système efficace de sécurité et santé au travail respectueux des conventions de l'OIT et, à cet égard, le gouvernement établira des systèmes efficaces d'administration et d'inspection du travail, moyennant un dialogue social tripartite solide. Les modifications apportées à la loi n° 131 ne s'accompagnent pas automatiquement d'une baisse du budget alloué aux inspections. Cette loi ne limite pas le nombre de visites d'inspection inopinées, étant donné que les limitations s'appliquent uniquement aux visites annoncées. Les sanctions pour violations n'ont pas non plus été assouplies. La baisse du nombre de rapports d'infractions soumis en 2016 s'explique par l'instauration d'un moratoire cette année-là. Si le gouvernement a pris de nombreuses mesures pour appliquer les normes de l'OIT, il reste encore du chemin à parcourir. Le gouvernement est disposé à continuer de mener des échanges constructifs avec ses partenaires, en particulier le BIT et l'UE, afin de régler les problèmes soulevés.

**Les membres travailleurs** ont remercié le gouvernement et l'ont invité à faire preuve de célérité dans la mise en conformité de la législation avec les conventions. En effet, certains problèmes datent de plusieurs années et ont déjà fait l'objet de remarques des autres mécanismes de contrôle, notamment en ce qui concerne les dispositions qui interdisent de mener des inspections sans avertissement préalable. Dans le cadre de la réforme des services d'inspection, les

membres travailleurs ont invité le gouvernement à assurer la stabilité de l'emploi et l'indépendance du personnel d'inspection; la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés; un nombre suffisant d'inspecteurs pour permettre l'exercice efficace des fonctions d'inspection, et les moyens nécessaires aux inspecteurs pour l'exercice de leurs fonctions, notamment des bureaux et des facilités de transport. Les membres travailleurs ont également demandé au gouvernement de garantir aux inspecteurs le droit de réaliser des visites aussi souvent que nécessaire ainsi que de garantir la confidentialité de la plainte. Il convient aussi de mettre la législation en conformité avec les conventions afin de permettre aux inspecteurs d'entamer des poursuites ou de se contenter d'un avertissement. Enfin, les membres travailleurs ont encouragé le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour mettre en œuvre ces recommandations.

**Les membres employeurs** ont remercié le gouvernement pour les informations et perspectives fournies. Ils ont recommandé aux autorités nationales de prendre les mesures nécessaires et de réaliser les réformes appropriées pour rendre leurs services d'inspection du travail conformes aux principes des conventions n°s 81 et 129, s'agissant notamment du pouvoir des inspecteurs d'effectuer des visites d'entreprises sans avertissement préalable et de la nécessité d'effectuer des inspections aussi souvent que nécessaire. Les membres employeurs ont également demandé au gouvernement de fournir à la commission d'experts avant le 1<sup>er</sup> septembre 2018 des informations par écrit, détaillées et précises, sur l'ensemble des questions soulevées dans son observation. Ils ont invité le gouvernement à continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT. Les membres employeurs ont rappelé que, si l'inspection du travail doit recevoir les moyens nécessaires pour fonctionner utilement, elle doit aussi être encadrée pour éviter tout type d'abus. Pour être crédible et professionnel, tout service d'inspection du travail doit pouvoir fonctionner en toute indépendance. L'inspection du travail doit pratiquer un dialogue ouvert avec les entreprises et les personnes contrôlées. Les contrôles doivent être légitimes et proportionnés à la finalité poursuivie; ils doivent garantir l'égalité de traitement et respecter la nécessaire confidentialité pour ne pas nuire aux intérêts des entreprises, des personnes contrôlées et des plaignants. Les membres employeurs ont aussi rappelé que la priorité des services d'inspection du travail doit viser la prévention et le conseil dans les entreprises de bonne foi et qu'ils doivent surtout intensifier leurs efforts de lutte contre la fraude sociale dans les autres entreprises. Les pratiques de fraude sont un fléau pour l'ensemble de la société, pour la sécurité sociale, mais aussi pour les entreprises honnêtes confrontées à une concurrence économique et sociale gravement déloyale.

### **Conclusions**

**La commission a pris note des déclarations orales de la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.**

**La commission a fait observer que les services de l'inspection du travail doivent être dotés des moyens nécessaires pour exercer leurs activités de manière efficace et en toute indépendance et qu'ils doivent également être placés sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.**

**Prenant en compte les exposés du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a recommandé au gouvernement:**

- **d'adopter les mesures nécessaires et les réformes adéquates pour mettre ses services de l'inspection du travail en conformité avec les dispositions des conventions n°s 81 et 129;**
- **de mettre la législation et la pratique nationales en conformité avec les conventions n°s 81 et 129 afin de per-**



mettre aux inspecteurs du travail de procéder à des visites dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection sans avertissement préalable afin de garantir un contrôle adéquat et efficace;

- de veiller à ce que les inspections soient proportionnées au but légitime recherché et aussi fréquentes que nécessaire;
- de communiquer des informations détaillées et précises à la commission d'experts, par écrit, avant le 1<sup>er</sup> septembre 2018, sur les points suivants:
  - la décentralisation des services de l'inspection du travail depuis 2012 dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et les garanties d'une intervention efficace des inspecteurs du travail sur l'ensemble du territoire national;
  - les raisons de la diminution du nombre de rapports d'inspection déferés à la justice entre 2012 et 2016;
  - les éléments garantissant l'anonymat des auteurs de plaintes;
  - les mesures prises pour permettre aux inspecteurs du travail de recommander ou d'engager sans contrainte des poursuites judiciaires;
  - la formation dispensée aux inspecteurs dans l'agriculture, y compris le nombre d'inspecteurs formés.

La commission invite le gouvernement à continuer de se prévaloir d'une assistance technique en ce qui concerne les présentes recommandations.

#### UKRAINE (ratifications: 2004, 2004)

Un représentant gouvernemental a déclaré que l'engagement de se conformer à ces conventions, ratifiées en 2004, a été reconfirmé par le gouvernement dans l'accord d'association avec l'Union européenne, ainsi que dans l'accord de libre-échange conclu avec le Canada. Le gouvernement a pris toutes les mesures qui s'imposent pour assurer une totale conformité avec ces importantes conventions de l'OIT, en droit comme dans la pratique. Les mesures prises depuis la discussion devant la Commission de la Conférence, en 2017, comportent, pour ce qui est de l'évolution de la situation dans le domaine légal: l'annulation du moratoire imposé aux visites des services de l'inspection du travail par l'adoption de: a) la loi ukrainienne sur les particularités temporaires de l'exercice des mesures de supervision (contrôle) par l'Etat dans la sphère de l'activité économique, datée du 3 novembre 2016 (n° 1728-VIII), et b) le décret ministériel n° 1104 du 18 décembre 2017 portant approbation de la liste des organes de contrôle exemptés de l'application de cette loi. Ces amendements ont été apportés dans le but d'exclure l'inspection du travail, y compris la supervision de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que de l'activité minière, du moratoire sur le contrôle de l'Etat. S'agissant des régions du Lougansk et du Donetsk, un moratoire sur l'inspection du travail a été mis en œuvre pendant la durée des opérations antiterroristes. L'absence d'inspections du travail qui s'en est suivie a entraîné non seulement une augmentation importante des arriérés de salaires, mais aussi une détérioration marquée des conditions sociales et économiques dans ces secteurs. L'Inspection du travail de l'Etat (SLS) a rédigé un projet de loi relatif aux modifications apportées à la loi sur les mesures internes pendant la durée des opérations antiterroristes, datée du 2 septembre 2014 (n° 1669-VII) visant à exclure l'inspection du travail de l'application de cette loi. Le gouvernement va faire pression énergiquement en faveur de l'adoption de ces modifications qui sont actuellement à l'examen au Parlement. Le gouvernement a aussi adopté une nouvelle procédure relative à l'exercice du contrôle par l'Etat de la législation du travail par le biais d'une résolution entrée en vigueur en mai 2017. Le ministère de la Politique sociale a sollicité les commentaires techniques du BIT sur

cette résolution, et celui-ci a conclu que le projet de résolution ne contrevient pas aux conventions n° 81 et 129. La nouvelle procédure applicable à l'inspection du travail instaure des conceptions radicalement nouvelles des fonctions de l'inspection du travail. Pendant une visite d'inspection, les inspecteurs du travail ont toute liberté d'accès. Concernant la prétendue absence de planification des mesures de contrôle, le contrôle par l'Etat est exercé sous la forme de visites d'inspection et d'inspections à distance qui, par leur nature, sont des mesures de contrôle non planifiées. S'agissant de la politique en matière de sanctions, les employeurs ont la possibilité de se mettre en ordre en prenant les mesures ordonnées par l'inspection du travail dans un délai donné, sauf dans les cas de travail non déclaré et de non-paiement des salaires.

S'agissant des mesures pratiques, la SLS s'efforce de trouver le juste milieu entre la promotion des mesures de mise en conformité et l'imposition de sanctions. Entre janvier et avril 2018, elle a procédé à plus de 3 000 visites d'inspection et 137 inspections à distance dans 3 834 entreprises. Pendant les visites d'inspection, les inspecteurs du travail ont constaté plus de 8 000 infractions à la législation du travail imputables à près de 2 000 employeurs. Des violations ont été relevées dans 74 pour cent de toutes les visites d'inspection, pour une moyenne de trois infractions par entreprise. Les infractions les plus fréquentes portaient sur le versement des salaires; venaient ensuite la durée du travail et les temps de repos. C'est dans le secteur privé qu'on note la proportion la plus élevée d'infractions, principalement dans les secteurs de la vente au détail et en gros. Les inspecteurs du travail ont délivré 2 800 constats de conformité et, dans pratiquement tous les cas, les employeurs s'y sont conformés strictement. Il a été porté remède aux atteintes aux droits de 8 000 travailleurs. A la suite de ces inspections, plus de 1 000 cas d'infractions administratives ont été portés devant la justice ou réglés par l'inspection du travail et ont donné lieu à des amendes. Plus de 200 cas ont été communiqués aux organes chargés de l'application des lois et 47 ont donné lieu à l'ouverture d'une instruction judiciaire. S'agissant des activités de prévention, des inspecteurs du travail ont participé en personne à des activités de sensibilisation et de promotion de la législation du travail. En 2018, près de 2 000 activités ont été organisées à l'échelle nationale, dont plus de 1 000 manifestations médiatiques. La SLS a reçu 160 courriers demandant des conseils en vue d'une mise en conformité avec la législation. La SLS a été une des principales bénéficiaires de l'assistance technique fournie par le BIT à la demande des gouvernements. A ce propos, il faut mentionner le programme de l'OIT intitulé «Renforcement de l'efficacité du système d'inspection du travail et des mécanismes du dialogue social», avec notamment l'élaboration et la mise en application d'une politique qui tient compte de la dimension hommes-femmes, et des mesures axées sur le recrutement et la fidélisation des inspecteurs du travail. En outre, le gouvernement collabore avec le BIT en vue d'étendre l'action de la SLS à l'économie informelle et de mettre en place au sein de l'administration du travail un modèle de dialogue tripartite qui fonctionne. Depuis novembre 2017, le projet OIT-UE «Renforcer la capacité de l'administration du travail pour améliorer les conditions de travail et combattre le travail non déclaré» comporte des mesures axées sur la mise en application des obligations découlant des conventions n° 81 et 129, de certaines directives européennes, ainsi qu'une formation sur ces conventions et directives. Diverses normes de santé et de sécurité sont aussi en cours de réexamen dans l'optique d'une ratification de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Le gouvernement s'est engagé à consentir des efforts afin d'assurer l'adaptation

de sa législation, l'amélioration des mécanismes de gestion, la mise en place de meilleures conditions pour les entreprises et des conditions de travail plus sûres.

Les membres employeurs se sont félicités de la déclaration détaillée du gouvernement et des informations complètes qu'elle contient sur les mesures prises pour faire face à la situation, y compris celles qui concernent le renforcement des capacités et la formation des inspecteurs, de même que les campagnes de sensibilisation. Le gouvernement est invité à fournir des informations à la commission d'experts, de sorte qu'elles soient analysées lors de sa prochaine session. Depuis 2010, la commission d'experts a publié six observations sur l'application des conventions par l'Ukraine. Le cas a été discuté par la Commission de la Conférence en 2017 comme un cas de double note de bas de page. En 2017, la Commission de la Conférence a pris note avec satisfaction des progrès accomplis en 2016. Elle a également noté que le BIT a procédé, en réponse à une demande du gouvernement, à une évaluation des besoins du système d'inspection du travail et que certaines recommandations ont été faites, sans oublier le projet du BIT relatif au «Renforcement de l'efficacité du système d'inspection du travail et des mécanismes du dialogue social», lancé en septembre 2016. Les membres employeurs ont noté avec intérêt que la nouvelle législation, qui est entrée en vigueur en mai 2017, a eu une incidence sur la surveillance par l'Etat et l'inspection du travail. Ils ont également accueilli avec satisfaction les informations fournies sur l'élément déclencheur des inspections et sur l'organisation de la coopération avec le BIT, ainsi que les commentaires à ce sujet, en particulier en ce qui concerne la formation des inspecteurs du travail. De plus, le gouvernement a été invité à continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin que les dispositions législatives nouvelles et existantes reflètent les dispositions de la convention n° 81, en particulier l'obligation faite aux inspecteurs du travail d'être des agents de la fonction publique, indépendants des changements de gouvernement et de toute influence extérieure. Enfin, les membres employeurs ont noté que le moratoire n'est plus en vigueur et qu'il n'a pas été prolongé. Dans ses conclusions, la Commission de la Conférence a invité le gouvernement: a) à fournir des informations détaillées sur la législation récemment adoptée régissant le système d'inspection du travail; b) à promouvoir un dialogue efficace avec les organisations d'employeurs et de travailleurs à propos des questions concernant l'inspection du travail; c) à continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour renforcer les capacités et les ressources du système d'inspection du travail, en particulier en ce qui concerne la formation et le renforcement des capacités des inspecteurs du travail; d) à veiller à ce que le statut et les conditions de service des inspecteurs du travail garantissent leur indépendance et leur impartialité en conformité avec les conventions; et e) à faire en sorte que les autres fonctions confiées aux inspecteurs du travail ne fassent pas obstacle à leurs fonctions principales ni n'aient un impact négatif sur la qualité des inspections du travail.

Dès le départ, les membres employeurs ont insisté sur l'importance que les Membres doivent accorder au respect des deux conventions de l'OIT relatives à l'inspection du travail. A cet égard, ils demandent instamment au gouvernement de: a) veiller à ce que les modifications législatives récentes mettent la législation nationale en conformité avec les conventions; et b) s'assurer que des inspections sont menées aussi souvent que nécessaire et ne soient pas freinées par un calendrier réglementaire strict, tout en rappelant que les moyens utilisés doivent être proportionnels à l'objectif légitime recherché (conformément à l'article 16 de la convention n° 81 et à l'article 21 de la convention n° 129). Tenant compte de la nouvelle législation promulguée en 2017 et de ses amendements de 2018, les membres

employeurs encouragent le gouvernement à: fournir des informations détaillées sur les mesures prises pour veiller à ce que le statut et les conditions de service des inspecteurs du travail leur assurent indépendance et impartialité conformément aux dites conventions; fournir à la commission d'experts des informations sur la façon dont les fonctionnaires habilités travaillant en tant qu'inspecteurs du travail sous le contrôle de la SLS et des autorités locales sont à l'abri de toute influence indue, et également des détails concernant la formation qu'ils ont reçue. A cet égard, il est important que l'impartialité des inspecteurs soit garantie et que leurs activités soient menées dans le respect de la loi. C'est pourquoi les mesures visant à assurer l'impartialité devraient être accompagnées de mesures qui garantissent la bonne gouvernance, la transparence et la responsabilisation des inspecteurs pour leurs actes. Le gouvernement est également encouragé à prendre des mesures afin de garantir que le nombre d'inspecteurs et le niveau de ressources soient adéquats pour que lesdits inspecteurs puissent accomplir efficacement leurs tâches, et aussi pour renforcer l'inspection du travail dans l'économie informelle. Enfin, les membres employeurs, tout en encourageant le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour ce qui est du travail mené actuellement pour renforcer l'efficacité du système d'inspection du travail, attendent avec impatience de recevoir des informations sur les résultats de cette coopération continue.

Les membres travailleurs ont rappelé que lors de la discussion de ce cas en 2017, en tant que cas de double note de bas de page, la commission avait invité le gouvernement à veiller à ce que le statut et les conditions de service des inspecteurs du travail garantissent leur indépendance et leur impartialité; et à ce que les autres fonctions qui leur sont confiées ne fassent pas obstacle à leurs fonctions principales, ni n'aient un impact négatif sur la qualité des inspections. Selon les derniers commentaires de la commission d'experts, même si le gouvernement s'est abstenu d'adopter un nouveau moratoire sur l'inspection du travail, la situation ne s'est pas améliorée. En effet, plusieurs dispositifs légaux et réglementaires adoptés en 2017 limitent le travail de l'inspection du travail et sont contraires aux conventions: les restrictions au droit des inspecteurs d'initier des inspections sans préavis; les limitations à la fréquence des inspections et au pouvoir des inspecteurs du travail de diligenter des procédures judiciaires sans avertissement préalable; et le projet de loi se trouvant devant le Parlement qui fait de la conduite d'inspection sans avertissement une infraction administrative. Tout ceci alors que les conventions garantissent aux inspecteurs le droit de mener des visites sans avertissement préalable et d'en mener aussi souvent que nécessaire. Le gouvernement doit donc assurer que ces restrictions ne seront pas mises en œuvre. Il doit également mettre sa législation en conformité avec les dispositions pertinentes des conventions.

En outre, et à la lumière des conventions, il n'est pas possible de soutenir que les missions de conseil primeraient sur les missions de contrôle. Il s'agit de deux missions complémentaires et les inspecteurs doivent avoir la liberté d'exercer l'une ou l'autre, selon ce qu'exige la situation. S'agissant de la nécessité d'avoir le système d'inspection sous le contrôle direct et exclusif d'une autorité centrale, comme prévu par les conventions, cette exigence permet d'assurer l'indépendance de l'inspection à l'égard des autorités locales et de faciliter l'établissement et l'application d'une politique uniforme sur l'ensemble du territoire. Toutefois, le fait d'avoir une autorité centrale ne doit pas faire perdre de vue qu'il est indispensable que les services d'inspection soient effectivement présents sur les plans régional et local. Cette présence régionale est importante dans la mesure où elle permet d'assurer une application similaire de la législation sur l'ensemble du territoire et de



mettre sur un pied d'égalité tous les employeurs et les travailleurs. Il importe également, lorsque certaines responsabilités sont confiées à des départements différents, que des ressources budgétaires adéquates leur soient allouées. L'autorité compétente doit en outre veiller à ce que les changements organisationnels se fassent conformément aux dispositions des conventions. Les membres travailleurs ont rappelé l'importance de garantir l'indépendance des inspecteurs de toute influence externe et de s'assurer qu'ils possèdent les qualifications et la formation adéquates pour exercer leurs fonctions, et ont prié le gouvernement de fournir les éléments demandés par la commission d'experts sur ce point. De même, le fait d'allouer des moyens matériels et des ressources humaines appropriés à l'inspection pour qu'elle puisse couvrir adéquatement les lieux de travail est fondamental. Il convient de faire en sorte que le nombre d'inspecteurs et les ressources dont ils disposent leur permettent de s'acquitter de leurs tâches avec efficacité. Or, comme le souligne la commission d'experts, la question des moyens matériels et des ressources humaines demeure problématique et les objectifs des conventions ne sont pas atteints. Ainsi l'Ukraine ne dispose-t-elle que de 542 inspecteurs et 223 postes sont vacants. Le gouvernement doit être prié de fournir les informations demandées par la commission d'experts à ce propos et de prendre les mesures nécessaires pour se conformer aux conventions.

**Le membre travailleur de l'Ukraine** a déclaré que l'inspection du travail fait toujours l'objet de restrictions aux termes de la loi n° 877 du 1<sup>er</sup> janvier 2017 relative aux principes fondamentaux du contrôle et de la surveillance par l'Etat de l'activité économique, ce qui est contraire aux conventions. En juillet 2017, le Parlement a approuvé en première lecture le projet de loi «portant modification de certains textes de loi concernant la prévention des pressions excessives exercées sur les entreprises par la surveillance par l'Etat du respect de la législation sur le travail et l'emploi» (projet de loi n° 6489). Le projet de loi n'avait pas pour objet de renforcer le contrôle de l'Etat sur la législation du travail et les lois sur l'emploi, comme son intitulé pourrait le laisser penser. Si, à en croire les auteurs du projet, il était nécessaire de passer de l'inspection assortie de sanctions à la prévention et à la rectification des infractions, et de traiter des questions du travail non déclaré et des mauvais traitements infligés aux inspecteurs du travail durant les visites d'inspection, le projet de loi visait en réalité à restreindre le contrôle qu'exerce l'Etat et donnait aux entreprises la possibilité d'éviter les sanctions en cas de première infraction. Les modifications proposées à la législation encouragent les entreprises à employer des travailleurs non déclarés sans avoir à craindre une quelconque conséquence. L'emploi de travailleurs non déclarés constituant toujours une infraction intentionnelle, il ne doit pas y avoir d'avertissement, mais des amendes dissuasives. Si, dans d'autres pays, les employeurs qui recrutent des travailleurs de manière illégale font l'objet de sanctions pénales, le projet de loi envisage quant à lui de supprimer toute responsabilité administrative. Le projet de loi introduit en outre une responsabilité administrative pour les personnes et les fonctionnaires qui présentent des plaintes infondées d'infractions à la législation du travail auprès des autorités de contrôle et de surveillance. Ces changements proposés violent expressément la convention n° 81, selon laquelle la législation nationale doit interdire aux inspecteurs du travail de révéler la source de toute plainte. Les amendes en cas de plainte que prévoit le projet de loi sont de 50 à 100 fois plus élevées que le salaire minimum, et de 150 à 300 en cas de récidive. Le salaire minimum dans le pays étant équivalent à 122 euros, les travailleurs du secteur informel n'osent tout simplement pas s'adresser aux services de l'inspection du travail par crainte de perdre leur emploi. Actuellement, près de 4,5 millions de travailleurs

travaillent de manière illégale, sans relation de travail formalisée, et plus de 100 000 travailleurs ont reçu leurs salaires avec retard.

Fin 2017, le Conseil des ministres a préparé et envoyé au Conseil suprême un projet de loi «portant modification de certains textes de loi concernant la mise en place de bonnes conditions de travail sûres et salubres» (projet de loi n° 8045), qui prévoit le contrôle par l'Etat de la législation relative à l'hygiène et à la protection des travailleurs, et le contrôle des mines d'Etat. Le projet de loi est conforme aux obligations des conventions sur l'inspection du travail, étant donné qu'il est envisagé de lever le moratoire sur l'inspection du travail. Une forte hausse du nombre de décès et de lésions a été constatée entre 2017 et 2018 à la suite de ce moratoire. Le projet de loi prévoit aussi la réglementation par le Conseil des ministres du contrôle exercé par l'Etat. En mai 2018, la commission spéciale du Conseil suprême a recommandé au parlement l'adoption du projet de loi. L'orateur a exprimé l'espoir que le projet de loi sera adopté dans un avenir proche. Toutefois, il convient aussi de noter qu'en 2017 le gouvernement a aboli de manière illégale les lois existantes sur la protection des travailleurs, entraînant une détérioration de la protection sociale, des conditions de travail et de la sécurité au travail, ce qui contrevient à l'article 18 de la Loi sur la protection des travailleurs (sécurité et santé) du 14 octobre 1992 énonçant la procédure à suivre en matière d'élaboration, d'adoption et d'abrogation des réglementations sur la protection des travailleurs, étant donné que les syndicats n'ont pas été consultés. Les lois régissant les normes relatives à la fourniture d'uniformes, de chaussures spéciales et autres équipements de protection individuelle n'ont pas été remplacées par des normes plus récentes. L'objectif de réduire la pression sur les entreprises n'est pas justifié étant donné les conséquences qui en résultent pour la santé et la sécurité des travailleurs. L'orateur a exprimé l'espoir que le projet de loi controversé n° 6489, qui porte atteinte aux normes de l'OIT, sera retiré et que la réglementation sur l'inspection du travail se fondera sur les dispositions de la convention n° 81, et non sur les intérêts d'un petit groupe de gens à l'origine de tels projets de loi. L'orateur a souligné qu'il est nécessaire de poursuivre et d'intensifier l'assistance technique pour renforcer les capacités de l'inspection du travail, en coopération étroite avec les partenaires sociaux.

**La membre employeuse du Cambodge**, exprimant la position de l'organe national conjoint de représentation des employeurs au niveau national de l'Ukraine, a fait mention de la loi n° 1774 de 2016 portant modification de l'article 34 de la loi relative aux collectivités locales, ainsi que de la procédure de contrôle du respect de la législation du travail, approuvée en lien avec ladite loi. Ces textes habilisent les autorités locales à contrôler le respect de la législation sur le travail et l'emploi sur leur juridiction territoriale, à mener des inspections et à imposer des amendes en cas d'infraction à la législation. Ils permettent aux agents des collectivités locales d'endosser le rôle d'inspecteurs du travail. Cela n'est pas conforme aux conventions: les inspecteurs du travail doivent être des fonctionnaires et toute inspection du travail doit être effectuée sous la supervision et le contrôle d'une autorité centrale. Les inspections doivent être menées par des experts techniques et des spécialistes dûment qualifiés et les inspecteurs du travail doivent bénéficier d'une formation continue. Dans les faits, les activités des agents des collectivités territoriales investis de pouvoirs propres aux inspecteurs du travail ne répondent pas aux exigences des conventions. Ces agents ne sont ni contrôlés par l'autorité centrale compétente (SLS) ni tenus de lui rendre des comptes. De plus, la délimitation des attributions entre les inspecteurs locaux et les inspecteurs centraux donne souvent lieu à des conflits et à des confronta-

tions. Les agents des collectivités locales ne sont pas soumis au processus adéquat de sélection des qualifications et ne relèvent pas de la coordination et du soutien méthodologique de la SLS. Ils ne sont pas non plus indépendants. Il est donc impossible d'intenter des recours contre leurs actes ou de les tenir pour responsables de leurs manquements. De plus, il y a duplication des pouvoirs entre les antennes régionales de la SLS et les autorités locales. D'où une double inspection par deux organes différents, ce qui crée une charge supplémentaire pour les employeurs. Il est nécessaire d'abroger ces dispositions qui vont à l'encontre de celles des conventions et attribuent indûment les pouvoirs discrétionnaires des inspecteurs du travail, tels que définis par ces conventions, aux agents des collectivités territoriales qui ne peuvent dûment exécuter ces fonctions de l'Etat. Ce problème pourrait être résolu par l'adoption du projet de loi n° 6489 qui priverait les collectivités locales de fonctions de contrôle et du pouvoir d'imposer des sanctions.

**La membre gouvernementale de la Bulgarie**, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, du Monténégro et de la Norvège, a réitéré qu'une inspection du travail efficace est essentielle pour les droits de l'homme, la sécurité au travail et le travail décent. Elle s'est référée à l'association politique et à l'intégration économique prévues dans le cadre de l'accord d'association entre l'Ukraine et l'UE et sa zone de libre-échange approfondi et complet (ZLEAC). L'Ukraine a ratifié et s'est engagée à mettre en œuvre efficacement, en droit et dans la pratique, les conventions prioritaires de l'OIT sur l'inspection du travail. Il est regrettable que, bien que la commission ait examiné ce cas l'an dernier, les problèmes persistent. Depuis 2014, le gouvernement a entrepris des réformes pour renforcer les services d'inspection du travail et de la SLS, avec l'assistance technique du BIT et le soutien de l'UE. L'oratrice s'est félicitée de l'exclusion du service public de l'emploi du moratoire général concernant les inspections en 2018, et encourage vivement la pérennisation de cette exemption. En outre, la préparation d'une nouvelle législation abolissant définitivement le moratoire sur les inspections du travail est une condition préalable importante du respect intégral des conventions de l'OIT et de l'accord d'association entre l'Ukraine et l'UE, et constituerait un signal positif pour les travailleurs et les employeurs quant à l'intention du gouvernement de garantir les normes du travail. Cependant, certaines initiatives législatives sont très préoccupantes, à savoir la loi n° 877 du 1<sup>er</sup> janvier 2017 relative aux principes fondamentaux du contrôle de l'activité économique par l'Etat et le décret ministériel n° 295 du 26 avril 2017 relatif à la procédure de contrôle par l'Etat du respect de la législation du travail, qui limite considérablement la capacité des inspecteurs du travail à procéder à des inspections inopinées, la fréquence des inspections, et les pouvoirs discrétionnaires des inspecteurs du travail leur permettant de diligenter des procédures judiciaires sans avertissement préalable. Le projet de loi n° 6489 fait de la conduite de visites d'inspection inopinées une infraction administrative. Le gouvernement est appelé à modifier rapidement la loi n° 877 et le décret ministériel n° 295 pour assurer la conformité avec les conventions et à veiller à ce que les pouvoirs des inspecteurs du travail ne soient soumis à aucune restriction, notamment par des entraves aux inspections non programmées. En ce qui concerne la décentralisation du système d'inspection du travail, le gouvernement doit assurer un contrôle et une coordination étroite des autorités centrales, une affectation de ressources budgétaires adéquates aux autorités exerçant des fonctions d'inspection et fournir une formation suffisante aux inspecteurs. Le gouvernement doit également fournir des infor-

mations sur la garantie par le nouveau système de l'indépendance des fonctionnaires autorisés exerçant la fonction d'inspecteur. Le gouvernement est encouragé à analyser avec rigueur le nouveau système et à s'engager à le modifier si nécessaire, avec l'assistance technique du BIT. Puisque 223 postes d'inspecteurs du travail sont vacants, le gouvernement doit fournir des informations sur les mesures prises afin d'améliorer la situation budgétaire du service public de l'emploi ainsi que les ressources matérielles et humaines des services d'inspection du travail. Rappelant le débat hautement politisé sur le projet de Code du travail, le gouvernement est encouragé à tenir dûment compte des commentaires du Bureau, surtout ceux relatifs aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité au travail ainsi qu'au travail dans les mines. Tout en restant fidèle à l'engagement constructif et au partenariat avec le gouvernement, l'oratrice invite le gouvernement à se prévaloir de l'expertise de l'OIT et à prendre les mesures nécessaires afin de mettre la législation nationale sur l'inspection du travail et la pratique en conformité avec les conventions.

**La membre travailleuse de la Suède**, s'exprimant au nom des syndicats des pays nordiques et du Royaume-Uni, a déclaré que les pays coopérant étroitement avec l'Union européenne (UE) doivent respecter les normes internationales du travail, y compris en période difficile. Comme de nombreuses normes de l'OIT portent sur la sécurité et la santé au travail, ainsi que sur les conditions de travail en général, une inspection du travail efficace présente un double intérêt, celui de veiller au respect des conventions et celui d'assurer la bonne application des autres normes de l'OIT. Depuis l'examen de ce cas de double note de bas de page, l'année dernière, l'UE et l'Ukraine ont lancé dans le cadre de leur accord d'association un projet destiné à soutenir des réformes dans des domaines tels que la politique de l'emploi, le marché du travail et la protection sociale et intitulé «Renforcer la capacité de l'administration du travail pour améliorer les conditions de travail et combattre le travail non déclaré». A travers ce projet important, les législateurs et les partenaires sociaux ont travaillé en étroite collaboration en vue de mettre la santé et la sécurité ainsi que la législation du travail ukrainienne en conformité avec les directives de l'UE et les conventions de l'OIT et de renforcer la capacité du ministère de la Politique sociale et de permettre à la SLS de remplir sa mission d'inspection du travail en accordant une attention particulière au travail non déclaré. Il n'en reste pas moins important que l'OIT continue de fournir un appui technique et de promouvoir la participation active des partenaires sociaux. L'an dernier, un mois seulement après la discussion de ce cas, le Parlement a approuvé le projet de loi n° 6489 qui supprime les sanctions en cas de première infraction à la législation du travail relative au travail non déclaré, instaure des sanctions administratives pour les inspections inopinées injustifiées, et limite l'accès des inspecteurs aux lieux de travail, ainsi que les sanctions qu'ils pourraient appliquer. L'oratrice espère que ces dispositions seront corrigées. L'inspection du travail n'est pas une simple formalité mais un moyen efficace de garantir le respect des normes applicables, la concurrence équitable et un environnement de travail sûr et salubre. Le gouvernement est donc appelé à mettre la législation nationale sur l'inspection du travail et la pratique en conformité avec la convention n° 81.

**Le membre gouvernemental des Etats-Unis** a indiqué que, lors de la discussion du cas en 2017, on avait relevé un certain nombre de contraintes juridiques ayant entravé le déroulement des inspections du travail. Si certains rapports montrent que la SLS a procédé à certaines inspections du travail sur dénonciation, dont des inspections sans préavis, d'autres rapports indiquent que le service d'inspection du travail n'est toujours pas en mesure de réaliser des inspections de sa propre initiative. La commission d'experts avait

attiré l'attention sur les restrictions juridiques considérables qui pèsent sur les activités des services d'inspection du travail (restrictions aux prérogatives des inspecteurs du travail pour ce qui est de leur droit d'initiative de procéder à des inspections sans préavis et fréquence des inspections). En outre, conformément aux modifications apportées à la législation en 2014, la SLS doit demander l'approbation du cabinet des ministres afin de procéder à l'inspection d'entreprises dont le revenu annuel est inférieur à 750 000 dollars des Etats-Unis (ce qui correspond à 80 pour cent des entreprises). Si le projet de loi n° 6489 était promulgué, les visites d'inspection sans préavis deviendraient des infractions sur le plan administratif. Ces restrictions juridiques empêchent dans une large mesure l'inspection du travail de remplir ses fonctions premières, telles que les prévoient les conventions afin de protéger les travailleurs de la manière la plus efficace. La Commission de la Conférence avait déjà appelé le gouvernement à adopter un certain nombre de mesures pour renforcer les capacités de l'inspection du travail; à entreprendre des réformes juridiques afin de garantir le respect des conventions; et, surtout, à faire en sorte que l'inspection du travail soit en mesure d'assurer la fonction cruciale du gouvernement qui consiste à appliquer le droit du travail. Afin d'appliquer ces recommandations, le gouvernement est instamment prié: de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les dispositions qui dressent des obstacles juridiques à l'inspection du travail soient mises en conformité avec les conventions; de se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de veiller à ce que les instances juridiques et administratives pertinentes comprennent les obligations découlant des conventions; et d'allouer les ressources budgétaires et autres suffisantes à l'inspection du travail, y compris en pourvoyant les postes vacants.

**Le membre travailleur des Etats-Unis** s'est félicité que l'Ukraine n'applique pas un moratoire sur les inspections du travail à l'échelle nationale. Des préoccupations sont néanmoins exprimées concernant ce qui semble être une tendance régionale à l'affaiblissement des inspections du travail. En outre, il y a lieu de s'interroger sur le processus lent et excessivement complexe de réforme de l'inspection du travail, qui témoigne d'une réticence à affirmer le rôle de l'Etat dans la mise en œuvre de l'inspection du travail. Un des principaux problèmes en suspens est celui de l'interdiction des inspections inopinées, même si les conventions prévoient que les inspecteurs du travail sont autorisés à pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, sur les lieux de travail assujettis au contrôle de l'inspection. S'il est positif que des inspections aient eu lieu depuis février 2018, le fait de devoir demander une permission au préalable limite grandement l'efficacité du système d'inspection du travail. Un autre sujet d'inquiétude est le projet de loi n° 6489: en effet, bien que l'adoption du projet demeure en suspens, celui-ci prévoit l'application de sanctions en cas de plaintes dont le bien-fondé n'a pas été avéré, ce qui contredit donc l'esprit de la convention n° 81. Le fait que l'inspection ne dispose pas de ressources adéquates ni de capacités techniques soulève aussi des préoccupations. Des syndicats locaux ont fait savoir que les inspecteurs ne sont pas en mesure de mener des enquêtes sur les cas relatifs aux accidents du travail ou aux arriérés de salaires. Pour ces raisons, il faut donner à l'inspection du travail tous les moyens d'agir, en lui donnant un mandat, un budget, la capacité ainsi que la confiance dans sa stature. Dans les zones de conflit du pays, un moratoire sur les inspections subsiste. Ces régions sont largement industrialisées et le moratoire couvre un certain nombre de secteurs particulièrement dangereux, notamment les secteurs du charbon et de la métallurgie et l'industrie minière, qui emploient des centaines de milliers de travailleurs. Le Parlement n'a pas approuvé le projet de loi

visant à abroger le moratoire. L'économie du pays reste très fragile et ne peut assumer les effets négatifs imputables à des voies de traverse fondées sur des normes du travail faibles. Si elle veut se remettre du conflit et du moratoire sur les inspections, l'Ukraine doit reconfigurer ses institutions chargées de remplir la tâche essentielle que représente l'inspection du travail et favoriser la professionnalisation des inspecteurs du travail. Ces mesures revêtent une importance toute particulière dans les secteurs à haut risque, tels que l'industrie minière, qui sont cruciaux pour l'économie du pays.

**Le membre gouvernemental de la Suisse** a soutenu la déclaration faite au nom de l'Union européenne et a souligné que le fonctionnement efficace de l'inspection du travail est primordial pour assurer le respect des conditions de travail et des droits des travailleurs. Il contribue aussi au développement économique, y compris à la concurrence loyale entre les entreprises. La législation ukrainienne prévoit plusieurs restrictions aux prérogatives des inspecteurs du travail, notamment en ce qui concerne la fréquence des inspections ou le droit de procéder à des inspections sans préavis. En outre, plus de 223 postes d'inspecteurs sont toujours vacants. Il est regrettable que la commission doive à nouveau discuter ce cas. Le gouvernement doit par conséquent être encouragé à assurer l'application de la législation dans le respect des obligations découlant des conventions; à veiller à ce que l'inspection du travail de l'Etat dispose des ressources humaines et financières nécessaires pour exercer ses activités sans aucune restriction ou interférence; à moderniser les procédures d'inspection et à les harmoniser avec les standards internationaux. L'orateur a souligné qu'il serait bienvenu que la révision des procédures d'inspection puisse se faire en consultation et en coopération avec les partenaires sociaux et avec le secteur privé.

**Un observateur représentant IndustriALL Global Union** a déclaré que le moratoire sur l'inspection du travail a particulièrement touché les travailleurs des mines où le nombre d'accidents mortels en fait le secteur professionnel le plus dangereux du pays. Le rapport de 2017 du Fonds ukrainien pour l'assurance sociale révèle que le moratoire sur l'inspection du travail est à l'origine d'une hausse significative du nombre d'accidents du travail sur les sites de production depuis 2016. Le moratoire a gravement affaibli et démantelé l'inspection du travail de l'Etat; le nombre total d'inspecteurs a diminué et de nombreux spécialistes compétents sont partis. Il faudra du temps après la levée de l'interdiction des inspections sur la sécurité au travail pour que les services retrouvent leurs pleines capacités. Il faut remédier d'urgence au problème de manque de personnel, surtout de personnel qualifié. L'orateur a cité des exemples récents, notamment une usine sidérurgique où 90 pour cent du matériel roulant est usé et où une enquête des services d'inspection de l'Etat a mis au jour 83 infractions, dont l'emploi de locomotives aux freins défectueux. En avril 2018, la vie de 240 mineurs a été mise en danger quand ils se sont retrouvés piégés à 1 000 mètres sous terre pendant plusieurs heures lorsqu'un fournisseur local a coupé l'alimentation électrique de la mine. Par deux fois en avril, l'électricité a également été coupée dans 16 charbonnages. Le problème de sécurité et de santé au travail découlant du moratoire sur l'inspection du travail est amplifié par d'autres problèmes liés au travail, comme la faiblesse des salaires et les retards dans leur paiement. En avril 2018, 12 000 membres d'un affilié de IndustriALL, le syndicat des travailleurs de l'industrie nucléaire de l'Ukraine, ont tenu des rassemblements dans huit villes différentes afin de protester contre une politique du gouvernement de bas tarifs énergétiques qui se traduit par des bas salaires pour les travailleurs. Actuellement, les arriérés salariaux s'élèvent à 2,4 milliards de hryvnias (soit 92 millions de dollars des Etats-Unis),



dont un tiers concerne les travailleurs des charbonnages. Selon certaines estimations, les arriérés dans l'économie formelle, cumulés à ceux de l'économie informelle, pourraient facilement être deux à trois fois plus élevés. Il faut que le gouvernement remédie d'urgence aux problèmes liés à la sécurité au travail, aux arriérés de salaires et au faible niveau des rémunérations, une situation d'autant plus pressante qu'il n'a pas appliqué les recommandations et les observations de la commission par le passé. Les travailleurs attendent et exigent des réactions adaptées de la part du gouvernement.

**Le représentant gouvernemental** a souligné que des progrès considérables ont été accomplis vers la solution des problèmes liés à l'inspection du travail dont la Commission de la Conférence a discuté en 2017. A l'exception des zones de conflit du pays, les inspecteurs du travail ont librement accès aux lieux de travail sur tout le territoire national et peuvent y mener des inspections à toute heure de la journée ou de la nuit sans avertissement préalable. Ces dispositions sont garanties par le décret ministériel n° 295 sur certaines questions de mise en œuvre de l'article 259 du Code du travail et par l'article 34 de la loi sur les autorités locales du 26 avril 2017, ainsi que par les changements législatifs entrés en vigueur en 2017. Les fonctions d'inspection du travail menées par les autorités locales se limitent au contrôle du respect des dispositions légales relatives aux salaires. La SLS exerce un contrôle puisqu'elle a accès aux informations relatives aux visites d'inspection menées par les autorités locales (y compris les entreprises concernées, les mesures adoptées et les sanctions imposées). Non seulement les services de la SLS ont la possibilité d'intervenir, mais ils doivent également prévoir une procédure de recours pour les entreprises qui souhaitent contester les mesures adoptées par les autorités locales. Le projet de loi n° 6489 a été présenté dans le respect des procédures législatives et d'autres projets de loi existent, notamment le projet de loi n° 8045 qui propose de lever le moratoire sur l'inspection du travail et le projet de loi n° 8101 qui propose de supprimer les restrictions pesant sur l'inspection du travail dans les régions du Donetsk et du Lougansk. Il est à espérer que ces projets de loi seront bientôt examinés par le Parlement. Les retards de paiement des salaires en Ukraine est une priorité pour la SLS, et les inspecteurs du travail, tant au niveau national qu'à celui des autorités locales, font tout ce qui est en leur pouvoir pour remédier à la situation. Actuellement, le gouvernement s'intéresse également à la façon d'accroître les moyens de l'inspection du travail pour que les inspecteurs puissent se concentrer sur les questions prioritaires du travail non déclaré, des arriérés de salaires et du non-respect du salaire minimum. Quant à la question des sanctions, les inspecteurs du travail ont en effet le pouvoir d'imposer des amendes pouvant s'élever à plus de 10 000 hryvnias (soit environ 382 dollars des Etats-Unis) dans les cas de travail non déclaré. En ces temps difficiles (y compris le conflit militaire et les efforts de promotion du développement économique du pays), le gouvernement tente de trouver un équilibre entre les mesures de prévention et l'imposition de sanctions, en faisant preuve de justesse au niveau des amendes. Les réponses à toutes les demandes d'information relatives aux mesures adoptées pour mettre pleinement en œuvre les conventions seront envoyées pour examen à la commission d'experts.

**Les membres travailleurs** ont remercié le représentant gouvernemental pour les explications fournies et ont rappelé que le gouvernement avait déjà pris une série d'engagements lors de la dernière discussion. Non seulement ces engagements n'ont pas été tenus mais une série de nouveaux manquements ont été constatés. Par conséquent, le gouvernement est invité à lever toutes les restrictions im-

posées aux services d'inspection, et en particulier l'interdiction de mener une inspection sans avertissement préalable et les limites apportées au pouvoir discrétionnaire d'entamer ou pas des poursuites judiciaires. Doivent également être revues, car elles sont incompatibles avec les conventions, les dispositions qui érigent le fait de mener une inspection de manière inopinée en infraction administrative. Le gouvernement doit également fournir des informations au sujet de l'organisation des services d'inspection et prévoir toutes les garanties nécessaires pour assurer l'indépendance des inspecteurs et leurs capacités à réaliser leurs missions. De même, le gouvernement doit mettre à disposition des services d'inspection des moyens matériels suffisants en leur assurant des bonnes conditions de travail et de rémunération et la prise en charge de leurs frais de transport, et en mettant à leur disposition des bureaux et des fournitures. Il est également primordial de prendre les mesures nécessaires pour que les postes vacants soient pourvus. Les membres travailleurs ont invité le gouvernement à continuer à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour faciliter la mise en œuvre des recommandations de la commission, en associant étroitement les partenaires sociaux.

**Les membres employeurs** ont accueilli avec satisfaction les déclarations du gouvernement et les réponses qu'il a apportées sur plusieurs points, ainsi que les informations sur les priorités de la SLS, en particulier en ce qui concerne la mise en œuvre des deux conventions. Malgré les problèmes liés au conflit militaire dans certaines régions, le gouvernement a pris des mesures positives pour mettre la législation et la pratique en conformité avec les conventions. Il est invité à allouer des ressources suffisantes à l'inspection du travail et à continuer de mener des activités de renforcement des capacités à l'intention des inspecteurs du travail. Cependant, les agents des collectivités locales et leur capacité de tenir le rôle des inspecteurs du travail sont source de préoccupation. Comme cela a déjà été évoqué, des mesures doivent être prises pour garantir l'indépendance, la transparence et la responsabilisation des inspecteurs. Les membres employeurs ont instamment prié le gouvernement de fournir des informations à la commission d'experts sur les textes de loi récemment adoptés et sur les problèmes soulevés afin de mesurer pleinement les progrès accomplis sur ces points. Un véritable dialogue est un élément très important de ce processus. Le gouvernement doit également garantir l'indépendance des inspecteurs du travail, conformément aux dispositions de la convention, et veiller à ce que d'autres fonctions ne viennent pas interférer avec leurs principales obligations ni peser sur les fonctions qu'ils exercent. Les membres employeurs ont prié instamment le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT en vue de consolider davantage les ressources allouées à l'inspection du travail, en mettant particulièrement l'accent sur la formation et le renforcement des capacités des inspecteurs.

### **Conclusions**

**La commission a pris note des déclarations orales du représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.**

**La commission a noté que l'inspection du travail doit disposer des moyens nécessaires pour fonctionner de manière efficace et indépendante et qu'elle doit aussi être placée sous le contrôle et la surveillance d'une autorité centrale.**

**Prenant en compte les exposés du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a recommandé au gouvernement:**

- **de prendre les mesures nécessaires et d'adopter les réformes appropriées afin de conformer ses services de l'inspection du travail aux dispositions des conventions n°s 81 et 129;**

- de fournir des informations détaillées sur les restrictions aux prérogatives des inspecteurs du travail contenues dans la loi n° 877 et le décret ministériel n° 295 et sur le texte de loi relatif au système de l'inspection du travail qui a été récemment adopté;
- de promouvoir un dialogue effectif avec les organisations d'employeurs et de travailleurs sur les questions relatives à l'inspection du travail;
- de veiller à ce que le statut et les conditions de service des inspecteurs du travail garantissent la transparence, leur indépendance, leur impartialité et leur responsabilité conformément aux conventions;
- de faire en sorte que les fonctions d'inspection des autorités locales soient placées sous le contrôle et la surveillance de l'Inspection du travail de l'Etat; et
- de veiller à ce que d'autres fonctions confiées aux inspecteurs du travail n'interfèrent pas avec leurs obligations premières et n'aient pas une incidence négative sur la qualité des inspections du travail.

La commission a invité le gouvernement à continuer de se prévaloir d'une assistance technique pour renforcer la capacité et les ressources du système d'inspection du travail, en particulier concernant la formation et le renforcement des capacités des inspecteurs du travail. La commission a prié le gouvernement de faire rapport en détail sur les mesures prises pour donner suite à ces recommandations à la prochaine réunion de la commission d'experts, en novembre 2018.

---

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

---

ALGÉRIE (ratification: 1962)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

*Demandes de réintégration des travailleurs licenciés*

La législation nationale prévoit des procédures de prévention et de règlement des conflits individuels de travail. La loi n° 90-04 du 6 février 1990, modifiée et complétée, relative au règlement des conflits individuels de travail, a fixé des procédures de règlement des conflits individuels de travail que chaque travailleur et chaque employeur doivent respecter.

A ce titre, les cas des travailleurs nommément cités dans les conclusions de la 106<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail ont suivi les procédures prévues par la loi précitée quel que soit le sort du règlement auquel a abouti leur conflit individuel.

Dans ce cadre, il est nécessaire de rappeler que le gouvernement a toujours répondu aux demandes des organes compétents de l'OIT. A ce titre, et après vérification, il a été relevé que, sur les 86 travailleurs, 76 situations de travailleurs ont été réglées ou sont en cours de règlement. Les affaires devant les juridictions compétentes dans six cas et des demandes sont en cours d'exécution dans trois cas.

S'agissant de la situation de huit des dix travailleurs qui demeure, deux travailleurs ont été révoqués après accomplissement de l'ensemble des procédures légales et réglementaires, pour absences irrégulières et non-respect du règlement intérieur de l'entreprise, et trois travailleurs ont été licenciés pour fautes professionnelles graves.

A ce titre, le gouvernement observe que l'examen des dossiers des travailleurs a révélé qu'à aucun moment il n'a été constaté qu'il s'agit de sanction pour motifs d'exercice syndical, mais pour des raisons de fautes professionnelles prévues par la loi et le règlement intérieur des entreprises. Ces travailleurs ont usé de tous les recours prévus par la loi en matière de règlement des conflits individuels de travail, de la tentative de conciliation auprès des services de l'inspection du travail aux juridictions compétentes. Ainsi, la

quasi-totalité des travailleurs nommément cités dans les conclusions de la 106<sup>e</sup> session sont en activité, excepté M. Benyahia Habib (SNAPAP-CGATA) de l'Université de Tiaret qui est à la retraite. Par ailleurs, il a été relevé que, parmi ces travailleurs, M. Arab Haddak (SNAPAP-CGATA) a été promu au grade d'agent d'administration.

S'agissant des fonctionnaires greffiers, ils sont en position d'activité. Le gouvernement joint toutes les pièces qui concernent la situation de tous les travailleurs cités dans les conclusions par l'organisme employeur.

*Cas n° 3210 devant le Comité de la liberté syndicale*

Le gouvernement avait transmis toutes les informations sur la plainte devant le Comité de la liberté syndicale présentée par le Syndicat national autonome des travailleurs de l'électricité et du gaz (SNATEGS) (cas n° 3210), à travers une communication du 18 décembre 2017, dans lequel il a été porté à la connaissance du BIT la dissolution volontaire du SNATEGS (copie jointe), ainsi que le procès-verbal de la dissolution volontaire du syndicat. Par ailleurs, par une communication du 5 mai 2018 relative au cas n° 3210, le gouvernement avait demandé que ce cas soit clos.

*Achèvement de la réforme du Code du travail*

S'agissant de la demande relative au parachèvement de la réforme du Code du travail, le gouvernement avait fourni toutes les informations sur le processus d'élaboration du Code du travail, et il ne ménagera aucun effort dans le cadre de la concertation avec ses partenaires économiques et sociaux pour produire un Code du travail consensuel qui renforcera les acquis résultant de l'expérience de la mise en œuvre des lois sociales en vigueur et répondra aux attentes des acteurs de la vie économique.

*Enregistrement des syndicats*

En ce qui concerne le dossier d'enregistrement du présumé Syndicat algérien autonome des travailleurs des transports (SAATT), le dossier présenté ne répond pas aux conditions prévues par les dispositions de la loi, notamment son article 2. Il a été relevé des imprécisions dans la détermination de la catégorie professionnelle couverte par le statut. Ce dernier n'a pas inséré les dispositions que doit contenir le statut et qui sont énoncées aux dispositions de l'article 21 de la loi. Les intéressés n'ont pas répondu ni demandé des précisions sur leur dossier.

Pour ce qui est du dossier du Syndicat autonome des avocats en Algérie (SAAVA), le gouvernement rappelle que toute demande de constitution d'une organisation syndicale est soumise à un examen de conformité du dossier à la loi. A ce titre, il a été relevé de l'examen du statut du présumé syndicat des catégories de personnes qui ont qualité de travailleurs salariés et qualité d'employeurs. La législation nationale fait la distinction entre un syndicat de travailleurs salariés et un syndicat d'employeurs. La réponse a été notifiée aux intéressés les invitant à se conformer aux dispositions de la loi; à ce jour, les concernés n'ont pas mis leur dossier en conformité avec les dispositions de la loi.

S'agissant du dossier de la CGATA, en sus des informations déjà fournies par le représentant du gouvernement lors de la 106<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail en juin 2017, le prétendu président de la CGATA n'est issu d'aucun syndicat légalement enregistré et ne représente aucune organisation syndicale. Le gouvernement avait également informé l'OIT par envoi du 22 septembre 2013 (ci-joint une copie) que M. Malaoui Rachid a été révoqué de son poste de travail en respect des procédures légales et réglementaires pour abandon de poste pour absences irrégulières. Cette situation a fait perdre la qualité de salarié à ce dernier.

En Algérie, les organisations syndicales représentatives jouissent de prérogatives qui leur permettent notamment de négocier et de conclure des accords, et les conventions collectives d'avoir un local au sein de l'organisme employeur, un tableau d'affichage dans des lieux appropriés pour ses



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

Algérie (ratification: 1962)

adhérents, un détachement au service de son organisation syndicale durant le mandat du syndicaliste. La participation des représentants de travailleurs à travers les délégués syndicaux est une condition légale dans la négociation des conditions d'emploi et de travail en vue de conclure les conventions et accords collectifs de travail. Les représentants des travailleurs au sein des commissions d'entreprise ou des commissions d'unité sont désignés par la structure syndicale la plus représentative ou, à défaut, par le comité de participation. Dans le cas où il n'existe ni structure syndicale ni comité de participation, ils sont élus par le collectif des travailleurs. Les représentants des travailleurs sont obligatoirement associés à toute décision concernant la mise en place de l'activité de médecine du travail au sein de l'organisme employeur. De même, les organisations syndicales représentatives de travailleurs et d'employeurs sont représentées par douze (12) représentants des travailleurs et douze (12) représentants des employeurs dans le

Conseil national d'hygiène et de sécurité et de médecine du travail.

Par ailleurs et dans le cadre de la prévention et du règlement des conflits collectifs de travail et de l'exercice du droit de grève, les représentants des travailleurs tiennent des réunions périodiques avec les employeurs en vue d'examiner en commun la situation des relations socioprofessionnelles et des conditions générales de travail au sein de l'organisme employeur. Au niveau national, l'Algérie a acquis une grande expérience dans le dialogue social, à travers les rencontres tripartites qui regroupent le gouvernement et les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de travailleurs. Ces espaces de concertation et de négociation ont abouti à des accords portant sur la vie économique et sociale, à la signature de pactes économiques et sociaux, ainsi qu'à la création d'institutions et autres, ci-joint une synthèse sur les rencontres tripartites et bipartites.

*Cas des travailleurs cités nominativement dans les conclusions de la 106<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (juin 2017)*

N°	Secteur	Cas	Observations
01	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique	1. M. KASSA Nacer (CGATA), Université de Béjaia	Réintégré à son poste de travail. Procès-verbal d'installation n° 49 du 27 déc. 2015. Décision n° 289/17 du 2 juillet 2017. Il est en activité à ce jour.
		2. M. ARAB Haddak (SNAPAP-CGATA), Université de Béjaia	Il a été promu au grade d'agent d'administration. Procès-verbal d'installation n° 46 du 27 déc. 2015. Décision n° 264/17 du 10 juin 2017. Il est en activité à ce jour.
		3. M. BENYAHIA Habib (SNAPAP-CGATA), Université de Tiaret	Admis à la retraite depuis le 1 <sup>er</sup> nov. 2015 (numéro de pension F 8Z560143).
		4. M. MANSRI Ahmed (SNAPAP-CGATA), Université de Tiaret	Attestation de travail n° 19 du 20 fév. 2018. Bulletin de paie (janv.-fév. 2018). Il est en activité à ce jour.
		5. M. HASSANE Fouad (CGATA), Université de Béjaia	Selon les informations fournies, il ne figure pas dans les effectifs du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique.
02	Ministère des Ressources en eau	1. M <sup>me</sup> BEDRI Nadia (SNAPAP-CGATA)	A sa demande M <sup>me</sup> Nadia BEDRI a été mutée et installée dans sa nouvelle fonction en date du 28 novembre 2016, à la Direction des ressources hydrauliques de la Wilaya d'Alger (procès-verbal d'installation n° 2356/2016).
03	Ministère de l'Intérieur, des Collectivités locales et de l'Aménagement du territoire	1. M <sup>me</sup> BENSAID Hassina (CGATA), APC de Tazmelt Wilaya de Béjaia	M <sup>me</sup> Hassina BENSAID exerce ses activités d'une manière ordinaire (décision de titularisation, confirmation en qualité d'administrateur territorial n° 269/2016 du 26 juillet 2016).
		2. M. HASSANI Nadji	Après appel, la Cour de Batna a rendu un arrêt en date du 20 janvier 2014 qui a annulé le premier jugement et a ordonné l'établissement public (G CET Batna) à payer astreinte de 100 000 DA. L'astreinte a été acquittée par l'établissement en date du 2 février 2016 (fiche de dépense datée du 9 février 2016), chèque n° 7 112 525.
		3. M. MEZIANI Noureddine	Après appel, la cour a rendu un arrêt en date du 21 décembre 2014 confirmant le jugement du tribunal daté du 4 décembre 2013. La situation financière de l'intéressé a été régularisée au mois de mars 2013 (bulletin de paie, matricule 0059, document joint).

N°	Secteur	Cas	Observations
		4. M. BOUDJELLAL Messaoud	Le Tribunal de Batna, section sociale, a débouté l'intéressé. M. Messaoud BOUDJELLAL a été régularisé au mois de mars 2013 (bulletin de paie, matricule 227, document joint).
		5. M. HAMZA Abdesamed	Après appel, la cour a rendu un arrêt en date du 10 mars 2014 confirmant le jugement du tribunal daté du 18 novembre 2013. La situation financière de l'intéressé a été régularisée au mois mars 2013 (bulletin de paie, matricule 0041, document joint).
		6. M. TCHIKOU Mourad (UNCP-SNAPAP)	En attente de l'arrêt de la Cour suprême.
04	Ministère de la Justice	Fonctionnaires greffiers	Les greffiers ont été réintégrés (attestations de travail jointes).
05	Ministère de la Poste, des Télécommunications, des Technologies et du Numérique	1. M. NEKKACHE Mourad (SNAP)	En attente d'informations de son organisme employeur.
		2. M. AMMAR Khodja Tarek (SNAP)	En attente d'informations de son organisme employeur.
06	Ministère de l'Energie Groupe Sonelgaz	46 travailleurs SNATEGS	Ci-joint tableau relatif à la situation professionnelle des concernés.
	Total	86 travailleurs	– 76 travailleurs dont la situation est réglée ou en voie de règlement. – Les 10 situations professionnelles restantes sont devant les juridictions compétentes, sauf un débouté, un condamné pour abus de confiance et trois licenciés pour fautes professionnelles graves.

En outre, devant la commission, **un représentant gouvernemental** a marqué son étonnement de voir une fois de plus l'Algérie parmi les cas examinés par la Commission de la Conférence et a regretté un refus récurrent de reconnaître les progrès réalisés dans son pays dans la protection des libertés et des droits humains au travail. La ratification de 60 conventions de l'OIT, dont les huit fondamentales, pour la plupart dès l'indépendance du pays en 1962, montre l'attachement de l'Algérie à asseoir son développement économique et social sur les principes des conventions et traités internationaux. En outre, la Constitution nationale réserve une place importante aux libertés et aux droits reconnus à tous les citoyens dans le monde du travail, notamment la liberté syndicale et le droit de grève. Le gouvernement a fourni, en 2015 et 2017, toutes les informations requises sur des cas précis ou sur le Code du travail. L'année passée, lors de l'examen de ce cas, parmi les 32 interventions des membres de la commission, 26 ont appuyé les progrès réalisés par le gouvernement. Ne pas tenir compte de cette réalité constitue un déni des règles démocratiques. Rappelant que toute activité s'exerce dans le respect de la légalité, comme prescrit à l'article 8, paragraphe 2, de la convention, l'orateur a réitéré sa déclaration de l'année passée à la commission au sujet du Syndicat autonome des travailleurs du gaz et de l'électricité (SNATEGS), à savoir que ladite organisation syndicale fonctionnait normalement et que ses membres ont décidé de sa dissolution volontaire, cela conformément aux dispositions législatives et réglementaires du travail ainsi qu'à son statut. Les autorités ont simplement pris acte de cette dissolution en octobre 2017. S'agissant des cas de travailleurs cités dans les allégations, l'orateur s'est référé aux informations détaillées

fournies par le gouvernement par écrit à cet égard et a indiqué que sur 86 cas répertoriés, 76 ont été réglés par une réintégration au poste de travail, par une réaffectation à un autre poste de travail, ou encore par un départ à la retraite à l'initiative du travailleur concerné. S'agissant des allégations dénonçant les violences policières lors de manifestations, il est rappelé que le gouvernement veille à la sécurité et au bien-être des citoyens et à la sauvegarde des biens. Ainsi, l'intervention des services de la police n'est justifiée que par la nécessité de préserver l'ordre public. Cette intervention s'effectue en outre conformément à la loi et en respectant les pratiques internationales. Cependant, comme il est admis de manière globale dans tous les pays qui disposent d'une réglementation encadrant les réunions et les manifestations, toute action menée en dehors du cadre prévu par la loi ne saurait être autorisée. Rappelant que la finalisation du projet de Code du travail nécessite non seulement un travail de réflexion approfondie avec les partenaires sociaux, mais aussi de recueillir l'adhésion des acteurs du monde du travail, l'orateur a réitéré la volonté du gouvernement d'achever ce travail dans le cadre de consultations tripartites. Il faut cependant accepter que, pour en assurer la réussite, un tel processus prend du temps. Il est aussi rappelé que plus de 70 pour cent des commentaires du Bureau sur le projet de texte initial ont été pris en compte par le gouvernement.

Le paysage syndical de l'Algérie est composé de 101 organisations représentatives, dont 65 organisations de travailleurs qui se sont organisées en toute liberté conformément à la loi. A cet égard, les formalités d'enregistrement des organisations syndicales sont prévues par la loi. Les cas signalés de constitution d'organisations syndicales, telles que la Confédération générale autonome des travailleurs en

Algérie (CGATA), le Syndicat autonome des avocats en Algérie (SAAA) ou encore le Syndicat algérien des travailleurs des transports (SATT), ont fait l'objet d'observations de la part de l'administration, dans le souci de respecter les dispositions légales, transmises aux membres fondateurs afin qu'ils clarifient certaines questions concernant notamment le double statut des membres fondateurs ou encore l'absence d'un statut de salarié. Les retards pour régler les dossiers concernés incombent aux demandeurs. En conséquence, l'encadrement légal de l'enregistrement des syndicats ne saurait être assimilé à une intervention de l'autorité publique de nature à limiter ou à entraver l'exercice du droit syndical. Par ailleurs, la législation en vigueur s'inscrit totalement dans le cadre des normes internationales qui visent la promotion de la négociation collective, et aux termes desquelles des mesures adaptées aux circonstances nationales sont prises pour favoriser le dialogue social et la négociation collective. A titre indicatif, il a été enregistré à ce jour 82 conventions collectives de branche, 167 accords collectifs de branche et 3 817 conventions collectives ont été conclues au niveau de l'entreprise, auxquelles il faut ajouter 17 238 accords collectifs d'entreprises. Ainsi, le dialogue social est une pratique réelle et concrète en Algérie comme en attestent les rencontres tripartites et bipartites périodiques sur les questions économiques, sociales et de développement. En outre, le gouvernement et les partenaires économiques et sociaux ont signé un Pacte national économique et social ainsi qu'un Pacte national économique et social de croissance qui constituent la valorisation des acquis sociaux et des réformes économiques avec l'engagement des partenaires sociaux. Cet exemple de dialogue et de concertation sociale est partagé, grâce à l'appui du Bureau, avec des pays africains dans le cadre de la coopération Sud-Sud. Souhaitant apporter un éclairage sur les suites données à la proposition d'une mission de contacts directs sur place contenue dans les conclusions de 2017 de la Commission de la Conférence, l'orateur a indiqué que son gouvernement avait donné son accord pour qu'une telle mission soit effectuée en février 2018 et avait accepté sans réserve la composition de cette mission. Le Bureau avait par la suite proposé des termes de références que le gouvernement a acceptés pour l'essentiel, rejetant deux points sur les 12 proposés. Par la suite, le gouvernement avait finalisé le programme des réunions, y compris avec des membres du gouvernement, et s'était préparé à accueillir la mission qui, en fin de compte, n'a pu être effectuée. Suite à cette annulation, le gouvernement a tenu à s'entretenir avec le Bureau et les partenaires pour clarifier sa position. Il a ainsi expliqué ne pouvoir cautionner des personnes concernées par les deux termes de références non acceptés au motif que ces derniers développent leurs activités sans aucune base légale afin de provoquer la déstabilisation sociale du pays. Enfin, le gouvernement continue ses consultations avec le Bureau sur cette question, tel que le démontre l'entretien que la délégation gouvernementale conduite par le ministre du Travail a tenu avec le Bureau peu avant le début des travaux de la Conférence. L'orateur a conclu en réaffirmant le soutien du gouvernement envers les réformes préconisées par le Directeur général du BIT et, en particulier, la promotion du tripartisme, élément fondamental de son fonctionnement. A cet égard, le gouvernement soutient la nécessité de réformer le fonctionnement de la Commission de la Conférence pour une participation tripartite à toutes les étapes du contrôle pour davantage de transparence, d'équité et de fidélité aux principes fondamentaux de l'OIT.

Les membres travailleurs ont souligné que ce cas fait à nouveau l'objet d'un examen pour la simple raison que le gouvernement a refusé de tenir compte des recommandations formulées par la Commission de la Conférence l'année dernière. Ils s'interrogent sur la démarche singulière du

gouvernement qui a accusé, dans une communication diffusée dans le cadre de l'Organisation arabe du travail (OAT), le Bureau de partialité et la Commission de la Conférence de pratiquer une politique de deux poids, deux mesures. Une simple lecture des statistiques des cas examinés par la commission ces dernières années suffit pour démontrer que ces accusations sont infondées. Les membres travailleurs ont regretté que le gouvernement n'ait donné aucune suite aux conclusions adoptées l'année dernière par la Commission de la Conférence, en particulier celle relative à l'envoi d'une mission de contacts directs avant la présente session de la Conférence devant faire rapport à la commission d'experts sur les progrès accomplis. Par ailleurs, aucun progrès n'a été réalisé concernant le nouveau Code du travail qui en est au stade de projet depuis 2011 et au sujet duquel le gouvernement n'indique pas les commentaires de la commission d'experts à son égard qui ont été pris en compte. Aucun progrès non plus n'a été accompli pour modifier l'article 6 de la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 qui limite le droit de fonder une organisation syndicale aux personnes de nationalité algérienne d'origine ou acquise depuis au moins dix ans. Si le gouvernement a indiqué qu'une disposition en cours de discussion avec les partenaires sociaux abaisserait l'ancienneté requise à cinq ans, cette modification ne serait toujours pas conforme à l'article 2 de la convention n° 87 qui prévoit qu'aucune distinction ne peut être faite quant au droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix. A cet égard, la commission d'experts dans son étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales a rappelé que ceci implique que tous ceux qui séjournent sur le territoire d'un Etat, qu'ils aient ou non un permis de résidence, bénéficient des droits syndicaux prévus par la convention, sans aucune distinction fondée sur la nationalité. Enfin le gouvernement n'a pas fait état de progrès dans la modification des dispositions qui ont pour effet de limiter la constitution des fédérations et confédérations. Dans sa déclaration, le gouvernement indique, comme il l'a fait l'année passée, que le délai pour effectuer ces modifications peut paraître long mais, vu l'importance du texte, il conviendrait de rechercher l'adhésion la plus large possible. Si les membres travailleurs accueillent favorablement l'importance que le gouvernement semble attacher à la concertation, ils s'interrogent sur le fait qu'il faille une concertation de plus de douze ans sur des modifications relativement simples à adopter. En outre, dans le contexte actuel où certaines organisations sont exclues des cadres de consultation, les membres travailleurs considèrent que les concertations mentionnées ne sont pas conformes aux normes de l'OIT. S'agissant de la question de l'enregistrement des syndicats, la commission d'experts continue de faire état de sa préoccupation devant des délais particulièrement longs pour l'obtention de l'enregistrement, ou des refus sans justification des autorités d'enregistrer les syndicats autonomes. Il s'agit d'un procédé récurrent de la part des autorités. Ainsi, la CGATA demande depuis 2015 son enregistrement. Suite au dépôt de son dossier, elle a reçu une lettre qui se borne à indiquer que la demande est refusée pour cause de non-conformité avec la réglementation. Aucune suite n'a depuis été donnée à sa demande de justification. Il en résulte qu'à ce jour la CGATA est dans l'impossibilité de savoir en quoi sa demande d'enregistrement serait non conforme à la réglementation. De plus, en raison de cette non-reconnaissance, la CGATA est exclue de la participation aux structures tripartites de consultation, si bien qu'elle n'a pas été consultée sur la réforme du Code du travail en cours. Les membres travailleurs ont rappelé que certaines formalités préalables à l'enregistrement ne sont compatibles avec la convention que dans la mesure où elles ne donnent pas aux autorités un pouvoir discrétionnaire pour refuser la constitution d'une organisation et que

ces exigences ne constituent pas un obstacle aboutissant en fait à une interdiction pure et simple.

Les membres travailleurs ont fait état de plusieurs cas d'ingérence des autorités dans le fonctionnement des syndicats: i) s'agissant du cas du SNATEGS, les membres travailleurs observent qu'un communiqué de presse du ministère du Travail du 3 décembre 2017 annonçait la dissolution volontaire du SNATEGS, selon les dispositions de la loi 90-14 de 1990. En vertu de l'article 29 de cette loi, la dissolution volontaire est prononcée par les membres de l'organisation syndicale ou leurs délégués régulièrement désignés conformément aux dispositions statutaires. Or il est à signaler que selon les statuts du SNATEGS, déposés auprès du ministre du Travail, la dissolution de l'organisation syndicale doit être décidée lors d'un congrès national du syndicat SNATEGS. L'assemblée générale du 7 octobre 2017 à laquelle le gouvernement fait référence dans son communiqué de presse, n'avait donc ni la compétence, ni l'autorité pour décider cette dissolution. Il est regrettable que suite à cette décision, les comptes bancaires du syndicat SNATEGS aient été gelés; ii) le 4 février 2018, la police a indiqué au Syndicat algérien des éditeurs de la presse électronique, qui est un syndicat d'employeurs en voie de constitution, que son assemblée générale prévue pour le lendemain était illégale faute d'une demande d'autorisation préalable. Or la loi ne prescrit pas de demander une autorisation préalable pour la constitution d'un syndicat professionnel dans un espace privé un jour de semaine. Il s'agit ici simplement d'une autre atteinte à la liberté syndicale; iii) le 6 mars 2018, hors de tout cadre légal, le gouvernement a demandé, uniquement via le site Internet du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, aux 65 organisations syndicales agréées à démontrer leur représentativité. Le formulaire imposé par le ministère obligeait les organisations syndicales à indiquer, entre autres, la liste nominative de leurs adhérents, leurs postes et leurs numéros d'immatriculation à la sécurité sociale. Au terme du délai de trois semaines imposé, seules 30 organisations ont pu déposer leurs dossiers. Sur ce nombre, selon le gouvernement, seules 17 auraient satisfait aux critères exigés. Les membres travailleurs rappellent à cet égard que la loi contient des dispositions qui permettent de déterminer la représentativité d'une organisation syndicale si bien que cette initiative superflue des autorités s'apparente à une énième atteinte à la liberté syndicale. Insistant une nouvelle fois sur le lien entre l'exercice de la liberté syndicale et le respect des libertés publiques, les membres travailleurs ont rappelé les cas de harcèlement et de persécution à l'encontre des dirigeants syndicaux indépendants affiliés à la CGATA, et en particulier de: i) M. Khaddour Chouicha, membre du bureau exécutif de la CGATA, arrêté par la police à la terrasse d'un café avec des militants des droits de l'homme au motif de rassemblement non autorisé; ii) M. Abedlkader Kouafi, secrétaire général du SNATEGS, et M. Slimane Benzine, président de la Fédération nationale des travailleurs de la sûreté interne, tous deux condamnés à des peines de prison et d'amende pour avoir dénoncé les mauvaises conditions de travail et les pratiques de harcèlement sexuel à l'encontre de travailleuses; iii) M. Raouf Mellal, président du SNATEGS, qui a fait l'objet de plusieurs plaintes en diffamation dans le but de l'intimider; à cet égard, une décision de justice prononcée en novembre 2017 ordonnant sa réintégration dans ses fonctions et en sa qualité de dirigeant syndical est toujours en attente d'exécution; et iv) M. Mekhfi Djeha, licencié en février 2018 après avoir informé sa hiérarchie de son mandat de délégué d'un syndicat indépendant. Les membres travailleurs ont conclu en regrettant profondément le fossé entre la situation du mouvement syndical indépendant en Algérie et les principes de la liberté syndicale de l'OIT.

Les membres employeurs ont rappelé que la Commission de la Conférence avait examiné ce cas en 2014, en 2015 et en 2017. La discussion avait porté sur des questions relatives aux obstacles à la constitution d'organisations de travailleurs, dont l'enregistrement des syndicats en droit et dans la pratique. Le gouvernement avait indiqué que ces problèmes seraient réglés dans le nouveau Code du travail. Les membres employeurs ont rappelé qu'ils avaient pris note, en 2017, d'informations sur le processus de dialogue social dans le pays, de l'engagement du gouvernement à rencontrer les parties pour discuter de ces questions et du fait que le projet de Code du travail, en cours d'élaboration depuis 1990, n'avait pas encore été adopté. En 2017, la Commission de la Conférence avait formulé des recommandations sur l'enregistrement des syndicats, sur les obstacles à la constitution de fédérations et de confédérations de leur choix, par les organisations de travailleurs, ainsi que sur la nécessité de veiller à ce que la liberté syndicale puisse s'exercer dans un climat exempt d'actes d'intimidation et de violence et à ce que le nouveau projet de Code du travail soit conforme à la convention. La Commission de la Conférence avait également instamment prié le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs avant la prochaine session de la Conférence. A cet égard, la commission d'experts note que la mission de contacts directs n'a pas été acceptée sans restriction. Tout en remerciant le gouvernement d'avoir accepté 10 des 12 points du mandat de la mission, les membres employeurs se sont dits déçus que la mission n'ait pas été acceptée sur la base de l'ensemble des termes proposés par le Bureau. Si une mission de contacts directs avait obtenu des informations, on aurait peut-être pu éviter une discussion au sein de la Commission de la Conférence. Sans informations émanant d'une mission de contacts directs, la discussion ne peut que s'appuyer sur le rapport de la commission d'experts. Compte tenu des conclusions de la Commission de la Conférence de 2017, les membres employeurs ont salué l'engagement du gouvernement en faveur du dialogue social tripartite et invité le gouvernement à achever la réforme du Code du travail, en consultation avec les partenaires sociaux. Cette réforme doit porter sur les conditions requises pour obtenir une autorisation préalable et sur la reconnaissance du droit de tous les travailleurs de constituer des syndicats. Elle doit garantir que l'enregistrement des syndicats sera mis en conformité avec les dispositions de la convention, en droit et dans la pratique, et que la liberté syndicale s'exercera sans intimidation ni violence à l'encontre des travailleurs, des syndicats ou des employeurs. Les membres employeurs ont dit espérer qu'il sera possible d'aller de l'avant et de réaliser des progrès tangibles en l'espace, sur la base de recommandations simples et concrètes. Il convient de prier instamment le gouvernement de fournir un rapport complet à la commission d'experts et d'accepter une mission de contacts directs, dans un esprit d'ouverture et de transparence, afin que des informations complètes puissent être recueillies sur les efforts déployés pour appliquer la convention.

Le membre travailleuse de l'Algérie a déclaré que la Conférence est une plate-forme mondiale qui permet aux partenaires sociaux de prendre la mesure de l'engagement des Etats Membres à l'égard des instruments qu'ils ont ratifiés, en toute impartialité et objectivité. Cependant, certains cas souffrent précisément d'un manque d'objectivité et d'intégrité. Les syndicats participent à la sensibilisation des travailleurs et améliorent leurs conditions de travail et de vie. Cependant, le mouvement syndical souffre actuellement d'une vision opportuniste du syndicalisme, celui-ci étant désormais plutôt utilisé comme un outil servant des fins qui n'ont rien à voir avec la vie et la souffrance des travailleurs. Cela représente une menace pour les travailleurs et pour la crédibilité de l'OIT et de ses mécanismes. Les mécanismes



et méthodes de l'OIT doivent être réformés afin d'en préserver la réputation, la crédibilité et l'efficacité. La campagne menée contre l'Algérie et certains autres pays repose sur des arguments fallacieux. Une législation datant d'un quart de siècle est soudain accusée de violer les obligations. Des manœuvres tentent de démanteler et d'affaiblir le mouvement syndical algérien, et il existe des projets contre les mouvements syndicaux originels en Algérie et ailleurs. Cela a des conséquences préjudiciables sur le principe d'un syndicalisme digne de ce nom ainsi que sur l'action de l'OIT. L'oratrice a instamment prié tous ceux qui respectent l'OIT de plaider pour un réexamen des cas et d'insister sur l'importance des preuves matérielles justifiant ces cas.

**Un membre employeur de l'Algérie** a exprimé son étonnement quant au grief adressé à l'Algérie de manière récurrente depuis quelques années, considérant le nombre important d'organisations syndicales de travailleurs enregistrées depuis le début des années quatre-vingt-dix et le fait que le pluralisme syndical et le droit de grève soient inscrits dans la loi fondamentale du pays. Il ne se passe pas un mois sans que des mouvements de grève ne soient déclenchés en Algérie, la plupart du temps en violation de la réglementation régissant le droit de grève et paralysant des secteurs vitaux tels que la santé, l'éducation, les transports et autres secteurs économiques. Les pouvoirs publics ont toujours privilégié le recours au dialogue et à la négociation pour résoudre ces conflits et n'ont jamais adopté des mesures répressives à l'encontre des travailleurs et des syndicats ayant déclenché ces grèves. Les sanctions prises à l'encontre des travailleurs ne sont pas liées à leur activité syndicale, mais relèvent plutôt de troubles à l'ordre public et d'entraves à l'activité au sein des lieux de travail, ce que toutes les législations nationales répriment. L'Algérie s'est distinguée en adoptant une politique visant à privilégier le dialogue et la concertation avec les partenaires économiques et sociaux, comme l'attestent les deux pactes économiques et sociaux signés en 2006 et 2014 et le nombre de réunions tripartites et bipartites organisées pour débattre des questions liées au développement économique du pays. En outre, des centaines de conventions et d'accords collectifs ont été signés entre les partenaires sociaux au sein des entreprises. L'orateur a déclaré que l'Algérie aspire à construire un Etat de droit et veille donc à la stricte application de la loi dans tous les domaines, y compris en matière d'exercice du droit syndical et d'organisation de manifestations publiques. Il ne s'agit donc pas d'entraves à la liberté syndicale, mais plutôt du respect des dispositions législatives régissant l'activité syndicale. Ces explications ont été fournies par le gouvernement à maintes reprises, sans qu'elles soient prises en compte par la commission.

**Un autre membre employeuse de l'Algérie** a souligné l'attachement du gouvernement et des employeurs de son pays au respect des normes internationales du travail et à la promotion du dialogue social qui s'expriment tant dans les institutions tripartites et le pacte économique et social existants en Algérie que dans la coopération de longue date entre l'Algérie et l'OIT. Elle a pris acte du travail de la commission d'experts et exprimé le souhait de son organisation, le Forum des chefs d'entreprise, que se poursuive une collaboration bénéfique pour toutes les parties prenantes, ce qui requiert cependant une exigence d'objectivité et de transparence conformément aux valeurs de l'OIT. Concernant la réforme du Code du travail, il s'agit d'un processus important, complexe et sensible qui doit assurer un équilibre entre les différentes parties qui composent l'entreprise et permettre la construction d'une économie moderne. Tant les employeurs que les travailleurs se doivent d'accompagner les efforts du gouvernement pour mener à bien ce processus de concertation de manière sereine et consolider durablement une croissance économique créatrice de richesse, d'emplois et de paix sociale.

En matière de liberté syndicale et de droit de grève, l'oratrice a souligné que la Constitution algérienne garantit toutes les libertés fondamentales, y compris l'exercice de la liberté syndicale et du droit de grève, ces derniers s'exerçant dans le cadre du strict respect de la loi. Le dispositif juridique mis en place en application de la loi fondamentale du pays est en conformité avec l'esprit et la lettre des conventions et instruments internationaux ratifiés par le pays. Dans ce contexte, le pluralisme syndical consacré par la Constitution depuis 1989 a permis à l'Algérie d'enregistrer une intense activité syndicale, aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique. Il en résulte que, tel qu'indiqué par le gouvernement, le cadre normatif en vigueur ainsi que son application pratique respectent les principes de la convention en matière de liberté syndicale et d'exercice du droit de grève. L'oratrice a finalement signalé qu'il serait opportun de prévoir, en amont de la rédaction finale du rapport de la commission d'experts, des temps d'échanges avec les experts afin d'assurer qu'ils détiennent des informations fiables.

**La membre gouvernementale du Mali** a noté avec satisfaction les actions entreprises par l'Algérie pour le respect de la convention. Saluant les efforts fournis, notamment en ce qui concerne le renforcement du dialogue social à travers les rencontres tripartites, des espaces de concertation et de négociations, elle a encouragé l'Algérie à continuer dans son travail constant pour le respect de la liberté syndicale.

**Un observateur représentant la Confédération syndicale internationale (CSI)**, s'exprimant au nom de la Confédération générale autonome des travailleurs en Algérie (CGATA), a déploré que le gouvernement fasse l'objet de plaintes récurrentes de la part des organisations syndicales et qu'il refuse de coopérer avec l'OIT. Depuis l'année dernière, quand ce cas a été discuté au sein de cette commission, il n'y a eût aucune amélioration, et d'autres entraves ont été ajoutés au libre exercice du droit syndical. Aucune recommandation de la commission d'experts n'a été retenue concernant les questions suivantes: les syndicalistes licenciés réintégrés ont été rétrogradés; l'enregistrement des organisations syndicales; la révision du projet de Code du travail; l'imposition d'un agenda à la mission de suivi du BIT qui interdisait la rencontre des responsables des organisations syndicales plaignantes. La répression continue dirigée contre les représentants syndicaux, en particulier le président de la CGATA (M. Rachid Malaoui) et le président du SNATEGS (M. Raouf Mellal), le coordonnateur national du Syndicat des enseignants du supérieur (SESS) (M. Kadour Chouicha) et le responsable de la Fédération des travailleurs de la justice affiliée au Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP) (M. Mourad Ghedia).

**La membre gouvernementale du Liban** a relevé que le gouvernement prend des mesures pour s'acquitter de ses obligations internationales et a voulu croire que tout sera fait pour y parvenir. Elle a accueilli avec satisfaction les mesures que l'Algérie a déjà prises, notamment l'adoption du Pacte national économique et social de croissance. Le dialogue social qui est déjà en place doit être encouragé.

**Un observateur représentant IndustriALL Global Union** a déclaré que le pluralisme syndical dont se revendique le gouvernement algérien n'est qu'un pluralisme de forme et que la preuve de cela se retrouve dans les terribles campagnes de répression à l'encontre du SNATEGS, malgré la ratification par l'Algérie de la plupart des conventions internationales consacrées aux libertés syndicales. A cet égard, 1 114 personnes impliquées ont été traduites devant la justice et 12 délégués syndicaux ont été poursuivis pour des affaires fabriquées et menacés de peines de prison pour avoir exercé leur droit de grève. L'orateur a fait part de sa propre condamnation à dix-huit mois d'emprisonnement ainsi que de plusieurs autres exemples de cas tous arbi-



traies, dans le cadre desquels un nombre important de dirigeants syndicaux ont été licenciés. Le ministère du Travail a non seulement refusé d'appliquer l'article 56 de la loi n° 90-14 sur les modalités d'exercice du droit syndical, selon lequel un délégué syndical doit être réintégré dans son poste de travail en cas de violation de la loi, mais a également dissous le syndicat deux fois: la première par l'entremise de l'adoption d'un décret ministériel en mai 2017 et la deuxième par la tenue d'une réunion dite de «dissolution volontaire». Dans ces deux cas, le ministère du Travail a refusé d'appliquer les lois relatives à la liberté syndicale et a outrepassé la compétence du pouvoir judiciaire, qui seul a le pouvoir de dissoudre les syndicats conformément aux articles 27 et suivants de la loi n° 90-14. La liberté syndicale est maintenant une illusion en Algérie, où les syndicats sont muselés et où celui qui tente d'exposer la détérioration des conditions sociales des travailleurs ou la mauvaise gestion des entreprises est condamné à l'emprisonnement pour diffamation. Finalement, l'orateur a exprimé sa préoccupation non seulement face aux peines d'emprisonnement, mais aussi face aux licenciements et à la politique d'agression du gouvernement algérien contre les dirigeants syndicaux et tous ceux qui essaient de s'engager dans une activité syndicale.

**Le membre gouvernemental de l'Erythrée** a déclaré appuyer sans réserve la position du gouvernement algérien en ce qui concerne l'application de la convention. La commission doit apprécier à leur juste valeur les mesures prises par le gouvernement pour harmoniser sa législation avec les normes internationales du travail applicables grâce à des consultations tripartites, en particulier en ce qui concerne la réforme de la législation du travail en cours. L'orateur estime lui aussi que les méthodes de travail de la Commission de la Conférence doivent être revues, en particulier en ce qui concerne les critères appliqués pour choisir les cas qui doivent figurer dans la liste, afin de garantir la transparence et la participation de tous.

**Un observateur représentant l'Internationale des services publics (ISP)** a fait part de la situation du Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP), syndicat affilié. A cet égard, il précise que les autorités ont réussi à mettre sur pied un syndicat clone du SNAPAP dont le dirigeant participe aux travaux de la Conférence internationale du Travail. Cette manœuvre ayant pour objectif de tromper les membres de la Commission de la Conférence. Cependant, au niveau national le SNAPAP original fait l'objet d'ingérence dans ses activités dans la mesure où à chaque fois qu'il tente de constituer une section syndicale dans une administration donnée, les adhérents potentiels font l'objet d'intimidations afin qu'ils adhèrent au syndicat clone par les services de sécurité et l'administration locale. En outre, des pressions sont exercées de toutes parts afin d'empêcher le SNAPAP de pouvoir louer des locaux syndicaux. Enfin, l'orateur a regretté qu'un responsable de l'ISP qui devait effectuer une mission sur place avec le SNAPAP se soit vu refuser un visa d'entrée par les autorités algériennes.

**Le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela** s'est félicité des informations communiquées par le gouvernement sur le respect de la convention, informations qui soulignent les bonnes pratiques utilisées en matière de dialogue social en vue de promouvoir les relations professionnelles et l'exercice du droit syndical. Le gouvernement s'est dit préoccupé qu'on lui pose de nouveau des questions sur le droit syndical, alors qu'il avait déjà fourni des informations sur des cas précis et sur le projet de Code du travail en 2015 et 2017. Il escomptait que les progrès accomplis seraient évalués. La République bolivarienne du Venezuela encourage le gouvernement à continuer de promouvoir le travail décent et le renforcement des droits des travailleurs dans le cadre de la convention.

Les plaintes à l'encontre du gouvernement provenant d'individus ou d'organisations qui n'appartiennent pas au monde du travail sont également sources de préoccupation. Comme le dit le gouvernement, le pays connaît une activité syndicale importante qui a permis la ratification de bon nombre de conventions collectives sur la base d'un dialogue social permanent et efficace, lequel a conduit à la signature d'un pacte économique et social de croissance, ainsi que de divers accords dans le domaine socio-économique. Enfin, il convient d'attirer l'attention sur la résurgence d'une politique agressive contre l'Algérie qui vise à restreindre l'évolution sociale du pays et à nier ses valeurs de justice sociale, ce dont la commission devrait rendre compte dans ses conclusions.

**La membre travailleuse des Etats-Unis** a rappelé que le SNATEGS a été dissout par le ministère du Travail, sans que ce syndicat puisse faire autrement. Suite à des actions pacifiques menées en réaction à cette décision, des dirigeants du SNATEGS ont été arrêtés. Par la suite, le SNATEGS a organisé une manifestation pacifique pour exiger du gouvernement de mettre un terme à la privatisation des entreprises nationales, de respecter la liberté syndicale et de réintégrer les travailleurs et les dirigeants syndicaux de l'entreprise d'énergie nationale licenciés. La police a arrêté un millier de manifestants. La détention de dirigeants syndicaux pour des rassemblements non autorisés présumés ne concerne pas uniquement le SNATEGS. M. Kaddour Chouicha, coordinateur national du SESS, fait face à des accusations similaires et, dans l'université où il travaille, les enseignants se sont vu imposer un lock-out. La détention de dirigeants syndicaux, la dissolution présumée du SNATEGS et le lock-out des membres du SESS sont des actes qui contreviennent à la convention et qui concernent des employeurs publics. La législation sert à priver les travailleurs de leur liberté syndicale, en sanctionnant les dirigeants syndicaux et les syndicalistes et en les empêchant de se rassembler. La réforme de la législation progresse beaucoup trop lentement. Il est très préoccupant qu'une telle situation se produise dans le secteur public, le gouvernement étant responsable de la lenteur de l'éventuelle mise en œuvre des réformes recommandées par la Commission de la Conférence et d'autres mesures à l'examen. L'orateur a recommandé d'adopter les mêmes conclusions que l'année précédente, en mettant l'accent sur la nécessité de procéder aux réformes sans retard excessif.

**Le membre employeur du Qatar** a rappelé que le cas de l'Algérie est unique. L'Algérie a ratifié plus de 60 conventions de l'OIT et compte plus d'une centaine de syndicats actifs. En tant qu'employeurs, ils ont toujours considéré la stabilité de l'environnement économique comme étant le principal objectif pour permettre le développement économique. Tout problème dans l'environnement économique d'un pays voisin ou d'un pays de la région a des répercussions néfastes sur l'environnement économique du pays en question. L'Algérie ne mérite pas de figurer sur la liste des 24 cas examinés par la Commission de la Conférence. Ce cas doit être clos, et le gouvernement doit être invité à résoudre les problèmes soulevés par sa réglementation et ses cadres juridiques.

**La membre gouvernementale de l'Etat plurinational de Bolivie** a remercié le gouvernement d'avoir expliqué que la liberté syndicale est pleinement protégée par la législation du pays et indiqué que des travailleurs licenciés avaient été réintégrés, point qui doit être pris en compte dans les conclusions de la Commission de la Conférence. L'Etat plurinational de Bolivie reconnaît les droits syndicaux comme droits fondamentaux.

**Le membre travailleur du Brésil** a déploré l'augmentation des attaques violentes perpétrées par le gouvernement algérien contre les travailleurs. En particulier, les médecins affiliés au Comité autonome des médecins résidents algériens (CAMRA), en grève depuis plusieurs mois, ont été

brutalement réprimés par la police lors de manifestations organisées entre janvier et mai 2018 à Alger et à Oran. En outre, plusieurs médecins ont été arbitrairement détenus et relâchés très tard dans des endroits isolés. Le 4 janvier 2018, après avoir interdit à des centaines de médecins de la CAMRA de protester devant l'hôpital universitaire «Mustafa Pacha» à Alger, la police les a brutalement réprimés, causant de graves blessures. Des arrestations arbitraires des membres de la Coordination des médecins ont également eu lieu. Enfin, le 20 janvier 2018, la police algérienne a brutalement réprimé encore une fois un rassemblement pacifique organisé par le SNATEGS-CGATA et arrêté un grand nombre de manifestants pacifiques, notamment des femmes syndicalistes membres du SNAPAP. Enfin, l'orateur a appelé le gouvernement à garantir la liberté syndicale sur la base du dialogue social tripartite.

**Le membre gouvernemental des Etats-Unis** a noté que le gouvernement continue de faire état des progrès réalisés dans le cadre du processus entamé en 2011 pour modifier le Code du travail. L'engagement du gouvernement se traduit dans le dialogue qu'il entretient avec la commission d'experts sur le projet de loi ainsi que dans l'action qu'il mène pour mener des consultations avec les acteurs tripartites. L'orateur s'est dit préoccupé par l'annulation de la mission de contacts directs de l'OIT qui avait été demandée par la Commission de la Conférence en 2017 parce que le gouvernement ne garantissait pas la tenue de réunions avec des organisations syndicales indépendantes. Des syndicats non enregistrés continuent de signaler des retards dans les enregistrements et certains cas de refus. Le gouvernement est invité à prendre des mesures pour résoudre ces problèmes. Il devrait accepter une mission tripartite de l'OIT et garantir la tenue de réunions avec toutes les parties prenantes concernées, dont des organisations syndicales indépendantes. Les recommandations formulées par la mission doivent contenir un plan d'action assorti de délais qui prévoit des sanctions applicables à des violations spécifiques des droits des travailleurs. Le gouvernement doit également veiller à ce que les syndicats puissent exercer leurs activités dans un environnement exempt d'actes d'intimidation, établir une procédure d'enregistrement des syndicats transparente et conforme aux normes internationales et faire en sorte que les demandes d'enregistrement des syndicats soient traitées dans les meilleurs délais.

**Le membre gouvernemental de la Libye** a déclaré que la volonté du gouvernement d'appliquer la convention se reflète dans sa législation nationale qui appuie la liberté syndicale, ainsi que dans l'article 70 de la Constitution de 2016, qui reconnaît le droit de liberté syndicale à tous les citoyens. La réponse détaillée du représentant gouvernemental confirme que le gouvernement prend actuellement toutes les mesures nécessaires et positives pour résoudre les cas individuels qui posent problème et qu'il ne reste que peu de cas individuels concernant les travailleurs, ce qui est au cœur des efforts de rapprochement entre les inspecteurs du travail et les juridictions compétentes. En outre, 88 pour cent des affaires ont été réglées. Le gouvernement a signé le Pacte national économique et social de croissance et plusieurs réunions bilatérales et tripartites entre partenaires sociaux ont suivi. Concernant l'achèvement du processus relatif à la réforme du travail, le gouvernement s'efforce d'élaborer un Code du travail qui vise à renforcer l'application de toutes les lois sociales en vigueur et à répondre aux attentes des acteurs économiques. La Commission de la Conférence doit rendre compte, dans ses conclusions, de toutes les mesures positives prises par le gouvernement pour donner effet à la convention.

**La membre travailleuse de l'Espagne** a indiqué qu'elle s'exprimait au nom de plusieurs organisations syndicales de France, d'Italie et d'Espagne. Selon le rapport que l'Union européenne (UE) a publié le 6 avril 2018 sur l'état

des relations entre l'UE et l'Algérie dans le cadre de la nouvelle Politique européenne de voisinage, en matière de liberté syndicale, les syndicats autonomes algériens continuent de rencontrer des difficultés pour s'enregistrer ou se rassembler, malgré la ratification de la convention par l'Algérie. Par ailleurs, la promotion du dialogue social par le biais, en particulier, de l'apparition de syndicats autonomes, conformément aux recommandations de l'OIT, devrait elle aussi être citée parmi les améliorations qui ont été apportées dans le domaine économique et dans celui du marché du travail. A partir de ces principes, il convient de rappeler que peu de progrès ont été enregistrés concernant l'Algérie. Suite aux grèves qu'a récemment organisées le Conseil national autonome des professeurs de l'enseignement secondaire et technique, le ministère du Travail a lancé une campagne de pression auprès des syndicats qui affaiblit les mécanismes de la représentation syndicale. Le 6 mars 2018, les syndicats ont été priés, conformément à la loi, de fournir d'ici au 30 mars, c'est-à-dire dans un délai de vingt-quatre jours, des données spécifiant leur représentativité, telles que, par exemple, le nombre de leurs adhérents ou le montant de leurs cotisations. Mais d'autres données ont été exigées qui, elles, ne sont pas prescrites par la loi, telles que le nom en entier, le sexe, la date de naissance, l'organisation employeuse, l'adresse du lieu de travail, le poste de travail, la date d'adhésion, le numéro d'affiliation, le montant de la cotisation annuelle pour 2017 et le numéro de sécurité sociale, ce qui, de toute évidence, va à l'encontre de la liberté syndicale dans le pays. Ces obligations ont servi de prétexte pour dresser une liste de syndicats que les autorités citent souvent pour essayer de prouver l'existence du libre exercice syndical en Algérie, précisant que ce sont eux qui ont fourni les données susmentionnées – excluant ainsi ceux qui ne l'ont pas fait – et affirmant de surcroît la représentativité de quelques organisations qui, sans avoir été précédemment présentes sur le terrain, font cause commune avec la campagne de harcèlement à l'encontre du Conseil national autonome précité. C'est pour cette raison, parmi tant d'autres, que l'on peut se poser des questions sur les critères utilisés pour prouver la représentativité syndicale en Algérie. Le gouvernement est encore très loin de respecter les dispositions de la convention, comme cela figure dans les recommandations du rapport de l'UE précité.

**La membre gouvernementale du Sénégal** a salué les efforts entrepris par l'Algérie pour donner effet à la convention. Tout en réaffirmant son attachement aux idéaux et objectifs universels de l'OIT ainsi que la nécessité pour tout Etat Membre d'assurer le respect des droits et libertés syndicaux de tous les travailleurs, elle a exhorté le gouvernement algérien à poursuivre les progrès réalisés pour améliorer, avec ses partenaires sociaux, la situation de sa législation et de sa pratique nationales en matière de respect et de protection des droits syndicaux des travailleurs. Elle a également invité le gouvernement à renforcer la coopération avec le BIT et, si nécessaire, solliciter son assistance technique en vue de donner plein effet à la convention.

**Un observateur, représentant de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA)**, a annoncé que Nassira Ghozlane, la secrétaire générale de la SNAPAP et membre de l'exécutif de l'ISP, a été empêchée par les autorités algériennes de voyager ce matin pour se rendre à Genève et assister à cette réunion. Il a par ailleurs constaté que l'isolement dans lequel se trouvent les syndicats autonomes ne fait qu'augmenter car, en plus de refuser aux membres de la mission de suivi de rencontrer les syndicats autonomes qui se battent pour la liberté syndicale, bien qu'un camarade ait été prévenu d'assister le matin même à la réunion, la CSI et la CSE n'ont pas reçu de visa alors qu'ils devaient aller en Algérie pour débattre avec les responsables de la CGATA du contexte syndical et du prochain congrès de la CSI. Il convient de rappeler, à titre informatif, que M. Mus-

tapha Tlili, responsable au sein de la CSI arabe, a été re-foulé le 24 mai 2016, lors de son arrivée à l'aéroport d'Alger. La liberté syndicale exige la liberté d'association à tous les niveaux, y compris à l'international. On assiste à la montée de la criminalisation de toutes activités syndicales par le système judiciaire, qui a facilité une cascade de poursuites infondées contre des dirigeants syndicaux; aux jugements arbitraires déjà cités du 27 janvier 2016, du 2 janvier 2017 et du 28 novembre 2017 contre M. Raouf Mellal, président du SNATEGS, impliquant des peines d'emprisonnement allant jusqu'à six mois fermes et des amendes jusqu'à 5 000 euros pour avoir dénoncé la corruption dans le domaine public et pris la défense de victimes de harcèlement sexuel. En outre, des procédures à l'encontre du secrétaire général du SNATEGS, M. Abdelkader Kouafi, sont en cours. Ces procédures créent une atmosphère de peur qui pèse lourdement sur les travailleuses et travailleurs algériens, sur les droits civiques et sur la liberté syndicale.

**Le membre gouvernemental du Qatar** est revenu sur les informations détaillées fournies par le gouvernement, en particulier au sujet des procédures législatives entamées pour garantir l'exercice de la liberté syndicale et la constitution d'organisations syndicales, ainsi que des efforts de dialogue social avec les partenaires sociaux. Les conclusions de la Commission de la Conférence doivent faire état des efforts déployés par le gouvernement ainsi que de sa volonté de coopérer avec le BIT à cet égard.

**Le membre gouvernemental de la Turquie** s'est félicité des informations fournies par le gouvernement sur les progrès réalisés dans l'application de la convention. Le gouvernement s'emploie à résoudre les problèmes concernant les droits au travail, et les chiffres relatifs aux conflits du travail qui ont été réglés indiquent clairement que le gouvernement est résolu à poursuivre ses efforts en vue d'améliorer davantage la situation des travailleurs. L'orateur a également salué l'action que le gouvernement mène pour rédiger un Code du travail et parvenir à un consensus, qui pourra être obtenu grâce au dialogue social. Le gouvernement est invité à continuer de travailler étroitement avec le BIT et à redoubler d'efforts, en particulier pour protéger les droits des syndicats.

**La membre travailleuse de la Pologne** a souligné que la situation des travailleurs en Algérie ne s'est pas améliorée depuis la discussion de la Commission de la Conférence de l'année précédente. Au contraire, de nouvelles violations graves se sont produites. Il est en outre rappelé que la liberté syndicale doit être garantie sans aucune sorte de discrimination, en particulier sur la base de la profession et de la nationalité, et qu'il ne doit pas y avoir de restrictions à l'enregistrement de syndicats. En Algérie, rien ne garantit une procédure d'enregistrement rapide, et aucune sanction spécifique ne s'applique aux autorités en raison de la lenteur de la procédure d'enregistrement. La réforme du droit du travail est un processus long. C'est pourquoi des recommandations plus fermes doivent être formulées. Une mission de l'OIT doit être envoyée en Algérie. Enfin, le gouvernement est instamment prié de modifier sa législation, de reconnaître immédiatement tous les syndicats légitimes et de réintégrer tous les travailleurs illégalement licenciés pour leurs activités syndicales.

**La membre gouvernementale du Zimbabwe** a pris note des informations fournies par le gouvernement sur les cas clos et sur ceux encore à l'examen. Elle a dit espérer que les cas devant l'instance interne de règlement des conflits seront prochainement réglés. Elle a pris note de la volonté du gouvernement de continuer à coopérer avec les organes de contrôle de l'OIT en veillant à ce que tous les cas en instance soient traités dans le cadre des voies de recours nationales. Le BIT est instamment prié de continuer à fournir son as-

sistance technique en vue de renforcer les institutions bipartites et tripartites en Algérie, ces structures étant cruciales pour régler les conflits dans le monde du travail.

**Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran** a salué les mesures adoptées par le gouvernement pour améliorer la situation des syndicats dans le pays. Se référant aux statistiques fournies par le gouvernement sur le règlement des cas individuels, il a noté que 76 des 86 cas ont été réglés ou sont en passe de l'être. Des efforts ont été déployés pour parvenir à un Code du travail consensuel, au moyen d'une consultation avec les partenaires sociaux. Le gouvernement a indiqué qu'il n'avait pas rejeté les recommandations adoptées par la Commission de la Conférence en 2017 au sujet de la mission de contacts directs. La poursuite de négociations peut ouvrir la voie à une solution. Il a invité le Bureau à apporter l'assistance nécessaire pour régler les derniers problèmes.

**Le membre travailleur du Maroc** s'est dit surpris par la réponse du gouvernement algérien selon laquelle il décrit la CGATA comme étant un «demi-syndicat» et a souligné que la CGATA est un membre fondateur de la Confédération syndicale arabe, du Forum social maghrébin et du Forum social mondial, et membre de la Confédération internationale des syndicats. En outre, la Fédération générale des travailleurs marocains entretient une relation de coopération datant de plusieurs années avec la CGATA, qu'elle considère être un syndicat sérieux et responsable. Par conséquent, considérer que ce syndicat n'existe pas et qu'il n'a pas de représentativité syndicale n'est qu'une tentative de favoriser un syndicat par rapport à un autre, alors que la procédure appropriée devrait plutôt être de tisser les liens de coopération et de participation entre les syndicats centraux d'un pays. Ceci est un facteur essentiel à la promotion de la paix sociale, ce à quoi un gouvernement sérieux aspire. L'orateur a terminé en déclarant que toute action préjudiciable au droit à la liberté syndicale constitue une violation explicite de la Constitution de l'OIT et contredit les dispositions de la convention.

**Le membre gouvernemental de l'Egypte** a déclaré qu'il convient de tenir compte de tous les efforts déployés par le gouvernement dans le cadre du dialogue avec les partenaires sociaux afin d'assurer la mise en œuvre effective de la convention. Cela comprend notamment l'élaboration d'une législation du travail et d'autres lois sociales y afférentes, la garantie du pluralisme syndical, l'aide à la constitution de syndicats à différents niveaux en éliminant les restrictions et obstacles en la matière, et l'assurance des garanties nécessaires à la constitution de syndicats indépendants. Le gouvernement est invité à prendre des mesures complémentaires afin de parvenir à la pleine application de la convention, tant en droit que dans la pratique, et à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cette fin.

**Le membre travailleur du Mali**, s'exprimant également au nom des travailleurs de la Guinée ainsi que de ceux du Congo, a indiqué que pour la deuxième année consécutive la commission examine les manquements aux dispositions de la convention par l'Algérie. Au regard des arguments développés par le gouvernement, et tenant compte des efforts fournis pour la clarification des points litigieux, des progrès significatifs ont été observés, notamment en ce qui concerne: la reconnaissance effective du pluralisme qui se traduit par l'enregistrement de plusieurs syndicats couvrant la quasi-totalité des branches d'activités économiques et le secteur de la fonction publique; et l'existence d'un cadre réglementaire favorisant la signature d'accords collectifs conclus au niveau d'entreprises. Outre ces acquis, un Pacte national économique et social de croissance a été signé donnant ainsi plus de force à la promotion du dialogue social et à la reconnaissance des droits de tous les travailleurs. La paix sociale est le socle de tout progrès économique et le fondement du droit dans la mesure où elle permet de respecter le choix de chaque travailleur d'exercer librement



ses activités. En l'espèce, l'Algérie est un pays engagé dans un processus de mutation qualitative qui tout au long de sa marche s'enrichit des valeurs de progrès et de démocratie dont l'OIT est une référence. Dans ce contexte, le rôle de l'Organisation est d'encourager activement le renforcement du dialogue social comme vecteur de paix et de cohésion sociale par la reconnaissance des acquis obtenus depuis 2017 en matière de droit syndical. Le BIT doit continuer à appuyer l'Algérie pour parachever les résultats obtenus.

**Le membre gouvernemental du Mexique** a pris note des mesures adoptées par le gouvernement pour tenir compte des observations de la commission d'experts, notamment des progrès réalisés dans le processus de réforme du Code du travail et la volonté politique de mener à bien un vaste processus de consultations avec les partenaires sociaux, dans le but de produire des normes permettant de renforcer la mise en œuvre des lois et la pratique, ce qui permettra de surmonter les défis que pose le cas à l'examen. Par ailleurs, la commission d'experts a pris note des allégations qui sont portées devant le Comité de la liberté syndicale, soulignant qu'il est important d'éviter tout chevauchement dans l'analyse des questions qui sont soulevées. Pour cette raison, il convient tout particulièrement de ne pas préjuger des questions qui sont toujours pendantes devant ce comité, ce qui permettra d'assurer la cohésion du fonctionnement des mécanismes de contrôle. Le Mexique réitère que le respect des droits fondamentaux au travail est une condition essentielle pour garantir un travail décent et, de ce fait, il est satisfaisant que le gouvernement soit prêt à collaborer avec les mécanismes de contrôle. Il est à espérer que le processus législatif qui en résultera sera fructueux et que la commission d'experts sera tenue informée des progrès réalisés.

**Le membre travailleur de Bahreïn** a déclaré qu'il ne fait aucun doute que le gouvernement fait manifestement le nécessaire, et avec transparence, pour tenir compte des observations de la commission d'experts, et qu'il a répondu en détail à toutes les questions qui y sont soulevées. Il s'est dit surpris que l'Algérie figure depuis des années sur la liste des cas, en dépit du fait qu'elle a ratifié plus de 60 conventions internationales du travail, ce qui atteste de l'engagement du pays à respecter les normes internationales du travail. Confirmant que le mouvement syndical algérien est un mouvement dynamique et actif, il a reconnu le soutien moral et matériel important qu'il apporte aux syndicats des pays africains et arabes. Toutefois, il a appuyé les déclarations du gouvernement qui demande de pouvoir se charger librement de la réforme du Code du travail, avec la pleine coopération des partenaires sociaux. Le grand nombre d'accords sectoriels confirme le fait que l'Algérie fait appel au dialogue social et à la négociation collective comme moyens privilégiés de régler les conditions de travail. Enfin, il a réaffirmé qu'il est important de saluer les efforts de l'Algérie, qui sont un bon exemple de la liberté syndicale et du dialogue social, au lieu de s'obstiner à inscrire le pays sur la liste des cas.

**Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie** a relevé que les informations fournies par le gouvernement confirment que celui-ci tient à respecter la convention. Le gouvernement fait preuve de bonne volonté et est ouvert au dialogue avec les partenaires sociaux sur les points soulevés. Depuis plusieurs années, le gouvernement prend des mesures spécifiques qui montrent son attachement aux principes et droits fondamentaux au travail. La situation doit être analysée de manière approfondie et le dialogue social en cours doit être soutenu. L'orateur a encouragé la coopération du gouvernement avec l'OIT, notamment dans le cadre d'une mission du BIT, et invité le gouvernement à continuer de prendre des mesures à cet égard.

**Le membre travailleur du Soudan** a déclaré que la convention dispose qu'il convient de tenir compte de la législation nationale dans le cadre des activités syndicales.

L'Algérie a ratifié un grand nombre de conventions de l'OIT. Elle joue également un rôle important dans le développement d'un mouvement syndical africain, via l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA), et est active au sein du mouvement syndical arabe, via la Confédération internationale des syndicats arabes (CISA). La législation du travail algérienne est conforme aux normes internationales du travail, y compris en ce qui concerne le pluralisme syndical.

**Le membre gouvernemental du Ghana** a salué les mesures prises par le gouvernement pour réintégrer les travailleurs licenciés. La commission d'experts ne doit pas oublier la distinction qui existe entre les droits fondamentaux et les droits syndicaux, ces derniers comportant également des obligations. L'Algérie sait bien utiliser le dialogue social pour parvenir à un consensus sur d'importantes questions socio-économiques. La réforme du Code du travail nécessite la participation d'acteurs majeurs du pays afin de trouver un consensus autour d'une loi comblant les lacunes existantes et tenant compte des problèmes émergents dans le monde du travail. Le gouvernement est instamment prié de renforcer sa coopération avec les partenaires sociaux et de se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de parvenir à finaliser la réforme du Code du travail, conformément aux normes internationales du travail.

**La membre gouvernementale de Cuba** a accueilli avec satisfaction les informations communiquées par le gouvernement au sujet de la convention. Elle a relevé que certaines recommandations de la commission d'experts ont déjà été mises en œuvre et voulu croire que l'Algérie continuera de donner suite aux recommandations déjà formulées.

**Un observateur, représentant la Fédération syndicale mondiale (FSM)**, a déclaré que l'Algérie met en pratique le pluralisme syndical puisque 100 syndicats sont enregistrés, dont 65 centrales syndicales. L'Algérie a besoin d'une législation audacieuse et juste qui régleme les syndicats pluralistes. Certains considèrent que le dialogue tripartite signifie nécessairement que seuls les syndicats les plus représentatifs y sont associés et que les autres organisations en sont exclues, alors que le dialogue tripartite ne devrait pas être limité, mais englober plusieurs organisations de travailleurs et d'employeurs à tous les stades du dialogue. Il est recommandé au gouvernement d'établir un Haut Conseil du dialogue social auquel plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs pourraient participer.

**Le membre gouvernemental du Kenya** a noté que, depuis le dernier examen du cas par la Commission de la Conférence en 2017, le gouvernement a mis en place une série de mesures pour régler certains problèmes liés à l'application de la convention. Davantage de cas ont été réglés par la conciliation ou le recours aux tribunaux compétents. La plupart de ces cas étaient liés à des fautes professionnelles plutôt qu'à l'exercice des droits syndicaux des travailleurs. La consultation et la négociation ont également permis de signer plusieurs pactes économiques et sociaux et de créer des institutions en vue d'améliorer le dialogue social. Etant donné le temps nécessaire pour modifier la législation et restructurer les institutions, le gouvernement a besoin de davantage de temps et de l'assistance technique du BIT pour être en mesure de mieux respecter la convention.

**Le membre gouvernemental du Nigéria** a pris note avec satisfaction du rapport du gouvernement sur l'application de la convention et estimé que d'importants progrès ont été accomplis. Il s'est lui aussi déclaré favorable à une révision des méthodes de travail de la commission afin qu'elle mène sa mission dans le respect des principes du tripartisme et qu'elle veille à la totale transparence des cas individuels. De vives préoccupations persistent quant aux plaintes déposées contre le gouvernement par des personnes et des syndicats qui ne seraient pas officiellement reconnus au motif que le gouvernement ferait obstacle à la liberté syn-

dicale. Tenter de forcer un gouvernement à reconnaître implicitement de pseudo-organisations porte atteinte à la souveraineté d'un Etat. Enfin, il convient de saluer l'engagement du gouvernement à appliquer les principes de la convention.

**Le membre gouvernemental de la République arabe syrienne** a déclaré que les mesures engagées par le gouvernement sont positives et qu'elles doivent être encouragées, les autorités étant déterminées à poursuivre les réformes afin de garantir l'application de la convention. Le temps pris pour finaliser le Code du travail ne doit pas être source de préoccupation puisque ce texte suppose des consultations et un dialogue tripartites. Il est à souhaiter que les mandats parviennent rapidement à un consensus permettant la promulgation de la nouvelle loi.

**Le représentant gouvernemental** a souligné que l'Algérie est un pays stable, respectueux des droits humains en général et de la liberté syndicale en particulier, comme le démontre la tenue de grèves, y compris dans des secteurs très sensibles comme l'éducation nationale, la santé ou les transports. Concernant l'enregistrement des organisations syndicales, il n'existe pas de conditions préalables mais uniquement l'application des procédures prévues par la législation nationale. Les informations sur la situation des dossiers d'enregistrement ont toujours été fournies au BIT dans les délais. L'orateur a par ailleurs affirmé qu'une personne prétendant représenter les travailleurs n'est actuellement plus fonctionnaire, qu'elle ne représente donc plus qu'elle-même aujourd'hui. Le gouvernement a par ailleurs déjà fourni toutes les preuves sur les activités illicites de cette personne consistant à inciter à la rébellion et à la désobéissance, agissements qui ne peuvent trouver protection dans la convention. Concernant la mission de contacts directs, l'orateur a mentionné que celle-ci n'a été ni annulée ni refusée par l'Algérie. Toutes les informations ont été fournies sur les efforts et préparatifs engagés à cet effet et un processus de concertation se poursuit à cet égard avec le Bureau. A propos des résultats des cas individuels, toutes les informations ont été fournies de manière transparente et les dossiers ont bien avancé. Quant à la réforme du Code du travail, le dialogue et la concertation tripartite sont en cours, y compris vis-à-vis de dispositions du Code commentées par la commission d'experts. Dans l'attente de la finalisation de ce processus, l'Algérie dispose d'une législation du travail conforme aux conventions internationales et ne se trouve donc pas dans une situation de vide juridique. Le représentant gouvernemental a ensuite regretté que de nombreuses accusations aient été portées contre son pays en dépit des informations préalablement fournies par son gouvernement les réfutant. Il a ainsi été indiqué que M. Mellal ne fait plus partie de l'entreprise en question mais qu'il exerce la profession d'avocat au barreau d'Alger. Concernant la procédure judiciaire le concernant, l'entreprise a introduit un pourvoi en cassation et la justice poursuit son travail en toute indépendance. D'autres personnes présentes dans la salle prétendent avoir fait l'objet de peines d'emprisonnement alors qu'elles peuvent se déplacer librement hors du territoire national. Concernant le conflit ayant surgi au sein du SNAPAP, il faut rappeler que la Cour suprême a tranché cette affaire et que le syndicat dispose d'une direction réélue lors de son dernier congrès. Quant au cas de la CGATA, toutes les informations pertinentes ont été fournies au Bureau et il revient maintenant à la commission d'experts de les exploiter. Le pluralisme syndical existe en Algérie comme le démontre le grand nombre d'organisations existantes. Concernant la dissolution du SNATEGS, celle-ci a été prononcée par ses membres fondateurs conformément à la législation, et le ministère s'est limité à prendre acte de cette dissolution volontaire. S'agissant de la représentativité des syndicats, le cadre légal existe depuis la promulgation des lois sociales de 1990. Le canevas élaboré cette année vise uniquement à

assurer plus de transparence et de précision dans l'appréciation de la représentativité des syndicats. De fait, 21 organisations syndicales ont respecté les nouvelles démarches sans que cela ne trouble leur fonctionnement. Le représentant gouvernemental a conclu ses propos en rappelant l'attachement de son pays au tripartisme et au dialogue social et en soulignant la pleine disposition de son gouvernement à poursuivre le renforcement de la coopération avec la commission et avec l'OIT en général.

**Les membres travailleurs** ont souligné que le gouvernement a apporté plusieurs précisions relatives à l'observation de la commission d'experts discutée par cette commission en 2017, sans toutefois fournir des réponses aux remarques formulées par la commission d'experts dans sa dernière observation. Il aurait été souhaitable, tel que l'avait demandé la commission l'an dernier, que ces informations aient été envoyées à la commission d'experts afin qu'elle ait pu en tenir compte dans l'examen de ce cas. Un envoi moins tardif de ces informations aurait également permis d'effectuer les vérifications nécessaires. Les membres travailleurs ont relevé qu'à ce stade: i) la liste des travailleurs réintégrés fournie par le gouvernement inclut des délégués du SNAPAP qui n'ont été réadmis qu'à condition de renoncer à leurs fonctions syndicales; ii) des travailleurs de la poste sont mentionnés sur cette liste alors qu'en fait la poste refuse toujours de les réintégrer; et iii) la plupart des délégués du SNATEGS ne sont pas mentionnés sur cette liste. Il résulte de ce qui précède que le gouvernement ne s'est que partiellement conformé à la recommandation de la commission sur ce point. S'agissant de la procédure d'enregistrement des syndicats, les membres travailleurs ont considéré que les informations fournies par le gouvernement sont préoccupantes. Selon ce dernier, la non-reconnaissance du Syndicat autonome des travailleurs des transports (SAATT) serait en premier lieu due à des imprécisions dans la détermination de la catégorie professionnelle couverte par les statuts de l'organisation, exigence qui s'avère contraire à l'article 3 de la convention qui reconnaît le droit des organisations de travailleurs d'élaborer librement leurs statuts. Quant à la supposée omission des dispositions de l'article 21 de la loi n° 90-14, les membres travailleurs ont souligné que cet article contient des exigences constituant une ingérence de la part des autorités publiques contraires à l'article 3, paragraphe 2, de la convention et que le gouvernement ne précise pas en quoi le SAATT ne respecterait pas l'article mentionné. Quant aux supposées réintégrations de travailleurs dans la fonction publique, le gouvernement ne fournit pas d'éléments précis pour appuyer son propos sur ce point. Les membres travailleurs ont ensuite souligné que la convention contient une série de dispositions qui ne sont toujours pas mises en œuvre dans le droit algérien. Concernant l'enregistrement des syndicats, des dispositions claires et transparentes sont nécessaires. Pour éviter que l'enregistrement ne s'apparente à une demande d'autorisation préalable, il serait utile de prévoir une disposition légale qui fixe un bref délai pour obtenir le récépissé d'enregistrement et qui prévienne l'enregistrement automatique du syndicat en cas de défaut de réponse motivée dans ce délai. De manière spécifique, les membres travailleurs ont à cet égard demandé au gouvernement de: i) reconnaître dans les plus brefs délais les syndicats autonomes, y compris la CGATA et de rétablir le récépissé retiré indument au SNATEGS; et ii) modifier la législation afin que soit reconnu à tous les travailleurs, sans distinction de nationalité, le droit de constituer une organisation syndicale. Concernant le Code du travail en préparation, les membres travailleurs: i) ont demandé au gouvernement de s'assurer que le texte est pleinement conforme à la convention et ont regretté que le gouvernement ne se soit pas explicitement engagé dans ce sens; ii) ont relevé que le document déposé ne fait nulle-



ment référence aux commentaires de la commission d'experts; et iii) ont demandé au gouvernement de communiquer ce document aux organisations syndicales autonomes, y compris à la CGATA afin qu'elles puissent faire part de leurs observations. Les membres travailleurs ont par ailleurs prié le gouvernement de cesser toutes les actions entravant la liberté syndicale afin que celle-ci puisse s'exercer dans un climat exempt d'intimidation et de violence. Eu égard au fait que le gouvernement n'a réservé aucune suite aux recommandations émises lors de la dernière session de la commission, il lui est demandé d'accepter une mission de haut-niveau afin de prendre connaissance de tous les éléments pertinents, et notamment de rencontrer les syndicats plaignants.

Les membres employeurs ont accueilli avec satisfaction les informations fournies à la Commission de la Conférence, y compris l'engagement du gouvernement de continuer de coopérer avec l'OIT et les partenaires sociaux nationaux. Faisant référence aux conclusions adoptées en 2017 par la Commission de la Conférence, le gouvernement est invité à s'employer à achever la réforme du Code du travail, en consultation avec les partenaires sociaux. A cet égard, il convient de souligner que la convention prescrit de lever tous les obstacles à la constitution d'organisations de travailleurs de leur propre choix, y compris à l'enregistrement de syndicats, et d'insister sur la nécessité d'instaurer un climat exempt d'actes d'intimidation et de violence. Les membres employeurs ont salué l'engagement du gouvernement en faveur du dialogue social tripartite, élément nécessaire à la poursuite des progrès. Dans un esprit de transparence et de clarté, et compte tenu du fait que la commission d'experts a besoin des informations les plus récentes, le gouvernement doit accepter sans restriction une mission de haut niveau afin de manifester sa volonté de parvenir au respect des conventions ratifiées.

### **Conclusions**

La commission a pris note des déclarations orales du gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission s'est dite préoccupée que persistent les restrictions imposées au droit des travailleurs de s'affilier à des organisations, fédérations et confédérations syndicales de leur choix et d'en constituer. Elle a relevé avec préoccupation que la mise en conformité avec la convention n° 87 continuait à progresser lentement, alors qu'elle examine ce cas depuis plus de dix ans et que le gouvernement n'a toujours pas soumis le projet de Code du travail au Parlement pour adoption définitive. Elle regrette profondément que le gouvernement n'ait pas accepté les termes de la mission de contacts directs sans restriction, comme le demandaient ses recommandations de 2017.

Prenant en compte l'exposé du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement:

- de veiller à ce que l'enregistrement des syndicats, en droit et dans la pratique, soit conforme à la convention n° 87;
- de traiter les demandes d'enregistrement de syndicats en suspens qui répondent aux conditions énoncées par la loi et de permettre aux syndicats de mener librement leurs activités;
- de veiller à ce que le nouveau projet de Code du travail soit adopté en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives et à ce qu'il soit conforme au texte de la convention n° 87;
- de modifier l'article 4 de la loi n° 90-14 afin de lever les obstacles que les travailleurs rencontrent pour constituer des organisations, des fédérations et des confédérations de leur choix, quel que soit le secteur auquel ils appartiennent;
- de modifier l'article 6 de la loi n° 90-14 afin de reconnaître le droit de tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, de constituer des syndicats;

- de veiller à ce que la liberté syndicale puisse être exercée dans un environnement exempt d'actes d'intimidation et de violence à l'égard de travailleurs, de syndicats, d'employeurs ou d'organisations d'employeurs;
- de fournir davantage d'informations sur la réintégration rapide des agents de l'administration dont le licenciement relevait d'une discrimination antisyndicale;
- de fournir à la mission de haut niveau mentionnée ci-après des informations sur la décision de dissoudre le syndicat SNATEGS.

La commission a invité instamment le gouvernement à accepter sans délai et sans restriction, avant la prochaine session de la commission d'experts, une mission de haut niveau de l'OIT et à indiquer les progrès réalisés à cet égard à la commission d'experts, avant sa prochaine session de novembre 2018.

Le représentant gouvernemental a regretté la décision prise par la commission, malgré la transmission de toutes les informations et tous les documents au Bureau. Il a considéré qu'il y avait au niveau du fonctionnement du mécanisme de la commission des problèmes portant sur l'appréciation de la mise en œuvre de la convention par son pays, ce qui confirmait la nécessité et l'urgence de procéder à une réforme de son fonctionnement, permettant d'établir la liste des cas individuels de manière transparente et de conclure sur ces cas de manière tripartite, de manière à refléter correctement et fidèlement les points de vue exprimés lors des débats et en être l'expression des recommandations consensuelles. Il a rappelé la disponibilité du ministre du Travail pour poursuivre la consultation autour de la mission de contacts directs qui devait se déplacer à Alger, ayant notamment rencontré le Directeur général du BIT et la directrice du Département des normes internationales du travail pour discuter de cette mission. Le représentant gouvernemental a déclaré solennellement que son pays rejetait dans le fond et dans la forme les conclusions de la commission. Il a regretté que la commission, au lieu de tenir compte des avancées et d'apporter un soutien et un accompagnement dans un objectif d'amélioration, se soit contentée des déclarations de deux personnes et de l'exploitation d'articles de presse non documentés et qu'elle ait recommandé l'envoi d'une mission de haut niveau sans prendre en considération dans ses conclusions les démarches, les arguments, les documents et les avancées enregistrées, ainsi que l'existence d'un grand nombre d'organisations syndicales. Il avait souligné à maintes reprises lors des précédentes sessions de la Conférence que de telles dérives portaient atteinte à l'impartialité et à la crédibilité de la commission. Enfin, à l'intention des représentants des syndicats de travailleurs du Maroc et du Brésil, il leur a conseillé de consacrer leur énergie à amener leur pays à ratifier la convention au lieu de critiquer l'Algérie qui avait fait du pluralisme syndical un principe constitutionnel, et a saisi l'occasion pour rappeler au porte-parole des travailleurs les dangers d'un comportement non constructif poussant la commission vers le blocage et l'impasse.

### **BOTSWANA (ratification: 1997)**

Un représentant gouvernemental a rappelé qu'en 2017 la commission a recommandé au gouvernement: de prendre des mesures appropriées pour faire en sorte que la législation sur le travail et l'emploi reconnaisse aux membres de l'administration pénitentiaire les droits garantis par la convention; de faire en sorte que la loi sur les conflits du travail (TDA) soit en totale conformité avec la convention et d'entamer un dialogue social, avec l'assistance technique renouvelée du BIT; de modifier la loi sur les syndicats et les organisations d'employeurs (loi TUEO), en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin de mettre cette législation en conformité avec la convention; et d'élaborer, avec les partenaires sociaux, un plan

d'action assorti de délais afin de mettre en œuvre ses conclusions. Depuis lors, des consultations sont en cours entre le gouvernement et les représentants d'employeurs et de travailleurs au sujet de la procédure à suivre pour amender la législation du travail. En particulier, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont rencontrés à sept reprises entre juillet 2017 et avril 2018, ce qui montre clairement que le gouvernement est bien décidé à progresser sur ce point. Le processus de révision de la législation du travail a commencé lentement, mais des progrès significatifs ont été réalisés en octobre 2017, avec l'adoption par les parties tripartites d'un plan d'action assorti de délais, comme l'a demandé la commission. Ce plan a été fourni à l'Equipe d'appui technique au travail décent pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe du BIT. Il y a eu un consensus parmi les représentants du gouvernement et les partenaires sociaux sur la nécessité de revoir la législation du travail afin de combler les lacunes, insérer les diverses décisions judiciaires et les rendre conformes aux conventions de l'OIT ratifiées par le Botswana.

En avril 2017, au cours de la mission au Botswana de l'Equipe d'appui technique au travail décent pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe du BIT, il a été décidé que la révision concernerait principalement la loi sur l'emploi et la loi TUEO. Les partenaires tripartites ont toutefois reconnu que certaines dispositions de ces lois pouvaient avoir une incidence sur les dispositions d'autres lois du travail. C'est pourquoi il a été décidé d'inclure dans cette révision, dans la mesure où cela est nécessaire, d'autres lois, telles que la loi sur le service public (PSA) et la TDA, dans le but d'assurer harmonisation et cohérence. Afin de mener à bien cette révision, le gouvernement et les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission de révision de la législation du travail (LLRC), composée de membres du gouvernement, d'employeurs et de travailleurs, et chargée de mener le processus de révision législative. Selon le plan d'action tripartite, les projets de loi portant amendement de lois seront soumis au Parlement à sa session de novembre 2018. Le gouvernement et les partenaires sociaux sont également convenus d'engager un spécialiste pour contribuer au processus de révision; ils ont établi le mandat de la commission de révision de la législation du travail, communiqué au BIT en mars 2018; et, avec l'aide de l'Equipe d'appui technique au travail décent pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe du BIT, ils ont également décidé quel spécialiste serait engagé. Au cours des réunions du gouvernement avec les représentants d'employeurs et de travailleurs, il est apparu clairement que l'amendement de la TDA, en particulier la révision de la liste des services essentiels, était de première importance pour les travailleurs. C'est pourquoi le gouvernement a jugé nécessaire d'examiner à nouveau la liste des services essentiels. C'est à ce titre que les lois TDA et PSA font partie des lois devant faire l'objet d'une révision. Enfin, l'orateur a insisté à nouveau sur les points suivants: le cadre prévu pour la révision de la législation du travail a été décidé avec les partenaires sociaux; le plan d'action a été communiqué au BIT, qui a facilité l'engagement d'un spécialiste, et les parties tripartites ont choisi le spécialiste. Elles attendent du BIT une confirmation sur la date à laquelle il devra démarrer ses travaux, destinés à faciliter la révision de la législation du travail. De plus, l'orateur a indiqué à nouveau que son gouvernement est prêt à veiller à ce que des progrès soient faits en vue de la pleine exécution de ses engagements.

**Les membres travailleurs** ont rappelé les recommandations formulées par la commission lors de la discussion de ce cas en 2017 et ont constaté que celles-ci sont restées lettre morte. Le gouvernement n'a pas communiqué de rapport sur l'application de la convention ce qui a amené la commission d'experts à réitérer sa précédente observation. Cette situation est regrettable. S'agissant, premièrement,

du problème récurrent de l'exclusion du droit de se syndiquer des salariés de l'administration pénitentiaire, le gouvernement estime que le service pénitentiaire fait partie des forces tenues à la discipline. Or cette situation est contraire aux articles 2 et 9 de la convention. Si l'article 9 prévoit une dérogation pour les forces armées et la police, cette dérogation doit recevoir une interprétation restrictive. Il faut remarquer à ce sujet que ce n'est pas le fait que l'armée et la police soient soumises à une discipline qui justifie qu'elles fassent l'objet d'une dérogation, mais plutôt la nature des activités qu'elles exercent. Il est donc indifférent que l'administration pénitentiaire soit soumise ou non à un régime de discipline. En outre, il n'y a pas de lien organique entre ces différentes catégories (forces armées, police, prison). Par conséquent, la thèse du gouvernement selon laquelle le personnel pénitentiaire est exclu du droit de se syndiquer au motif que celui-ci est considéré comme faisant partie des forces de l'ordre est incompatible avec la convention, et ceci même si la Cour constitutionnelle a admis cette exclusion. Les membres travailleurs ont souligné que dans d'autres administrations des travailleurs avaient subi des pressions en vue de mettre fin à leur affiliation syndicale. Leur employeur les a menacés de perdre des avantages sociaux s'ils ne renonçaient pas à leur affiliation à un syndicat. Une action judiciaire a été introduite à ce propos.

S'agissant, deuxièmement, du droit des organisations syndicales d'organiser des actions et, en particulier, de la définition de la liste de services essentiels et du pouvoir discrétionnaire du ministre de déclarer un service essentiel, malgré des positions divergentes sur le droit de grève, les membres employeurs et les membres travailleurs ont pu adopter des conclusions consensuelles sur ce point lors de l'examen du cas en 2017 et ont invité le gouvernement à mettre sa loi sur les conflits du travail en conformité avec la convention. Toujours sur le plan législatif, les problèmes de conformité de la loi TUEO, liés à la disposition qui n'accorde certaines facilités qu'aux syndicats représentant au moins un tiers des salariés de l'entreprise considérée, n'ont pas été réglés. Si l'instauration des seuils de représentativité n'est pas en soi incompatible avec la convention, cette possibilité est soumise à des conditions telles que le caractère précis et objectif des critères utilisés ou encore que la distinction opérée se limite à certains privilèges. Dans le cas du Botswana, la loi ne fixe pas un seuil minimum d'effectif pour constituer un syndicat mais pour accorder certains privilèges comme, par exemple, le fait d'accéder aux locaux de l'entreprise pour recruter des membres, de tenir des réunions ou de représenter ses membres en cas de plaintes, de sanctions disciplinaires ou de licenciement. Or ces privilèges constituent des aspects fondamentaux et élémentaires du travail syndical et ne pas en bénéficier rend presque impossible pour un syndicat de recruter des membres ou de s'implanter au sein d'une entreprise. Parfois, même si le syndicat remplit ces critères, l'employeur refuse de lui octroyer ces privilèges. Une autre disposition de la loi TUEO, qui est contraire à l'article 3 de la convention, est celle qui habilite l'autorité chargée d'enregistrer les syndicats à inspecter les livres et documents d'un syndicat à tout moment raisonnable. A cet égard, il y a lieu de rappeler que les organisations doivent disposer de l'autonomie et de l'indépendance nécessaires. Un contrôle ne peut constituer qu'une mesure d'ordre exceptionnel qui doit être strictement encadrée. Enfin, s'agissant du nouveau projet de loi sur la fonction publique qui, selon le gouvernement a fait l'objet de consultations préalables avec les partenaires sociaux, il est indispensable que le gouvernement fournisse une copie de la dernière version de ce projet ou une copie de la loi dès qu'elle aura été adoptée. Pour conclure, en 2017, le représentant gouvernemental a affirmé qu'il fallait attendre le résultat d'une prochaine discussion ouverte avec les partenaires sociaux. Les membres

travailleurs ont partagé cette préoccupation liée à la nécessité de garantir la concertation avec les partenaires sociaux et ont reconnu les difficultés et écueils que peut rencontrer un gouvernement dans ses démarches à cet égard. Toutefois, compte tenu du fait qu'un grand nombre de points discutés ont été portés à l'attention du gouvernement depuis dix-sept ans, le temps que prend la concertation sociale ne peut être invoqué au détriment de la garantie des droits fondamentaux des travailleurs.

Les membres employeurs ont rappelé que, bien que le cas ait été examiné pour la première fois par la Commission de la Conférence en 2017, il a déjà fait l'objet de neuf observations de la commission d'experts. Il est à nouveau examiné car il n'y a pas eu de fait nouveau. Pourtant, le BIT a fourni depuis, à plusieurs reprises, une assistance technique. Il a été noté qu'un récent changement au sein de la présidence a eu un effet positif sur l'engagement du gouvernement à apporter les changements nécessaires. Les demandes de la commission d'experts au gouvernement reflètent les préoccupations concernant le respect de la convention en droit et dans la pratique. En ce qui concerne la pratique, la commission d'experts a signalé plusieurs fois des violations de la convention, notamment le favoritisme à l'égard de certains syndicats, le licenciement de travailleurs grévistes, la répression par la police de piquets de grève et le refus d'autoriser les syndicats du secteur public à faire connaître leurs préoccupations au Parlement. Les membres employeurs sont préoccupés par plusieurs points, le premier ayant trait au respect de l'article 3 de la convention, qui dispose que les travailleurs et les employeurs ont le droit de constituer des organisations, sans l'intervention des autorités. Le favoritisme et les critères restrictifs qui s'appliquent à la constitution d'organisations sont contraires à cette norme et doivent être évités, mais cela ne veut pas dire qu'il ne doit pas y avoir de critères. Il est courant que les syndicats soient soumis aux mêmes critères que toute autre organisation sans but lucratif. De la même façon, l'accès unilatéral des autorités publiques aux livres et aux comptes d'un syndicat peut être considéré comme une intervention des autorités clairement contraire à l'article 3 de la convention. Il faut tenir compte de la pratique habituelle dans de nombreux pays qui demandent la présentation régulière de rapports plutôt que d'autoriser l'accès des autorités aux livres et aux comptes d'un syndicat. Saluant la création de la LLRC, les membres employeurs prient instamment le gouvernement d'avancer dans le réexamen de la législation du travail afin de supprimer toute entrave à la constitution ou au fonctionnement libres de syndicats.

Les cas de répression que la commission d'experts mentionne dans son observation sont plus difficiles à traiter car, sans disposer d'autres éléments, il est difficile de déterminer si les cas de violence ou les autres actes illicites qui sont allégués ont été dûment pris en compte par les autorités. Conformément à l'opinion fermement exprimée par les membres employeurs selon laquelle la convention ne réglemente pas le droit de grève, ainsi qu'à l'opinion exprimée par le gouvernement dans sa déclaration à la réunion tripartite de 2015 sur la convention, à savoir que la portée et les conditions du droit de grève sont réglementées à l'échelle nationale, les membres employeurs ne peuvent pas ajouter grand-chose à ce sujet. Le gouvernement est encouragé à veiller à ce que les mesures prises en cas de manifestation soient à la mesure de la cause et de la nature de la manifestation et respectueuses de la législation nationale applicable. Il en va de même pour les services essentiels, que chaque pays peut déterminer. Dans de nombreux pays, le droit de s'organiser et de mener une action collective est généralement refusé aux forces armées et à la police, décision qui incombe clairement au pays concerné. Souvent, d'autres services sont considérés comme essentiels car leur interruption au-delà d'une courte période est

susceptible de porter un préjudice économique ou de compromettre la vie, la sécurité et la santé de la population. Le Botswana a défini comme essentiels un grand nombre de services et, si cette approche ne va pas en soi à l'encontre de la convention, elle soulève des questions quant aux motifs pour lesquels certains services ont été définis comme tels, en particulier lorsqu'ils recouvrent les banques et les activités diamantaires. Si l'on fait l'historique du cas, il est également lié au fait que le gouvernement a considéré les services pénitentiaires comme une «force de l'ordre», au même titre que les forces armées et la police. Les membres employeurs ne sont pas d'accord sur ce point car ces services ne sont pas chargés de préserver et de maintenir l'ordre public, dans le sens constitutionnel qui s'applique aux forces armées et à la police. Comme l'a observé la commission d'experts, les services pénitentiaires ne sont pas non plus couverts par la même législation que les forces armées et la police. Cependant, les membres employeurs ne peuvent pas s'exprimer davantage, cette question relevant de la législation nationale. Comme en 2017, le gouvernement est prié instamment de réexaminer la liste des services essentiels et de faire en sorte que les restrictions portant sur ces services correspondent à l'impact qu'ils ont sur la santé et le bien-être des citoyens et sur l'économie. En ce qui concerne la conformité de la législation nationale avec la convention, le gouvernement a indiqué qu'il concentre ses efforts sur la modification de la loi sur l'emploi et de la loi TUEO, mais qu'il n'y a pas eu encore de dialogue constructif avec les partenaires sociaux. De plus, tant les employeurs que les travailleurs ont déjà exprimé leur profonde inquiétude, car ils estiment que se concentrer uniquement sur ces deux lois aura peu de résultats. En avril 2018, le gouvernement a demandé une assistance supplémentaire du BIT, laquelle sera fournie. L'orateur se félicite de l'élargissement du réexamen, encourage le gouvernement à engager le dialogue social avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs désireuses d'avancer dans le règlement des problèmes sous-jacents et note que le gouvernement est davantage déterminé à le faire.

Le membre travailleur du Botswana regrette le fait que le gouvernement ne se conforme pas à la convention et qu'il n'a, dans l'ensemble, pas suivi les conclusions de la commission puisqu'il a recours à des manœuvres dilatoires et qu'il fait preuve d'une attitude négative à l'égard des organes de contrôle. A son retour de la Conférence de 2017, le gouvernement a tenu une conférence de presse dans laquelle, sans être allé jusqu'à dénoncer le BIT, le ministre a déclaré que les conclusions de la conférence n'étaient que de simples recommandations qui n'avaient pas force contraignante. Malgré cette attitude, en juillet 2017, les syndicats ont soumis des propositions de discussion tripartite visant à donner effet aux conclusions de la commission. Dans un premier temps, le gouvernement a fait échouer ces efforts et ce n'est qu'en octobre 2017 que les propositions ont été discutées et que les parties sont convenues de créer une commission de révision de la législation du travail (LLRC), ainsi qu'un plan d'action assorti de délais pour mener à bien cette révision. La LLRC a pour mission de définir le mandat d'un consultant chargé d'aider à la révision de la législation, mais le gouvernement a fait preuve de mauvaise foi et a cherché à imposer unilatéralement le mandat des partenaires sociaux, dans le but d'exclure de cette révision la TDA, la PSA et la loi sur les prisons. Les représentants des travailleurs, soutenus par Business Botswana, rappellent que, dans ses conclusions, la commission a sollicité la révision de ces lois, mais que le gouvernement a refusé de les amender et même de débattre sur la question, invoquant son vieil argument selon lequel les services pénitentiaires relèvent des forces de l'ordre. Dans sa réponse du 25 avril 2018 à une enquête de la Fédération des syndicats du secteur public du Botswana (BFTU) sur la question,



le gouvernement a affirmé que la syndicalisation suppose une action revendicative, qui pourrait compromettre la sécurité nationale. Cet argument erroné est contraire à l'article 9 de la convention ainsi qu'aux dispositions constitutionnelles sur les libertés civiles. De plus, depuis la dernière discussion de la commission, les infractions à la convention se sont poursuivies. En janvier 2018, le gouvernement a informé les syndicats et les fédérations qu'il allait inspecter la comptabilité et les livres et documents des syndicats, conformément à l'article 49 de la loi TUEO, en insistant sur l'importance de telles inspections, alors que la BFTU affirme que ces inspections sont illégales, contraires à la convention et qu'elles portent atteinte à l'indépendance et à l'autonomie des syndicats. La BFTU se dit également profondément préoccupée par l'annulation de l'enregistrement du Conseil de négociation dans le secteur public (PSBC), institution qui a nourri et consolidé la démocratie industrielle. Il est à noter également que le gouvernement a publié le projet de loi sur la fonction publique (PSB), visant l'amendement de la PSA, sans la moindre consultation d'un des organes tripartites. Le PSB porte atteinte au rôle accordé aux partenaires sociaux dans le cadre de la nomination du secrétariat du PSBC, en même temps qu'il empiète sur l'autonomie du syndicat en décidant qui le représentera ou qui négociera en son nom. La commission doit donc d'urgence obliger le gouvernement à mettre un terme aux violations continues de la convention et à permettre que la révision de la législation du travail s'effectue dans le respect du tripartisme. Enfin, cette révision doit englober les diverses lois que la commission a demandé de modifier, auxquelles s'ajoute la PSA, dans le respect de délais précis.

**Le membre employeur du Botswana** a fait savoir que les partenaires tripartites se sont réunis pour traiter des recommandations que la commission a formulées en 2017 et qu'une équipe spéciale tripartite a été créée pour mener et diriger une révision complète de la législation du travail. Beaucoup de temps a certes été perdu dans la recherche d'un consensus sur les paramètres à appliquer dans le cadre de cette révision. Néanmoins, il y a bon espoir que l'équipe spéciale parvienne rapidement à contrôler la révision de la législation du travail, en particulier si l'on tient compte du fait que la nouvelle équipe gouvernementale est favorable à un dialogue ouvert avec les travailleurs et qu'elle a l'intention de rendre compte des progrès accomplis aux organes de contrôle de l'OIT. La révision de la législation n'offrant pas seulement la possibilité de traiter les conclusions de la commission, mais également celle d'adapter les lois et les politiques aux besoins d'une économie moderne et compétitive, l'orateur prie instamment la commission d'accorder au pays le temps qui lui est nécessaire pour traiter les recommandations qu'elle a formulées, et fait part de la volonté des employeurs de continuer à travailler avec le gouvernement et les travailleurs à ce sujet. Enfin, le point suivant a été soulevé, auquel il convient de prêter attention: il ne sera pas facile d'atteindre un consensus concernant la classification des gardiens de prison étant donné les avis juridiques divergents sur la question, mais grâce à une tradition de consultation bien ancrée, des progrès devraient être accomplis.

**La membre gouvernementale de la France** s'est référée aux faits d'entraves au libre exercice des activités syndicales et, en particulier, à l'impossibilité pour le personnel pénitentiaire de s'affilier à une organisation syndicale ainsi qu'à la définition très large des services essentiels qui conduit à écarter de nombreux travailleurs de l'exercice du droit de grève. A cet égard, aucun élément qui permettrait de considérer que la situation a évolué n'a été apporté. L'oratrice a souligné l'importance qu'il convient d'accorder au plein exercice de la liberté syndicale à travers le dialogue social effectif et équilibré, et les protections et facilités qui doivent être accordées aux représentants des travailleurs. De même, il y a lieu de souligner que le droit de

grève constitue un élément essentiel de la liberté syndicale au sens de la convention et de rappeler l'importance qui s'attache à son respect dans le cadre de l'application de cette convention. La liberté d'association et le droit de grève qui s'y rattache sont des droits fondamentaux au travail portés par les huit conventions fondamentales dont il faut promouvoir la ratification universelle. Par conséquent, le gouvernement du Botswana doit tenir compte des demandes formulées par la commission d'experts et revoir la législation de manière à permettre aux travailleurs dont les fonctions ne peuvent raisonnablement pas être assimilées à des services essentiels de pouvoir exercer librement une activité syndicale.

**La membre travailleuse de l'Afrique du Sud** s'est dite préoccupée par le fait que les diverses lois au sujet desquelles la commission d'experts considère qu'il faut les modifier de manière urgente et réelle – la TDA, la loi sur les services pénitentiaires et le PSB – ont été conçues pour réduire les droits des travailleurs, ce qui est préjudiciable au moral des travailleurs, à la démocratie sociale et à la productivité. Il est également préoccupant que le gouvernement continue d'ignorer les efforts sincères des partenaires sociaux nationaux, en particulier des travailleurs, ainsi que de la commission d'experts et de la Commission de la Conférence. Le droit des travailleurs de s'organiser, de constituer des organisations de leur choix et d'être représentés, y compris les droits de négociation collective, constitue un minimum irréductible et nécessaire pour avancer dans le sens de l'intérêt commun. L'exemple a été donné d'un syndicat d'Afrique du Sud qui organise des travailleurs de la police et des services pénitentiaires, et il a été souligné que la syndicalisation et les activités syndicales de ces travailleurs n'ont jamais menacé la stabilité et la cohésion du pays ni compromis leur professionnalisme dans l'exercice de leurs fonctions officielles. Il n'est donc pas utile que le gouvernement du Botswana fasse valoir que les travailleurs des services pénitentiaires sont les membres d'une force de l'ordre qui ne peut pas être autorisée à s'organiser librement et véritablement. La tendance à étouffer systématiquement et administrativement les espaces des libertés civiles, y compris les droits des travailleurs des services pénitentiaires, est dangereuse pour la stabilité économique et sociale. Par conséquent, la commission est priée instamment de demander au gouvernement de préserver et de respecter l'intangibilité des dispositions de la convention, intangibilité qui est sans ambiguïté, concrète et ne laisse aucun doute quant aux droits des travailleurs de s'organiser et de négocier librement. La commission est priée instamment de demander aussi au gouvernement de veiller à la protection de ces dispositions sans entrave.

**La membre gouvernementale du Zimbabwe** a remercié les participants pour leurs interventions qui portent sur les éléments fondamentaux de la question à l'examen, laquelle est d'ordre législatif. Les réformes législatives ne peuvent pas être achevées du jour au lendemain étant donné le grand nombre d'organismes concernés, notamment des structures tripartites, le Cabinet, le Parlement et leurs sous-commissions compétentes. Le gouvernement a informé la commission de la feuille de route, en particulier du travail mené par la LLRC, qu'il a définie avec les partenaires sociaux pour répondre aux préoccupations soulevées par les organes de contrôle de l'OIT. Le gouvernement a également indiqué qu'il travaille de concert avec les bureaux extérieurs de l'OIT, notamment en ce qui concerne le spécialiste du droit du travail que le BIT engagera pour contribuer à l'élaboration de la réforme du droit du travail. Tout en appréciant la collaboration entre le gouvernement et l'OIT, l'orateur prie instamment l'OIT, y compris par le biais des bureaux extérieurs, de continuer à aider le gouvernement et les partenaires sociaux dans le processus de réforme.

**Le membre travailleur du Kenya** a indiqué que les organisations syndicales de la Confédération syndicale

d’Afrique de l’Est (EATUC) comprennent parfaitement la logique et les principes des services essentiels dans les services publics. Les travailleurs chargés de services essentiels ont conscience que leurs services, qui sont cruciaux, leur engagement professionnel et leur volonté de servir la population et leurs communautés contribuent à la réalisation des aspirations individuelles, communautaires et nationales. Néanmoins, comme tout autre travailleur, ils ont des droits à protéger sur leur lieu de travail. Cette protection ne doit pas être gelée, écartée ou compromise simplement parce que ces travailleurs sont des prestataires de services essentiels. Ces droits doivent être garantis, respectés et exercés. Pourtant, le gouvernement ignore ces droits, comme il ressort du rapport de la commission d’experts. L’expérience montre que les travailleurs qui ne jouissent pas du droit de grève s’efforcent, dans la mesure du possible, d’y recourir. Mais ils ont également le droit de ne pas fournir un service lorsque ces efforts ont échoué, afin de ne pas ouvrir la porte à d’autres abus contre leurs autres droits. La justification de la classification des services essentiels telle que présentée par la loi sur les conflits du travail est incompréhensible, inacceptable et elle ne contribue pas à l’harmonie des relations professionnelles sur le lieu de travail. Il est difficile de concevoir comment les services de triage, de coupe et de vente de diamants, les services gouvernementaux de radiodiffusion, la Banque centrale du Botswana, les services vétérinaires et les services ferroviaires peuvent constituer des services essentiels, dès lors que leur interruption ne compromet nullement la vie, la sécurité individuelle ou la santé de tout ou partie de la population. Rappelant l’affirmation du gouvernement devant la Commission de la Conférence, selon laquelle des modifications législatives seront apportées à la liste, l’orateur regrette qu’aucun progrès n’ait été accompli à cet égard et demande à la commission d’insister sur la nécessité de réaliser des progrès réels et tangibles.

**Le membre travailleur du Ghana**, s’exprimant au nom de l’Organisation des travailleurs de l’Afrique de l’Ouest (OTAO), a exprimé sa préoccupation au sujet de la loi TUEO, en soulignant en particulier son article 43, qui prévoit l’inspection des comptes, livres et documents d’un syndicat lors de son enregistrement par le fonctionnaire compétent «à tout moment raisonnable». Cette disposition constitue une ingérence manifeste du gouvernement dans les affaires internes des syndicats, avec pour conséquence certaine que les activités syndicales seront autocensurées afin de favoriser le gouvernement et non des membres de syndicats. Même si les syndicats se mobilisent courageusement pour faire valoir leurs droits, selon toute probabilité, le gouvernement ripostera par de fausses allégations sur la base du large pouvoir d’inspection des comptes, livres et documents syndicaux. L’orateur prend également note des commentaires antérieurs de la commission d’experts indiquant que les dispositions législatives réglementant en détail le fonctionnement interne des organisations de travailleurs et d’employeurs constituent un risque sérieux d’ingérence et sont donc incompatibles avec la convention. Par exemple, au Ghana, le cadre juridique permet aux syndicats de jouir de la plus grande autonomie possible afin de leur permettre de fonctionner efficacement, et les partenaires sociaux déposent leurs rapports annuels financiers et autres rapports dans le seul but de protéger les intérêts des syndicalistes et de garantir le fonctionnement démocratique des syndicats. Les activités et les ressources syndicales proviennent des membres des syndicats et sont destinées à ces membres, lesquels ont le droit de les vérifier et de tenir les dirigeants responsables de la gestion du syndicat. Les gouvernements ne devraient pas inclure dans la législation une terminologie qui pourrait créer un second niveau de mécanisme de responsabilité financière, afin de s’immiscer dans des activités syndicales légitimes. Le gouvernement est invité à modifier la législation pertinente.

**Un observateur représentant l’Internationale des services publics (ISP)** a indiqué que le PSBC a été créé en 2011, conformément à la PSA, avec pour mandat de négocier, de conclure et de mettre en œuvre des conventions collectives. En août 2013, le bureau du Directeur de la gestion de la fonction publique a envoyé une lettre à un membre du PSBC, à savoir la Fédération des syndicats du secteur public du Botswana (BOFEPUSU). Dans ce courrier, il indiquait que le gouvernement se retirait du PSBC, le rendant ainsi inopérant dès lors qu’il ne peut légalement adopter une résolution que si celle-ci est cosignée par l’employeur et les syndicats. La BOFEPUSU a porté l’affaire devant la Haute Cour, qui a estimé que le retrait du gouvernement (en tant qu’employeur) portait préjudice à la BOFEPUSU. Après la décision de la Haute Cour, le gouvernement a annulé l’enregistrement de la BOFEPUSU en tant que fédération, décision qui a fait l’objet d’un appel, à l’issue duquel les tribunaux ont considéré à nouveau que l’annulation de l’enregistrement était contraire à la loi. En mai 2017, la BOFEPUSU s’est retirée du PSBC à la suite de la décision du gouvernement d’accorder unilatéralement une augmentation de salaire de 3 pour cent aux fonctionnaires, au mépris de la compétence du PSBC. La Haute Cour a estimé que le gouvernement n’était pas autorisé à accorder des augmentations de salaire unilatérales aux fonctionnaires pendant la période des négociations salariales, la négociation devenant ainsi entachée de mauvaise foi. La Haute Cour a également déclaré que le procédé unilatéral de l’augmentation portait gravement atteinte aux syndicats et entamait leur intégrité et leur crédibilité en démontrant l’inefficacité des représentants syndicaux dans les négociations et en dissuadant les travailleurs de s’affilier à des syndicats. En outre, la Haute Cour a exhorté le gouvernement et les syndicats à revoir la situation de manière à reconstituer une instance de négociation équitable et inclusive. Malgré le jugement, le commissaire intérimaire du travail et de la sécurité sociale a dissous le PSBC en novembre 2017, alors que les syndicats continuaient de collaborer avec le ministre de l’Emploi, de la Productivité du Travail et du Développement pour mettre fin aux opérations, et le Haut-commissaire par intérim a été informé des efforts déployés. Les syndicats ont, depuis lors, demandé au ministre d’annuler ou de révoquer la décision de dissoudre le PSBC, en vain. L’orateur a également rappelé que la révision de la législation du travail est une excellente occasion pour le gouvernement et les partenaires sociaux d’adopter une législation conforme aux normes de l’OIT ratifiées par le pays. Néanmoins, le comportement du gouvernement montre clairement une tentative délibérée de saper le dialogue social et les obligations du Botswana au titre de la convention.

**Une observatrice représentant l’Internationale de l’éducation (IE)**, s’exprimant au nom du Syndicat des enseignants du secondaire du Botswana (BOSETU) et du Syndicat des enseignants du Botswana (BTU), a déclaré que, en vertu de l’amendement à l’article 46 de la TDA, un grand nombre de salariés, notamment des enseignants, ont été classés dans la catégorie des services essentiels. L’extension généralisée du statut de service essentiel à près de 85 pour cent des travailleurs de la fonction publique vise à geler les droits des travailleurs de s’organiser et de participer effectivement à la négociation, en infraction à la convention. En conséquence, les enseignants et le personnel d’appui dans l’éducation resteront dans une position de faiblesse et de vulnérabilité, leurs conditions de travail se dégraderont et cela aura de graves répercussions sur la qualité de l’éducation, qui est un bien public. L’oratrice a pris note avec regret des désaccords concernant le mandat de la LLRC, mise en place pour examiner la législation du travail et garantir sa conformité avec la convention. La raison du désaccord a été la décision du gouvernement d’exclure de l’examen la TDA et la PSA, alors que l’article 46 de la TDA sur les



services essentiels est un aspect fondamental du cas considéré. Il est donc inacceptable de l'exclure de l'examen. En outre, le gouvernement a dissous le PSBC, la seule structure tripartite de négociation qui existait dans le secteur public. Par conséquent, il n'y a pas de négociation dans le service public au Botswana. Par ailleurs, les autorités ont adopté la décision de vérifier le livre de comptes des syndicats, ce qui est contraire à la convention et constitue une ingérence dans les affaires des syndicats. La commission a été chargée de demander au gouvernement d'inclure la TDA, la PSA et le PSB dans l'examen de la législation du travail.

Un observateur représentant IndustriALL Global Union a fait référence aux violations permanentes des droits des travailleurs au Botswana rapportées par les membres de son syndicat, ces violations résultant du manquement continu du gouvernement à se conformer aux dispositions de la convention, et aux demandes de la commission. En 2017, la commission a pris note de différentes informations concernant de nouveaux amendements à la TDA, mais aucun progrès concret n'a été rapporté à ce jour, malgré la véritable bonne volonté et les dispositions des partenaires sociaux, en particulier des travailleurs. Exprimant sa profonde préoccupation face à l'attitude du gouvernement, l'orateur a indiqué en particulier que la TDA s'applique largement dans tous les secteurs, cela constituant une menace pour l'économie et pour la paix au travail. Des membres de son syndicat dans le pays ont indiqué que certains membres et travailleurs de l'industrie du diamant et des mines font face à des violations qui découlent directement de la TDA; c'est le cas par exemple concernant une société publique d'exploitation minière qui a licencié 5 702 travailleurs sans suivre les procédures applicables. Les difficultés économiques ne sont pas une raison pour saper les droits des travailleurs. Les travailleurs qui occupent un poste dans l'unité de négociation dans la taille du diamant, dans les services de tri et de ventes, ont été abusivement reclassés dans la catégorie des travailleurs des «services essentiels», avec pour conséquence le déni de leur droit de négociation avec les employeurs et de leur droit de grève. Ils n'ont pas été en mesure d'obtenir d'être entendus par le Commissaire du travail et de la sécurité sociale ni de faire porter l'attention sur leurs réclamations, la gestion des différends liés aux services essentiels étant traitée comme un acte de magnanimité. Il a été demandé au gouvernement de prendre des mesures appropriées pour assurer la pleine conformité de la TDA avec la convention et d'entamer un véritable dialogue social avec les syndicats nationaux.

Le membre travailleur du Burkina Faso a souligné que, si l'information sur le changement de l'équipe politique est un indicateur à considérer, celui-ci n'est pas pour autant suffisant, en particulier si l'on tient compte du principe de la continuité de l'Etat et du fait que le gouvernement a considéré lors d'une conférence de presse en 2017 que les conclusions de la commission étaient de simples recommandations qui n'engageaient pas les autorités du pays. Se référant au processus de codification du «vivre ensemble» à travers l'adoption de normes, l'orateur a souligné qu'il avait été considéré que le principe de la liberté syndicale était au cœur des valeurs de l'OIT et que, par consensus tripartite, la convention avait été adoptée pour réglementer l'exercice de la liberté syndicale et des droits syndicaux. Dans ce contexte, il est important de rappeler que les conventions sont des traités internationaux juridiquement contraignants et que les pays les ayant ratifiées s'engagent à les appliquer en droit et en pratique. Toutes les autorités du pays doivent contribuer au respect des engagements internationaux pris par leur gouvernement à travers la ratification d'une convention. Or le manque de gouvernance vertueuse dans le respect des engagements internationaux pris et de la parole donnée est pratique courante et constitue un danger. Le mouvement ouvrier doit agir et faire en sorte

que les syndicats des travailleurs occupent bien leur place. Il est pour cela essentiel que le Bureau produise une brochure simple, rappelant ce qu'est une convention et ce qu'est la hiérarchie des normes pour un pays l'ayant ratifiée, afin d'éveiller les consciences des jeunes travailleurs.

Le membre gouvernemental de l'Iraq a rappelé que la convention est une convention fondamentale et qu'elle fait référence aux libertés fondamentales. La convention vient d'être ratifiée par l'Iraq. Le droit d'association et la liberté syndicale sont essentiels et doivent être garantis même lorsqu'ils ne concernent qu'un petit groupe de travailleurs. Le gouvernement et les partenaires sociaux doivent continuer leurs efforts pour une meilleure application de la convention et adopter des textes en ce sens. L'orateur exprime sa profonde gratitude à l'OIT et à ses différents organes pour les efforts considérables fournis pour l'application des normes internationales du travail en vue d'atteindre l'objectif de la justice sociale.

Le représentant gouvernemental s'est félicité de la contribution des différents orateurs, en particulier de ceux qui ont soutenu le gouvernement dans ses efforts pour faire progresser le processus de réexamen de la législation du travail. Il a également déploré le fait que les observations des travailleurs n'ont pas pris en compte les progrès réalisés, d'autant plus que les changements législatifs ne peuvent pas se faire du jour au lendemain. L'approche consultative du pays en matière de prise de décisions, comme l'a indiqué le membre employeur du Botswana, a été mise en relief. La plupart des questions soulevées au cours de la discussion concernent des questions législatives et doivent donc faire l'objet d'un dialogue social, de préférence par le biais de la LLRC. Cependant, il est regrettable que les travailleurs du Botswana ne reconnaissent pas le fait que certains problèmes ont déjà été résolus par des moyens tripartites, tels que les caractéristiques du réexamen de la législation du travail qui constituent la base de l'assistance technique du BIT. En outre, le membre travailleur du Botswana a fait des déclarations qui ne sont pas factuelles. En ce qui concerne le PSBC qui a été mentionné par plusieurs orateurs, il a été précisé que: 1) le PSBC a été créé en 2011 lorsque le gouvernement, en tant qu'employeur, et les syndicats de la fonction publique ont créé ses statuts par le biais de la négociation collective, et l'une des facultés conférées au conseil, en vertu de ses statuts, est celle de décider quels syndicats devraient y être admis, ou non; 2) en mai 2017, la BOFEPUSU AJA a fait connaître sa démission du PSBC avec effet immédiat, à la suite d'un accord conjoint entre quatre syndicats de la fonction publique, membres du PSBC; 3) depuis mai 2017, le gouvernement est le seul membre du PSBC, lequel ne peut donc pas fonctionner ou exécuter son mandat, et le gouvernement a demandé au commissaire du travail d'annuler l'enregistrement des statuts du PSBC; 4) l'annulation des statuts du PSBC a permis au gouvernement, en tant qu'employeur, et à tous les syndicats de la fonction publique d'élaborer de nouveaux statuts par le biais de la négociation collective afin de garantir que le conseil ne cessera pas de fonctionner en raison du retrait volontaire d'un de ses membres; et 5) le gouvernement espère que les nouveaux statuts seront adoptés d'un commun accord et que le PSBC sera à nouveau opérationnel d'ici à la fin du mois d'août 2018. En conclusion, le dialogue social est un processus délicat qui nécessite la confiance mutuelle et la bonne foi des parties concernées. Comme indiqué précédemment, le gouvernement a rencontré les partenaires sociaux à plusieurs reprises et, ensemble, plusieurs étapes ont été franchies, mais il ressort de l'intervention du membre travailleur du Botswana qu'il existe des problèmes sous-jacents plus profonds et plus graves qui doivent être résolus par les partenaires tripartites, avec l'aide du spécialiste de l'OIT. Cependant, la formalisation et l'institutionnalisation du mécanisme de réexamen de la législation du travail démontrent clairement l'engagement

du gouvernement de mettre en œuvre les recommandations de la commission, et d'examiner d'autres instruments de la législation du travail, comme la PSA.

Les membres employeurs ont noté que le Botswana a connu un processus de changement au sein de son gouvernement, tant dans ses objectifs que dans son attitude, sans pour autant que des résultats concrets aient été constatés. Toutefois, on peut se féliciter que le gouvernement ait sollicité l'assistance du BIT et il faut espérer que cette aide se traduira en de réels progrès. Concernant certains aspects spécifiques du présent cas, les moyens de régler les questions en jeu sont nombreux. Les seuils à partir desquels les syndicats doivent être créés n'ont pas à être si élevés, mais il n'empêche que certains devraient être fixés; pour ce qui est de la comptabilité et des livres et documents d'un syndicat, un équilibre peut être trouvé entre les informations que le gouvernement juge nécessaires et le respect de la convention. Les différents points de vue exprimés sur la façon dont les progrès ont été accomplis prouvent combien il est absolument nécessaire d'avoir recours au tripartisme pour traiter les questions en jeu. Le gouvernement est instamment prié de participer au dialogue social avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Les membres travailleurs ont considéré qu'en l'absence d'évolution concrète il y a lieu de réitérer les mêmes demandes que celles formulées lors de la discussion de 2017. Il s'agit d'abord d'inviter le gouvernement à prendre des mesures appropriées pour faire en sorte que la législation sur le travail et l'emploi reconnaisse aux membres de l'administration pénitentiaire les droits garantis par la convention, et notamment le droit de se syndiquer. Le gouvernement doit également mettre la TDA en totale conformité avec la convention et entamer un dialogue social, avec l'assistance technique renouvelée du Bureau. Il doit en outre procéder à la modification de la loi TUEO, en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin de mettre cette législation en conformité avec la convention, notamment en abrogeant l'obligation faite aux organisations de tenir leurs livres et documents à disposition du greffier qui peut les examiner à tout moment raisonnable. De même, ne sont pas compatibles avec la convention et doivent être supprimés les facilités et avantages accordés uniquement aux syndicats représentant au moins un tiers des salariés de l'entreprise. Compte tenu du manque de progrès, le gouvernement doit être appelé à mettre tout en œuvre afin de concrétiser les recommandations qui seront adoptées par la commission.

### **Conclusions**

La commission a pris note des déclarations orales du représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission s'est félicitée que le gouvernement ait convenu d'élargir la portée de la révision de la législation du travail.

Prenant en compte les exposés du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a prié le gouvernement de:

- prendre les mesures appropriées en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour veiller à ce que la législation sur le travail et l'emploi accorde aux membres des services pénitentiaires, qui ne sont pas considérés comme faisant partie des forces de police, les droits garantis par la convention;

- modifier la loi sur les syndicats et les organisations d'employeurs, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour la rendre conforme à la convention;
- fournir un complément d'information sur la décision de la cour d'appel dans laquelle elle a prononcé la nullité de dispositions statutaires;
- s'assurer que l'enregistrement des syndicats est, en droit et dans la pratique, conforme à la convention; et
- traiter les demandes en suspens d'enregistrement des syndicats, en particulier dans le secteur public, qui ont satisfait aux exigences établies par la loi.

La commission a demandé au gouvernement de donner suite à ces recommandations dans le cadre de la révision en cours de la législation du travail et en pleine consultation avec les partenaires sociaux. La commission a prié instamment le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT à cet égard et de faire état des progrès accomplis à la commission d'experts avant sa prochaine session en novembre 2018.

Le représentant gouvernemental a pris acte des recommandations de la commission et a confirmé que son gouvernement poursuit la révision de la législation du travail dans le cadre de la commission tripartite de révision de la législation du travail. Le gouvernement est déterminé à œuvrer avec les partenaires sociaux en vue de soumettre un rapport à la session de novembre 2018 de la commission d'experts et continuera à recourir aux structures tripartites pour progresser dans les réformes et l'ordre du jour législatifs, notamment la révision de la législation du travail, lors de la session parlementaire de novembre.

### **HONDURAS (ratification: 1956)**

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

#### *Droits syndicaux et libertés publiques*

Le gouvernement a pris note avec une profonde préoccupation des allégations antérieures et récentes faisant état de «nombreux crimes antisyndicaux» présumés, y compris «d'homicides et de menaces de mort», survenus entre 2010 et 2014. Comme la communauté internationale le sait, la violence et l'insécurité sont des problèmes très graves, aux lourdes conséquences pour la société hondurienne. Par conséquent, l'administration en place déploie d'importants efforts pour les résoudre, en renforçant les institutions et en mettant en œuvre différentes mesures. Ces efforts se sont globalement avérés payants. Ainsi, parmi les autres mesures qui seront expliquées ci-après, dans le Cadre stratégique institutionnel (2015-2022) du Secrétariat à la sécurité, le gouvernement a notamment comme objectif de parvenir à faire reculer l'impunité, grâce au renforcement de la police judiciaire et à l'action de l'Agence technique d'enquête pénale (ATIC). Il s'est tout particulièrement engagé en faveur des droits de l'homme et de la promotion de la politique publique et du Plan d'action national pour les droits de l'homme (PNADH). A cette fin, un secrétariat d'Etat, opérationnel depuis janvier 2018, a été créé au sein du Bureau des droits de l'homme. En 2016, le nombre d'homicides reflétait une tendance à la baisse, avec un taux d'homicide pour 100 000 habitants inférieur de 27 points par rapport au taux de 2011. Des chiffres plus récents indiquent que, fin 2017, le taux d'homicide s'élevait à 42,7 pour 100 000 habitants.

*Informations concernant l'avancée des enquêtes menées et des procédures pénales engagées, au cas par cas*

*Tableau des affaires*

N°	Nom de la victime	N° de dossier	Date du décès/ de la plainte	Infraction	Stade de la procédure
1	Alma Yaneth Díaz Ortega	546-/17 Judicial	27 mars 2014	Assassinat	En cours
2	Uva Erlinda Castellanos Vigil	546-/17 Judicial	27 mars 2014	Assassinat	En cours
3	Sonia Landaverde Miranda	Den. 4772-2013 / Lev. 1261-2013	21 juin 2013	Homicide	En cours d'enquête
4	Alfredo Misael Ávila Castellanos	0801-2013-0264	12 décembre 2013	Homicide	En cours d'enquête
5	Evelio Posadas Velásquez	636-20147	27 février 2014	Homicide	En cours d'analyse aux fins d'établisse- ment d'un réquisi- toire introductif d'instance ou de poursuite de l'en- quête
6	Juana Suyapa Posadas Bustillo	1819-10	2010	Homicide	En cours d'enquête
7	Maribel Sánchez		2010	Homicide	En cours d'enquête
8	Fredis Omar Rodríguez		27 novembre 2013	Homicide	En cours d'enquête
9	Claudia Larissa Brizuela	0801-2010	2010	Homicide	Cassation
10	Roger Abraham Vallejo	0801-2009-31202	31 juillet 2009	Homicide	En cours d'enquête
11	Martin Florencio		2014	Homicide	En cours d'enquête
12	Félix Murillo López		17 septembre 2009	Homicide	En cours d'enquête
13	José Ángel Flores	139-2016	18 octobre 2016	Assassinat	Mandat d'arrêt à exécuter
14	Silmer Dionisio George	139-2016	18 octobre 2016	Assassinat	Mandat d'arrêt à exécuter
15	Moisés Sánchez		15 avril 2017	Enlèvement	En cours d'enquête
16	Hermes Misael Sánchez		15 avril 2017	Enlèvement	En cours d'enquête
17	Miguel Ángel López Murillo	1480968681-2016	5 décembre 2016	Menaces	Dispositif de protec- tion
18	Patricia Riera		Août 2016	Menaces	Pas de plainte dépo- sée
19	Ilse Ivania Velásquez Rodríguez	0801-2011-11149	19 mars 2011	Homicide in- volontaire	Affaire jugée
20	Víctor Manuel Crespo Murcia	1377-13	14 septembre 2014	Menaces	En cours d'enquête
21	Víctor Manuel Crespo Puerto	11-2014	26 janvier 2014	Homicide in- volontaire	Affaire close
22	Berta Isabel Cáceres Flores	N. 21-2016 (TSJN 3-88-2017, TSJN-4-14-2018)	2 mars 2016	Assassinat	En cours

*Evaluation des avancées*

Comme cela apparaît dans le tableau, à l'heure actuelle, neuf (9) procédures pour infraction à l'ordre public sont déjà en cours, parmi lesquelles une a été portée en cassation, une est close, une s'est conclue par un jugement définitif et une autre a mené à l'adoption d'un dispositif de protection. Deux (2) de ces affaires concernent des accidents de la route. Dans deux (2) affaires, des mandats d'arrêt ont été délivrés et doivent être exécutés par la police. Dans trois (3) affaires de menaces, aucune plainte n'a été déposée auprès du ministère public. Six (6) affaires d'infraction à l'ordre public font actuellement l'objet d'une enquête. Il

convient en outre de souligner que sept dirigeants syndicaux bénéficient du dispositif national de protection des défenseurs des droits de l'homme.

*Articles 2 et suivants de la convention n° 87 relatifs à la constitution, à l'autonomie et aux activités des organisations syndicales*

*Réformes du Code du travail*

*Chronologie*

Le gouvernement du Honduras informe qu'un processus est à l'œuvre depuis plusieurs années pour harmoniser les



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

Honduras (ratification: 1956)

réformes du Code du travail avec les conventions n°s 87 et 98; sont détaillées ci-après les mesures prises à cet effet:

- a) Le Code du travail, publié par le décret 189 du 19 mai 1959, est devenu un instrument juridique unique et 18 décrets-lois régissant les relations du travail ont perdu tout effet juridique.
- b) Entre 1960 et 1993, plusieurs articles du Code du travail sont modifiés en vue d'assurer une application correcte de ces derniers et d'améliorer de manière permanente les droits des travailleurs.
- c) En 1993, avec le soutien du Bureau international du Travail (BIT), est établie une commission composée: de représentants de l'entreprise privée (COHEP), de représentants des travailleurs par le biais des trois centrales ouvrières (la Confédération des travailleurs du Honduras (CTH), la Centrale générale des travailleurs (CGT) et la Confédération unitaire des travailleurs du Honduras (CUTH)); et de représentants du secteur gouvernemental via le secrétariat d'Etat au Bureau du travail et de la prévoyance sociale. Les travaux de la commission tripartite ont abouti à l'élaboration par consensus d'un avant-projet portant création d'un nouvel instrument juridique qui se substituerait au Code du travail en vigueur depuis 1959. Cet avant-projet avait été remis par la commission tripartite au Président de la République de l'époque, Carlos Roberto Reyna.
- d) Les réformes proposées favorisaient les travailleurs et amélioreraient l'application des normes du Code. Alors que ces réformes avaient été approuvées, les travailleurs accusèrent des branches du secteur privé de vouloir introduire, de manière unilatérale, des réformes de la législation du travail tendant à flexibiliser et à déréglementer le travail. Le gouvernement de l'époque a alors décidé de ne pas soumettre les réformes au Congrès national. Les parties n'ayant pas réussi à se mettre d'accord sur les réformes et les réformes élaborées par la commission tripartite ayant été rejetées, le mouvement de réforme du Code du travail est resté au point mort.
- e) En juin 2013: une commission technique du Secrétariat du travail et de la sécurité sociale élabore un projet de réforme de treize (13) articles du Code du travail pour le mettre en conformité avec la convention n° 87 et quatre (4) articles supplémentaires pour l'harmoniser avec la convention n° 98. Le Secrétariat du travail et de la sécurité sociale a remis la proposition de réformes au bureau sous-régional du BIT, San José, Costa Rica, pour obtenir l'avis technique du BIT.
- f) En mars 2014: le Secrétariat du travail et de la sécurité sociale reçoit les commentaires concernant le projet d'harmonisation du Code du travail avec les conventions n°s 87 et 98 de l'OIT, émanant du Département des normes internationales du travail du BIT, dont le siège est à Genève.
- g) Mars-avril 2014: le Secrétariat du travail et de la sécurité sociale présente, à titre individuel, aux employeurs et aux travailleurs la proposition d'harmonisation du Code du travail (réunions avec chacune des centrales ouvrières (CGT, CTH, CUTH) et avec des représentants de l'entreprise privée (COHEP)).
- h) Avril 2014: se déroule la mission de contacts du BIT dans le cadre du Conseil économique et social (CES).
- i) Mai 2014: la proposition d'harmonisation du Code du travail avec les conventions n°s 87 et 98 de l'OIT est remise au CES.
- j) Mai 2014: le CES approuve la feuille de route pour la discussion et l'approbation de la proposition d'harmonisation du Code du travail, prenant en compte les recommandations de la commission d'experts de l'OIT.

- k) Septembre 2014: rapport de la mission de contacts directs – la mission de contacts directs est également informée du communiqué du 7 avril 2014, dans lequel la CGT, la CUTH et la CTH expriment leurs réserves quant à l'examen par le pouvoir législatif d'éventuelles réformes du Code du travail, compte tenu d'antécédents similaires et de la crainte que ces réformes impliquent «d'importantes régressions en matière de droits au travail au profit du grand capital».

### Situation actuelle des réformes du Code du travail

- a) Le gouvernement du Honduras réaffirme sa volonté politique d'adopter les mesures permettant de concrétiser les réformes du Code du travail en vigueur, de façon à le mettre en conformité avec les conventions ratifiées de l'OIT, processus qui se fait de manière progressive et tripartite grâce au dialogue social au CES, comme ce fut le cas avec le chapitre III de ce dernier, concernant la nouvelle loi d'inspection du travail, décret n° 178-2016, du 23 janvier 2017, publié dans le *Journal officiel La Gaceta*.
- b) Quant aux réformes entreprises pour se conformer à la convention n° 87, et rappelant qu'en 2014 les centrales des travailleurs ont exprimé leurs réserves à ce sujet, ce que n'ignore pas le BIT, le Secrétariat du travail et de la sécurité sociale élabore une nouvelle proposition qui reprend les articles laissés en suspens en 2014, laquelle servira de base de discussions.
- c) A cette fin, le gouvernement assume son engagement de soumettre de nouveau au CES les réformes en cours et d'élaborer en outre une feuille de route qui permette de poursuivre la mise en conformité du Code du travail avec la convention n° 87 afin de parvenir à un consensus, et partant de soumettre les réformes au Congrès national sur avis préalable de la Cour suprême de justice.
- d) Dans ce cas, sont de nouveau sollicités l'assistance et l'appui technique du BIT.

### Application de la convention dans la pratique

#### (nouveaux enregistrements d'organisations syndicales)

Le gouvernement du Honduras a indiqué dans le rapport antérieur (2017) que diverses demandes d'octroi de la personnalité juridique ont été présentées, 25 organisations ayant été enregistrées entre 2014 et mai 2017, selon le calendrier suivant:

- a) En 2014, 5 personnalités juridiques du secteur privé ont été enregistrées et aucune du secteur public.
- b) En 2015, 6 personnalités juridiques ont été enregistrées, toutes du secteur privé.
- c) En 2016, 8 organisations se sont vu reconnaître la personnalité juridique, 6 du secteur privé et 2 du secteur public.
- d) En 2017, 6 du secteur privé.

Les nouveaux enregistrements d'organisations syndicales se limitent à deux entre mai 2017 et mars 2018, soit un total de 27 personnalités juridiques enregistrées entre 2014 et mars 2018. Enfin, le gouvernement du Honduras souhaite rappeler que tous ces efforts mettent en évidence le respect et la mise en application des conventions et de la législation du travail en vigueur et, notamment, le fait qu'aucune politique de persécution et de violence antisyndicale n'est exercée par l'Etat et que, malheureusement, les cas qui sont mentionnés dans le rapport s'inscrivent dans le climat de violence qui affecte, pour diverses raisons, la nation hondurienne en général.

En outre, devant la commission, un représentant gouvernemental a répété les informations communiquées par écrit et a déclaré que, s'agissant des droits syndicaux et des libertés publiques, il a pris note avec une profonde préoccupation d'allégations antérieures ainsi que de nouvelles allégations portant sur de «nombreux crimes antisyndicaux»

supposés, parmi lesquels des homicides et des menaces de mort entre 2010 et 2014. La violence et l'insécurité sont des problèmes très graves de la société hondurienne et des efforts ont été déployés dans le contexte du Cadre stratégique institutionnel afin d'améliorer sa structure institutionnelle et de renforcer les organes de police et d'instruction criminelle. Selon les statistiques de 2017, le taux d'homicides a diminué et sept dirigeants syndicaux bénéficient d'une protection dans le cadre du Mécanisme national de protection des défenseurs des droits de l'homme. S'agissant des articles 2 et suivants de la convention, relatifs à la constitution, à l'autonomie et aux activités des organisations syndicales, aucune des tentatives pour réformer le Code du travail, en particulier le projet de réforme de 1993 et celui de 2014, n'a finalement abouti. Dans cet esprit, le gouvernement s'engage à soumettre une nouvelle fois au Conseil économique et social (CES) la discussion des réformes en attente et, par la même occasion, à élaborer une feuille de route qui permette de poursuivre l'harmonisation du code et de la convention. L'orateur a souligné aussi les éléments suivants, dans le cadre de l'évaluation des avancées réalisées dans les cas sur lesquels la commission d'experts a demandé des informations: i) à l'heure actuelle, neuf procédures pour infraction à l'ordre public sont déjà en cours, parmi lesquelles une a été portée en cassation, une est close, une s'est conclue par un jugement définitif et une autre a mené à l'adoption d'un dispositif de protection. Deux de ces affaires concernent des accidents de la route; ii) dans deux affaires, des mandats d'arrêt ont été délivrés et doivent être exécutés par la police; iii) dans trois affaires de menaces, aucune plainte n'a été déposée auprès du ministère public; iv) six affaires d'infraction à l'ordre public font actuellement l'objet d'une enquête. Pour terminer, le représentant gouvernemental a réitéré la demande d'assistance technique et d'accompagnement du Bureau et a réaffirmé que tous les efforts déployés témoignent d'un désir de se conformer aux conventions et aux normes du travail pour que, en particulier, les syndicats ne soient pas visés par une politique de persécution et de violence. Les divers cas auxquels se réfère la commission d'experts relèvent de la violence qui, pour diverses raisons, affecte la société hondurienne en général.

Les membres travailleurs ont déclaré que, pendant des années, le gouvernement a commis des violations graves et systématiques du droit à la liberté syndicale. La commission d'experts a assorti ce cas d'une double note de bas de page en déplorant vivement le niveau élevé de violence antisyndicale et en exprimant sa profonde préoccupation devant la situation d'impunité des auteurs de ces crimes et l'absence de protection efficace pour les syndicalistes menacés par la violence. Le gouvernement n'a pas pris de mesures concrètes pour faire en sorte que sa législation du travail soit dûment conforme à la convention, et il n'a pas non plus appliqué dans les faits la législation en vigueur. Par ailleurs, le gouvernement a récemment approuvé un amendement au Code pénal qui pourrait ériger en délit criminel les protestations sociales assimilées à des actes terroristes. Ainsi, dans tout le pays, les travailleurs et les syndicats sont confrontés à des obstacles majeurs pour l'exercice d'un des droits fondamentaux qu'est le droit de grève. Le Honduras figure parmi les pays les plus dangereux au monde pour les travailleurs et les syndicalistes. Quatorze syndicalistes ont été assassinés depuis 2010. De 2015 à 2017, le Réseau contre la violence syndicale a dénombré 46 cas de violence antisyndicale et un total de 69 victimes. En outre, de nombreux syndicalistes font l'objet d'agressions physiques brutales, de menaces de mort, sont victimes d'enlèvements et de persécutions. A titre d'exemple, depuis 2015, la présidente du syndicat des fonctionnaires SITRASEMCA, M<sup>me</sup> Juárez, vit en permanence dans la peur de perdre la vie depuis qu'elle a reçu des menaces et a échappé à une tentative d'enlèvement en avril 2017. Les actes de violence

créent un climat de terreur qui a pour effet d'asphyxier la représentation des travailleurs et les activités syndicales dans le pays. Les syndicalistes sont aussi la cible de violences dans le contexte qui a suivi les élections de 2017. En décembre, par exemple, les travailleurs qui participaient, à Colonia Arellano, à une action de protestation pacifique organisée par des syndicats du secteur des *maquilas* ont été attaqués par la police militaire qui les a forcés à se disperser. Trois syndicalistes ont été blessés par des tirs d'armes à feu et un est décédé. Le fait que le gouvernement ne fasse rien pour réprimer et empêcher les crimes antisyndicaux suscite un climat de totale impunité. Le gouvernement ne fait rien pour traduire en justice les auteurs d'assassinats de syndicalistes. A titre d'exemple, les assassinats de Sonia Landaverde Miranda, Alfredo Misael Avila Castellanos, Evelio Posadas Velásquez, Roger Abraham Vallejo et Juana Suyapa Bustillo sont toujours au stade de l'instruction. Bien qu'il ait été procédé à des arrestations, personne n'a été placé en détention pour les assassinats de Alma Yaneth Díaz Ortega et Uva Erlinda Castellanos Vigil, décédés depuis quatre ans. Le gouvernement ne fournit pas d'informations à la commission d'experts sur ses efforts pour enquêter sur les assassinats de Maribel Sánchez, Fredis Omar Rodríguez, Claudia Larissa Brizuela, Martín Florencio et Félix Murillo López. Les membres travailleurs déplorent les assassinats de José Ángel Flores et Silmer Dionisios George en 2016, alors qu'ils bénéficiaient de mesures de protection de la Commission interaméricaine des droits de l'homme, après des menaces de mort graves et répétées. Ces assassinats démontrent clairement que la protection assurée par le gouvernement est totalement inadéquate.

Outre la violence antisyndicale, en 2017, le gouvernement a approuvé une modification du Code pénal qui érige en délit pénal une large palette d'activités au titre d'actes terroristes. Un dirigeant syndical pourrait être accusé de crime de terrorisme si son syndicat participe à une action de protestation sociale qualifiée par la suite de subversion de l'ordre constitutionnel par un procureur. Compte tenu des événements survenus ces dernières années et du récent contexte postélectoral dans lequel les syndicats occupent une place centrale dans les actions de protestation sociale, cette législation, qui va totalement à l'encontre des instruments internationaux traitant du terrorisme, peut être facilement utilisée pour ériger en acte criminel tout exercice légitime, par les syndicats, du droit à la liberté syndicale. La situation est encore aggravée par les nombreuses et importantes lacunes de la législation nationale qui privent les travailleurs des droits syndicaux fondamentaux. Pendant plus de trente ans, la commission d'experts a demandé que le Code du travail soit modifié. Elle a par exemple signalé que le droit à la liberté syndicale est refusé aux travailleurs des entreprises agricoles qui n'emploient pas de manière permanente plus de dix travailleurs. L'agriculture est le premier secteur du pays par ordre d'importance; il emploie plus de 27 pour cent de la population active (plus d'un million de travailleurs). L'organisation de ces travailleurs est entravée par l'obligation légale de réunir plus de 30 travailleurs pour pouvoir créer un syndicat, ce qui interdit les syndicats dans les petites et moyennes entreprises. Les travailleurs ne peuvent pas élire leurs représentants en toute liberté. Les représentants syndicaux doivent être de nationalité hondurienne, être employés dans l'activité correspondante et savoir lire et écrire. Les dispositions qui réglementent les grèves sont tellement restrictives qu'elles vident de son sens le droit de grève, privant ainsi les travailleurs et les syndicats d'un outil essentiel pour la défense de leurs intérêts. Ces critères sont notamment l'obligation de compter une majorité de deux tiers du nombre total de membres de l'organisation syndicale, l'interdiction pour les fédérations et les confédérations d'appeler à la grève et l'obligation de satisfaire des conditions préalables excessives pour



les grèves dans des services publics qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme. Dans la pratique, partout dans le pays les travailleurs font face à de graves violations de leur droit à la liberté syndicale. A titre d'exemple, le Syndicat des travailleurs des industries agricoles et assimilées (STAS) a porté plainte contre un employeur du secteur de l'huile de palme qui ne payait pas le salaire minimum et ne fournissait pas les prestations requises à ses travailleurs. A de multiples reprises, les employeurs n'ont pas autorisé les inspecteurs du travail à pénétrer dans les lieux de travail et ils ont licencié 18 travailleurs qui voulaient créer une section locale du STAS. Ces licenciements ont provoqué une grève à laquelle ont participé 160 travailleurs et, en novembre, l'entreprise a licencié 80 autres travailleurs affiliés au syndicat. Plusieurs travailleurs grévistes ont été appréhendés par des vigiles et menacés d'emprisonnement alors qu'ils déambulaient pacifiquement devant un piquet de grève installé devant les bureaux d'une entreprise. Des mesures ont été prises pour dissoudre le syndicat, étant donné que la loi permet une telle dissolution comme sanction lorsqu'une grève est déclarée illégale, ce qui constitue également une violation de la convention. Le gouvernement n'a pas dissous le syndicat, mais presque tous les activistes syndicaux licenciés n'ont pas été réintégrés dans leurs fonctions. Enfin, pratiquement aucune décision n'a été rendue sur les violations citées dans la plainte déposée contre le Honduras en 2012 s'agissant des travailleurs du secteur des *maquilas* et de l'agriculture dans le cadre du traité de libre-échange entre l'Amérique centrale et les États-Unis (CAFTA). On enregistre depuis 2009 un recul considérable de l'affiliation syndicale. Les violations graves et constantes des droits syndicaux, depuis des années, affectent profondément les relations de travail et mettent en question la situation de la démocratie et des droits de l'homme. En conséquence, les membres travailleurs prient instamment le gouvernement: *a)* de prendre des mesures immédiates et effectives afin de protéger la vie et l'intégrité physique des syndicalistes, des adhérents et des travailleurs; *b)* d'accélérer les enquêtes sur tous les délits et crimes antisyndicaux et de punir les coupables; et *c)* d'actualiser sa législation pour la mettre en conformité avec la convention sans plus tarder et de protéger le droit à la liberté syndicale dans les faits.

**Les membres employeurs** ont apprécié les informations fournies à propos de l'application de la convention, ainsi que la présence de hautes autorités devant la commission. Depuis 1987, le cas a été examiné deux fois, en 1991 et 1992. Depuis 1998, la commission d'experts a formulé à l'adresse du Honduras une vingtaine d'observations sur l'application de la convention et une sur l'application de la convention n° 98. Dans le rapport de 2017 de la commission d'experts, le Honduras fait l'objet d'une double note de bas de page. Dans ses observations, la commission d'experts prend note des commentaires de la Centrale générale des travailleurs (CGT), de la Confédération des travailleurs du Honduras (CTH), de la Confédération syndicale internationale (CSI) et du Conseil hondurien de l'entreprise privée (COHEP). En ce qui concerne les droits syndicaux et les libertés publiques, la commission d'experts a pris note avec préoccupation de nombreux crimes antisyndicaux et de menaces de mort commis entre 2010 et 2014 et a demandé au gouvernement des informations sur l'évolution des enquêtes et des procédures pénales correspondantes. On ne peut que déplorer profondément les plaintes concernant de nouveaux homicides, enlèvements et menaces de mort contre des syndicalistes. Le Comité des droits de l'homme de l'ONU (CCPR/C/SR/3378 et 3379) aussi s'est dit préoccupé par des actes de violence et d'intimidation perpétrés dans une situation d'impunité à l'encontre de syndicalistes. Comme l'a indiqué le gouvernement, la violence et l'insécurité sont des problèmes très profonds qui

ont de graves conséquences pour le Honduras. Le gouvernement déploie des efforts en renforçant des institutions et en prenant diverses mesures pour progresser. Ainsi, le Cadre stratégique institutionnel (2015-2022) du Secrétariat de la sécurité a pour objectif de faire reculer l'impunité grâce au renforcement de la police judiciaire et à l'action de l'Agence technique d'enquête pénale et, en ce qui concerne les droits de l'homme, de promouvoir la politique publique et le plan d'action nationale pour les droits de l'homme; à cette fin, le Secrétariat des droits de l'homme a été créé en janvier 2018. Par ailleurs, déjà en 2016, le nombre d'homicides reflétait une tendance à la baisse, avec un taux d'homicides pour 100 000 habitants inférieur de 27 points par rapport au taux de 2011. En 2017, ce taux s'élevait à 42,7 pour 100 000 habitants. De plus, sept dirigeants syndicaux bénéficient du Mécanisme national de protection des défenseurs des droits de l'homme. Concernant les homicides commis entre 2010 et 2014, le COHEP ne s'est pas prononcé au motif qu'il ne connaissait pas les faits. Entre 2016 et 2018, des entretiens ont été demandés au procureur général mais ils n'ont jamais été accordés. Le fait que l'on ne connaît pas les raisons de la mort de Honduriens est déplorable. Actuellement, le ministère public présente des rapports sur des affaires pénales (en cours d'examen ou d'enquête, en instance, pour lesquelles on attend l'exécution de mandats d'arrêt, jugées, menées à terme ou dans le cadre desquelles des mesures de protection ont été prises). L'indice mondial de la paix de 2017 place le Honduras à la 106<sup>e</sup> place sur 163 pays. Le gouvernement n'a pas de politique antisyndicale délibérée. Les travailleurs et les employeurs ne peuvent exercer les droits de liberté syndicale que dans un climat exempt de violence, de pressions et de menaces, et dans lequel les droits de l'homme sont respectés. Il incombe au gouvernement de garantir le respect de ces principes, comme l'a souligné le Comité de la liberté syndicale. Les membres employeurs ont demandé que des enquêtes soient diligentées pour trouver les coupables et les traduire en justice. De plus, étant donné qu'il s'agit d'un cas grave, il faut des mesures pour garantir une protection rapide et efficace aux dirigeants syndicaux en situation de risque.

En ce qui concerne les articles 2 et suivants de la convention qui portent sur la constitution, l'autonomie et les activités des organisations syndicales, il convient d'indiquer que le Code du travail a été adopté en 1959. En 1993, avec l'aide consultative du BIT, une commission tripartite a été mise en place pour élaborer un projet de modification du code qui a été présenté au Président de la République. Cette réforme favorisait les travailleurs mais pas tous, et les travailleurs ont accusé unilatéralement le secteur de l'entreprise privée de chercher à affaiblir les travailleurs et à flexibiliser le travail, et le texte n'a pas pu être adopté. En 2013, une commission technique du Secrétariat du travail et de la sécurité sociale a élaboré un projet de réforme de 13 articles du Code du travail pour le mettre en conformité avec la convention n° 87 et avec la convention n° 98. Ce projet a été remis au Bureau sous-régional de l'OIT à San José, Costa Rica, afin d'obtenir des commentaires techniques. En avril 2014, une mission de contacts directs de l'OIT s'est rendue dans le pays et a rencontré le Conseil économique et social (CES). En septembre de la même année, le monde syndical a exprimé ses réserves quant à la réforme qui, de son point de vue, impliquait «d'importantes régressions en matière de droits au travail au profit du grand capital». Le dialogue social est recherché, comme cela a été le cas pour l'adoption de la nouvelle loi sur l'inspection du travail. Le Secrétariat du travail, sur la base du projet de texte de 2014, reprend les articles proposés à cette occasion afin de les présenter à nouveau au CES et d'élaborer par voie de consensus une feuille de route afin d'harmoniser la législation avec la convention. De nouveau,

l'aide et l'accompagnement technique du BIT sont demandés. Le COHEP est disposé à examiner la législation du travail mais, depuis 2014, il n'a jamais été convoqué à cette fin. En avril 2018, par un courrier électronique, on lui a demandé d'exprimer son opinion sur le texte de la réforme mais de répondre dans un délai de 24 heures, ce qui est inacceptable. Le dialogue tripartite doit être de bonne foi, ce qui n'a pas été le cas alors. La commission d'experts rappelle que, depuis des années, elle souligne la nécessité de réformer le Code du travail afin de le rendre conforme à la convention. Sont mentionnées notamment les dispositions suivantes: 1) l'exclusion du bénéfice des droits et garanties prévus par la convention des travailleurs des exploitations agricoles ou d'élevage qui n'emploient pas plus de 10 travailleurs; 2) l'interdiction d'avoir plus d'un syndicat dans une même entreprise; 3) l'obligation de réunir 30 travailleurs pour pouvoir constituer un syndicat; 4) les conditions imposées pour être membre des instances dirigeantes d'un syndicat, par exemple avoir la nationalité hondurienne, appartenir à l'activité correspondante et savoir lire et écrire; et 5) la faculté pour le ministre compétent de mettre fin à un conflit dans les services de l'industrie pétrolière. De plus, il est préoccupant que les observations de la commission d'experts fassent mention d'un certain nombre de questions législatives ayant trait au droit de grève. A ce sujet, les membres employeurs réaffirment la position du groupe des employeurs qui considère que le droit de grève n'est pas réglé dans la convention et que, par conséquent, aucune base ne permet de discuter cette question au sein de la commission, que les conclusions sur ce cas ne pourront pas faire référence au droit de grève et que le gouvernement n'est pas tenu de suivre les recommandations de la commission d'experts en ce qui concerne ce sujet spécifique. Les membres employeurs rappellent la déclaration conjointe du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs, ainsi que la déclaration du groupe gouvernemental (l'une et l'autre sont du 23 février 2015). La dernière déclaration indique que «la portée et les conditions d'exercice de ce droit sont réglées à l'échelon national». Par conséquent, toute demande de la commission d'experts faite aux gouvernements d'aligner la législation et la pratique sur ses propres règles au sujet du droit de grève n'a pas force contraignante.

**Le membre travailleur du Honduras** s'est dit préoccupé par la négligence du gouvernement concernant les cas d'assassinats, de menaces et de persécutions à l'encontre de dirigeants syndicaux, ainsi que par le manque d'informations à ce sujet. Un rapport de la Commission sur la violence antisyndicale (composée de trois centrales ouvrières) indique que, au cours des trois dernières années, plus de 60 cas de violence antisyndicale sont restés impunis. La commission d'experts déplore l'absence de condamnation de personnes coupables de crimes à l'encontre de syndicalistes. Son rapport fait état de 19 personnes assassinées (Sonia Landaverde Miranda, Alfredo Misael Ávila Castellanos, Evelio Posadas Velásquez, Juana Suyapa Bustillo, Alma Yaneth Díaz Ortega, Uva Erlinda Castellanos Vigil, Mariabel Sánchez, Fredis Omar Rodríguez, Claudia Larissa Brizuela, Roger Abraham Vallejo, Martín Florencio, Félix Murillo López, Manuel Crespo, José Ángel Flores, Silmer Dionisios George, et Ilse Ivania Velásquez Rodríguez), et de 5 personnes victimes de menaces, d'enlèvements, de filatures, de persécutions et d'attaques (Miguel López, Nelson Núñez, Patricia Riera, Moisés Sánchez et Hermes Misael Sánchez). Il exprime sa profonde préoccupation face à ces crimes, soulignant que les droits syndicaux ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence et dans le respect des droits de l'homme tel que le prévoit la Constitution. En outre, en mai 2018, le Rapporteur spécial des Nations Unies a signalé la vulnérabilité, la criminalisation et la calomnie dont sont victimes les défenseurs des droits de l'homme dans le pays. Le gouvernement a

présenté une proposition pour relancer le processus de discussion de la réforme du Code du travail devant le Conseil économique et social (CES), ce processus devant avoir lieu en accord avec le secteur ouvrier. De plus, l'orateur regrette l'interprétation que le gouvernement fait des articles 534 et 536 du Code du travail concernant les cahiers de revendications et les conventions collectives des syndicats de fonctionnaires, de même que ses répercussions dans le secteur de l'éducation. Le fait que le gouvernement a accepté des avant-projets de conventions collectives proposés par le secteur patronal, lesquels entraînent une dégradation des conditions de travail, sociales et salariales, est également source de préoccupation. L'orateur demande que soient prises de toute urgence et dans l'immédiat les mesures suivantes: 1) organisation d'une mission de contacts directs pour évaluer la situation, avec l'aide du Bureau régional de l'OIT afin de préparer cette mission; 2) assistance technique du BIT dans le cadre de la réforme du Code du travail; 3) mise à disposition par le gouvernement d'informations détaillées sur la violence à l'encontre de dirigeants paysans, d'autochtones, de syndicalistes, d'enseignants et d'écologistes, afin d'encourager les mesures de prévention; et 4) reprise des négociations sur les conventions collectives dans les organisations publiques et semi-publiques.

**Le membre employeur du Honduras** a indiqué que, depuis la ratification de la convention en 1956, il y a eu plusieurs réformes du Code du travail relativement au droit fondamental de la liberté syndicale. Le COHEP, organisation représentative, a formulé ses observations concernant le respect de la convention, tout comme l'ont fait la CTH et la CGT. Les actes violents commis contre n'importe quel citoyen hondurien sont regrettables, et, en ce qui concerne les faits dénoncés, l'Etat doit ouvrir une enquête, faire la lumière sur ces affaires et sanctionner les responsables de ces actes. Pour ce qui est de la réforme du Code du travail visant à mettre celui-ci en conformité avec la convention, le COHEP est disposé à mener des discussions tripartites sur la proposition de réforme, dans le cadre d'une concertation et d'un dialogue social au sein du CES. Les employeurs du Honduras croient aux principes de syndicalisation et de respect de l'autodétermination des employeurs et des travailleurs. Il est préoccupant de constater que l'observation de la commission d'experts se réfère à des questions législatives liées au droit de grève. A cet égard, il faut réaffirmer la position des employeurs selon laquelle ce droit n'est pas visé par la convention et qu'aucune base ne permet donc d'examiner cette question devant la commission. Par conséquent, les conclusions concernant ce cas ne devraient pas faire référence au droit de grève, et le gouvernement n'est pas tenu de suivre les recommandations de la commission d'experts concernant ce point en particulier. De même, il est important de souligner la déclaration faite conjointement par les travailleurs et les employeurs le 23 février 2015, et celle des gouvernements faite à la même date, selon laquelle «le cadre et les conditions d'exercice de ce droit sont réglementés au niveau national». A cet égard, toute demande faite par la commission d'experts au gouvernement de mettre sa législation et sa pratique en conformité avec ses propres règles relatives au «droit de grève» est non seulement non contraignante, mais aussi en dehors du champ d'application du contrôle de l'application des normes. Le caractère démocratique des organisations d'employeurs et travailleurs, où c'est la majorité qui prend les décisions en toute égalité, liberté et sans aucune pression, est important. Depuis 1993, le COHEP s'est dit en faveur de la décision de réformer de manière générale le Code du travail, qui est maintenant dépassé, afin de promouvoir et de créer des emplois dans le pays. La formation de plus d'une organisation syndicale de base ou entreprise dans un même centre de travail est tout aussi importante,

mais les négociations collectives doivent toutefois être menées par l'organisation représentant le plus grand nombre de travailleurs de l'entreprise. Une réforme effective pour mettre la législation nationale en conformité avec les conventions est nécessaire et doit passer par un processus tripartite, avec l'assistance technique du BIT et dans un délai n'excédant pas trois mois au sein du CES, et doit prendre en compte tous les secteurs.

**La membre gouvernementale de la Bulgarie**, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres, ainsi que de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de la Norvège, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro et de la Serbie, a déclaré que les pays susmentionnés attachent une grande importance au respect des droits de l'homme, dont la liberté syndicale des travailleurs et des employeurs et la protection du droit d'organisation, et a rappelé que l'OIT joue un rôle important en ce sens. Dans le cadre de l'accord d'association entre l'UE et l'Amérique centrale, l'UE et le Honduras s'étaient tous deux engagés à appliquer efficacement les conventions fondamentales de l'OIT. Malgré les progrès réalisés, force est de constater que les taux élevés d'homicides, alimentés par la forte présence du crime organisé dans le pays, représentent un problème persistant et que la situation des droits de l'homme continue de poser de grosses difficultés. L'oratrice a exprimé sa profonde préoccupation concernant les récentes allégations de nouveaux homicides, enlèvements et menaces de mort contre des membres du mouvement syndical mentionnées dans le rapport de la commission d'experts et a demandé de fournir un complément d'information sur le résultat des enquêtes concernant les assassinats perpétrés entre 2010 et 2014. Les autorités nationales sont instamment priées de veiller à ce que les auteurs et instigateurs de ces crimes fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites appropriées et diligentées rapidement et elles doivent prendre des mesures afin de garantir que les représentants syndicaux bénéficient d'une protection adéquate, dans la mesure où les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs ne peuvent être exercés que dans un contexte exempt de violences, de tensions et de menaces. Le gouvernement doit continuer en priorité à lutter contre l'impunité, et il convient d'appuyer fermement l'action que l'Organisation des États américains mène au Honduras dans le cadre de sa mission de lutte contre la corruption et l'impunité. En outre, il est crucial de renforcer et d'assurer l'impartialité de la police nationale ainsi que des institutions judiciaires pour parvenir à cet objectif. La liberté syndicale ainsi que la négociation collective représentent un puissant outil pour assurer la stabilité sociale et le développement économique et, même si la tâche de créer un environnement propice au dialogue social et à l'exercice de la liberté syndicale est ardue, elle relève de la responsabilité première du gouvernement. La commission d'experts a mis l'accent pendant de nombreuses années sur la nécessité de modifier certaines dispositions du Code du travail qui ne respectent pas la convention, en particulier les restrictions imposées au droit de constituer un syndicat et au droit de grève. À cet égard, l'oratrice a salué la réforme du Code du travail entamée il y a quelques années, avec l'appui du BIT, mais a dit regretter qu'aucun progrès n'ait été réalisé depuis la soumission du projet de réforme au Conseil économique et social en 2014. Sachant le contexte politique difficile qui prévaut dans le pays, le gouvernement est encouragé à tenir des consultations adéquates sur la réforme avec les partenaires sociaux, afin de parachever la réforme et de fournir un projet au Congrès, tandis que les partenaires sociaux sont invités à participer aux discussions de manière constructive. L'UE et ses États membres continueront de coopérer avec le gouvernement et de lui apporter leur soutien dans le cadre des efforts qu'il déploie pour respecter les conventions de l'OIT.

**La membre gouvernementale du Paraguay**, s'exprimant au nom d'une large majorité de pays d'Amérique latine et des Caraïbes, a indiqué que la composition de la délégation et les informations présentées témoignent de la transparence de l'État et de l'engagement des plus hautes autorités à faire le nécessaire pour enquêter sur l'ensemble des cas. S'il faut rejeter tout acte d'agression et de violence contre l'intégrité et la vie des personnes ainsi que l'impunité, il faut aussi souligner les efforts importants que déploie le gouvernement pour réduire les niveaux de violence. Le gouvernement a obtenu des résultats en matière de prévention et de protection de la défense des droits de l'homme, notamment les droits des travailleurs, ainsi qu'en matière d'enquête pénale (traduction en justice de 41 pour cent des cas mentionnés et mesures globales pour protéger sept dirigeants syndicaux). Au cours de la période 2014-2018, la personnalité juridique a été accordée à un nombre élevé de nouvelles organisations syndicales, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Sont salués les efforts et la volonté du gouvernement pour soumettre de nouveau au CES la discussion des réformes du Code du travail et ainsi poursuivre l'élaboration conjointe d'une feuille de route qui permette d'harmoniser le code avec la convention. Enfin, l'oratrice a encouragé le gouvernement à poursuivre ses efforts pour mettre en application les engagements internationaux contractés en matière de droit du travail et veut croire que le dialogue et la construction du consensus tripartite continueront à se renforcer.

**Le membre gouvernemental du Panama** s'est associé à la déclaration de la membre gouvernementale du Paraguay. Le processus de réforme législative en cours dans le pays démontre les efforts déployés par le gouvernement pour résoudre les problèmes liés au crime organisé visant à déstabiliser l'État et dont les actions ne sont pas dirigées contre les organisations d'employeurs et de travailleurs. L'orateur salue l'assistance fournie par le BIT et encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts.

**Le membre travailleur de l'Espagne** a exprimé sa solidarité avec tous les syndicalistes, travailleurs et citoyens qui risquent leur vie et leur intégrité physique pour défendre les droits fondamentaux au travail au Honduras. Ces travailleurs non seulement sont exposés à un niveau élevé d'insécurité, d'inégalité et de pauvreté mais sont aussi victimes d'une violence antisyndicale extraordinaire, dont l'unique objectif est d'affaiblir et de détruire le mouvement syndical. Détentions illégales, enlèvements et assassinats de membres du mouvement syndical font partie d'une réalité déplorable, conséquence directe du défaut de légitimité de l'État, de la crise des institutions et de l'absence totale de séparation des pouvoirs, une situation qui perdure au Honduras depuis le coup d'État de 2009. Cette situation accrédite une violation manifeste non seulement de la convention mais aussi des droits de l'homme. Le gouvernement n'a pas fait le nécessaire pour se conformer à la convention, au contraire, les mesures qu'il a prises ont limité et porté atteinte à l'exercice légal des garanties qu'elle contient. Dans ce contexte, aucun progrès n'a été accompli en matière de poursuite des auteurs des cas d'homicides de dirigeants syndicaux et de syndicalistes; de renforcement des politiques visant à protéger les syndicalistes et à lutter contre les actes antisyndicaux; et de mise en conformité du Code du travail avec la convention. En conséquence, l'orateur appuie les demandes des centrales syndicales du Honduras et estime que l'OIT devrait envoyer une mission de contacts directs pour vérifier le respect de la convention et fournir l'assistance technique nécessaire.

**La membre gouvernementale du Liban** s'est félicitée de l'information fournie par le gouvernement et a salué les efforts déployés ainsi que les procédures menées en vue de lutter contre l'impunité à tous les niveaux, légal, juridique ou administratif, afin de protéger les défenseurs des droits de l'homme de même que les juges et les syndicalistes.



L'oratrice a salué la réforme du Code du travail amorcée en vue de garantir le respect de la convention, encouragé le dialogue social afin de parachever les amendements et invité le BIT à fournir une assistance technique au Honduras autant que nécessaire.

**Le membre employeur du Chili** a constaté avec préoccupation que, en dépit des efforts du gouvernement pour lutter contre la violence, la situation demeure très grave, comme l'ont dénoncé la CGT et la CTH. Reconnaissant que l'impunité est un problème particulièrement grave et une incitation dangereuse à la violence et à l'insécurité, le gouvernement devrait renforcer les ressources humaines et matérielles nécessaires pour garantir la vie et l'intégrité de la population. Ainsi, le gouvernement devrait modifier et adapter le Code du travail aux relations du travail actuelles et à la convention. Enfin, la suggestion de modification de la législation relative au droit de grève est une demande erronée de la commission d'experts étant donné que ce droit n'est visé dans aucune convention de l'OIT.

**Le membre travailleur des Etats-Unis** a indiqué que les violences récurrentes perpétrées contre des syndicalistes doivent faire l'objet de notre attention et que les violations persistantes de la liberté syndicale font que les innombrables violations du droit du travail et l'impunité sont la norme au Honduras. L'échec total des gouvernements, notamment ceux du Honduras et des Etats-Unis, à utiliser les normes de l'OIT pour protéger les droits des travailleurs dans le cadre d'accords commerciaux internationaux, a été mis en exergue. Bien que l'accord de libre-échange avec l'Amérique centrale exige que les parties protègent la liberté syndicale, on sait depuis des années que le Honduras ne respecte pas la convention. En mars 2012, une plainte avait été déposée en vertu de la clause sur le travail figurant dans l'accord commercial susmentionné, afin de dénoncer des violations des droits au travail et, enfin, au bout de près de trois ans, le gouvernement des Etats-Unis avait estimé le bien-fondé des 17 cas présentés dans la plainte. En conséquence, les deux gouvernements avaient négocié un plan de suivi détaillé et avaient mené des consultations avec les travailleurs et les employeurs afin d'adopter une loi relative à l'inspection du travail améliorée. Or, six ans après le dépôt de la plainte, pas un seul syndicaliste licencié n'a été réintégré et pas un seul syndicat n'a été rétabli dans aucun des cas mentionnés. Outre les cas de violence, les pratiques des employeurs et l'inaction du gouvernement condamnent à l'échec les tentatives des travailleurs pour constituer des syndicats et défendre les normes du travail. A titre d'exemple, dans le secteur agricole, secteur le plus important au Honduras, on constate la persistance de violations systématiques des normes relatives à l'âge minimum, aux heures supplémentaires, à la santé et à la sécurité, ainsi qu'au travail des enfants; en outre, ceux qui essaient de constituer un syndicat couvrant l'ensemble du secteur se heurtent à des violences récurrentes et au refus de leurs droits d'association, notamment des tentatives de créer des syndicats dominés par l'employeur, le refus des employeurs de négocier avec les représentants de travailleurs et le déploiement de tactiques antisyndicales, comme le harcèlement et la mise à l'écart des représentants de leur lieu de travail, ainsi que des retards de la part du gouvernement dans la reconnaissance de sections locales du STAS. La violence et la répression antisyndicales à l'encontre de la liberté syndicale des travailleurs agricoles constituent un déni stratégique des droits, auquel les employeurs et le gouvernement semblent contribuer, et sont un frein au travail décent et au développement durable. Des acteurs internationaux comme *Fair Trade USA* produisent de fausses certifications attestant qu'une entreprise multinationale se conforme aux normes du travail, et ceci dans le contexte de très nombreuses violations du droit du travail, dont certaines ont eu lieu le mois dernier.

**Le membre gouvernemental de la Suisse** s'est associé à la déclaration faite au nom de l'Union européenne et a regretté que la commission doive une nouvelle fois discuter ce cas. En effet, des relations de travail solides et durables et un dialogue social empreint de confiance et de sécurité constituent l'un des facteurs clés pour le développement durable d'une économie. Il est déplorable de constater qu'aucune condamnation pénale n'a été rendue contre les auteurs des homicides, enlèvements, violences et menaces mentionnés par la commission d'experts. La violence et l'insécurité auxquelles sont confrontés les syndicalistes ainsi que l'impunité endommagent gravement le bon fonctionnement du dialogue social. Il y a lieu d'encourager le gouvernement à respecter le principe fondamental de liberté syndicale et à adopter les mesures nécessaires pour que les procédures en cours aboutissent dans les meilleurs délais. Le gouvernement doit également poursuivre, en concertation avec les partenaires sociaux, la réforme du Code du travail afin d'assurer sa pleine conformité avec les normes internationales du travail. L'orateur a encouragé le Honduras à poursuivre ses efforts pour promouvoir le dialogue social et garantir le climat de confiance nécessaire à cette fin.

**La membre travailleuse de la République de Corée** a déclaré que, en 2015, la Confédération coréenne des syndicats et d'autres groupes se sont rendus à San Pedro Sula pour enquêter sur les droits humains et syndicaux dans les entreprises coréennes opérant dans la ville. Les travailleurs d'une entreprise produisant des pièces automobiles ont témoigné de violations répétées des droits fondamentaux au travail, notamment de licenciements de dirigeants syndicaux élus, et de l'incapacité du gouvernement à faire respecter la loi pour protéger ces droits ou garantir des recours aux travailleurs. Après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'inspection du travail, en mars 2017, les travailleurs concernés ont déposé une plainte pour violation de la liberté syndicale, mais ils attendent toujours une réponse du gouvernement et la situation ne s'est pas améliorée depuis. En octobre 2017, le ministère du Travail, à travers son service d'inspection du travail, a mené une inspection sur la question de la négociation collective et, bien que les employeurs se soient engagés à négocier collectivement, sept mois plus tard ils continuent à refuser de reconnaître les syndicats ou de négocier collectivement. L'inspection précitée avait également révélé que les violations de la liberté syndicale et de la négociation collective contenues dans une plainte de 2012 se poursuivaient, que l'employeur continuait à nier que les violations avaient eu lieu, qu'il avait usé de manœuvres dilatoires, interjeté appel des accusations et retardé la justice au détriment des travailleurs. La discrimination et le licenciement de membres du syndicat ont également persisté et l'employeur a usé de harcèlement ainsi que de mutations de poste et de déplacement des temps de pause pour isoler les dirigeants syndicaux du lieu de travail de leurs collègues et des membres du syndicat. L'orateur a en conséquence déclaré s'associer à la profonde inquiétude exprimée par la commission d'experts et demandé instamment au gouvernement de tout mettre en œuvre via des mesures législatives et administratives pour que les travailleurs honduriens puissent pleinement exercer la liberté syndicale et le droit de négociation collective.

**La membre gouvernementale du Canada** a constaté avec regret que le gouvernement n'a pas progressé dans la réforme du Code du travail afin de le mettre en conformité avec la convention et qu'il ne semble pas plus avoir mené de consultations tripartites à cette fin. Elle s'est dite préoccupée par les violations des droits de l'homme citées dans le rapport du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, ainsi que par les allégations de meurtres, d'enlèvements, de violence et de menaces de mort à l'encontre de syndicalistes, en toute impunité pour

les auteurs, rapportées par la commission d'experts et discutées au sein de la Commission de la Conférence. L'oratrice prie instamment le gouvernement de continuer à prendre toutes les mesures nécessaires pour que des enquêtes soient menées rapidement, dans le respect de l'état de droit et des procédures, et elle estime crucial que des mesures d'enquête, de poursuite et de protection adéquates soient prises pour permettre le libre exercice des droits au travail dans le pays. Elle a également instamment invité le gouvernement à prendre, en concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, toutes les mesures nécessaires pour réformer le Code du travail en conformité avec les principes de la convention. Enfin, l'oratrice a indiqué que son gouvernement demeure déterminé à soutenir le respect des droits de la personne au Honduras par la pleine application des instruments internationaux relatifs aux droits de la personne et au travail, notamment la convention, et elle exhorte le gouvernement à traduire en actes son engagement à mettre en œuvre ces normes et à les respecter.

**Un observateur, représentant l'Internationale des services publics (ISP)**, a fait référence à plusieurs cas de violation de la liberté syndicale, comme le refus par le ministère de l'Intérieur d'enregistrer le nouveau comité exécutif de l'Association nationale des fonctionnaires du Honduras (ANDEPH); le renvoi, le 13 janvier 2016, de l'ancienne présidente de l'organisation du ministère de la Santé qui a intenté une action en justice pour licenciement antisyndical; le renvoi, le 30 mars 2018, de 700 travailleurs de la société municipale de San Pedro Sula, dont 39 membres du Syndicat des employés et des travailleurs de la municipalité de Sampedrana (SIDEYTIMS) disposant de l'immunité syndicale, ce qui les a poussés à intenter une action en justice pour obtenir leur réintégration ou le paiement des prestations sociales, et le refus consécutif du maire de signer la convention collective; et le harcèlement sous la forme de fausses accusations de membres du Syndicat des travailleurs de la médecine, des hôpitaux et assimilés (SITRAMEDHYS), par exemple, de la présidente de la section 3 de l'hôpital de Santa Barbara et de la présidente de la section 34 de l'hôpital de Puerto Cortez. En outre, le palais présidentiel a mis en place un système de recrutement afin de pourvoir de nouveaux postes, créés pour faire face à la surcharge de travail, mais la nomination est sournoisement conditionnée à l'absence d'affiliation syndicale. Ces cas peuvent sembler banals comparés à l'assassinat de dizaines de syndicalistes et de militants des droits de l'homme dans le pays. Pourtant, si le gouvernement n'est pas capable de faire face à ces problèmes ordinaires, il y a fort à parier qu'il ne dispose pas de la capacité ni de la volonté politique pour résoudre les meurtres de nos camarades. Il est évident que les plans stratégiques, les cadres nationaux, la création de secrétariats et de corps spécialisés, les protocoles d'accord et autres feuilles de route ne constituent pas des moyens de résoudre les problèmes d'impunité, de violence et d'insécurité. Ils permettent simplement au gouvernement de fuir ses responsabilités. Il n'est plus possible d'accepter ce genre de moyens pour remédier à la situation dans le pays. La justice est primordiale pour que les syndicalistes honduriens puissent exercer leurs droits dans un environnement libre de toute intimidation, sans violence ni crainte d'assassinat. Les conclusions de la commission doivent refléter la gravité de la situation et exiger du gouvernement des résultats tangibles à court terme.

**Le membre travailleur de la Colombie** a indiqué que le gouvernement est à nouveau mis en cause par les organes de contrôle de l'OIT en raison de la grave violation de la convention dénoncée par la CSI, la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA), l'Internationale de l'éducation (IE) et les centrales syndicales honduriennes, liée à la récurrence des menaces, des

enlèvements et des assassinats auxquels sont confrontés les dirigeants syndicaux des différents secteurs (dont l'éducation où, en général, l'exercice de la liberté syndicale fait le plus de victimes). L'absence d'enquêtes efficaces sur les délits commis, le refus de reconnaître leur nature antisyndicale et le manque de décisions pouvant servir d'exemples permettent à des crimes contre des responsables syndicaux de se produire et amplifient la gravité des violations du droit à la vie et à l'intégrité. Il faut se souvenir que la commission d'experts a relevé de très sérieux obstacles à l'exercice du droit de grève en violation de la convention, tout comme en Colombie, et il est regrettable que les deux pays n'accordent aucun prix à ces commentaires. Au contraire, il est interdit aux fédérations et aux confédérations d'appeler à la grève, des majorités hors d'atteinte sont exigées pour voter une grève, qui est impossible dans des services qui ne sont ni publics ni essentiels au sens strict du terme, et le Code du travail n'est pas modifié alors qu'il ne garantit pas le droit de grève et maintient des restrictions excessives à son exercice. L'orateur a fait part de sa préoccupation face à l'indifférence répétée que les recommandations de la commission d'experts, du Comité de la liberté syndicale et de la Commission de la Conférence suscitent chez les gouvernements et a renouvelé son soutien sans réserve à la demande d'une mission de contacts directs émanant du membre travailleur du Honduras.

**La membre gouvernementale de la République dominicaine** s'est associée à la déclaration de la membre gouvernementale du Paraguay et a salué les mesures prises par le gouvernement pour la reconnaissance du statut juridique des nouveaux syndicats ainsi que les progrès réalisés en matière de sécurité, accompagnés de mesures législatives, judiciaires et administratives visant à renforcer les institutions chargées d'assurer la protection effective des droits de l'homme, la coexistence pacifique et la pleine jouissance des droits et principes fondamentaux au travail.

**Un observateur, représentant l'Internationale de l'éducation (IE)**, a souligné le rôle que les organisations professionnelles, syndicales et de travailleurs ont joué contre le coup d'Etat de 2009 et ses conséquences (renvoi d'enseignants, assassinats, emprisonnement de 18 enseignants et suspensions de 303 autres, abandon du dialogue entre enseignants et autorités éducatives et gel du salaire des enseignants pendant neuf ans, 28 000 enseignants au chômage, 4 500 écoles à maître unique et 2 500 écoles à deux maîtres, manque d'eau et d'électricité dans les établissements scolaires, exclusion d'environ 500 000 enfants et jeunes du système éducatif public, exclusion – en vertu de la loi fondamentale sur l'éducation – des enseignants, et de la société en général, des organismes et instances de décision chargés de formuler les politiques publiques éducatives et d'assurer le suivi de leur mise en œuvre; taux élevé d'analphabétisme; réduction du budget consacré à l'éducation; adoption de lois faisant de toute revendication publique un délit pénal). D'après l'observatoire de la violence de l'Université nationale autonome du Honduras, de 2009 à ce jour, plus de 83 enseignants et 30 étudiants ont été assassinés en toute impunité au cours du premier trimestre de 2018. Face à cette violence, les enseignants émigrent vers d'autres pays. Il a été proposé en vain au gouvernement de créer une table ronde en vue de parvenir à un pacte social pour une éducation de qualité. L'observateur a proposé: 1) qu'une mission de contact soit chargée d'évaluer la situation; 2) que le gouvernement fasse part de l'avancement des processus gouvernementaux et juridictionnels; et 3) qu'aucun cas signalé ne reste impuni.

**La membre gouvernementale du Mexique** a souscrit à la déclaration faite au nom de la membre gouvernementale du Paraguay et accueilli avec satisfaction les informations reçues et les mesures concrètes prises par le gouvernement pour donner suite à l'observation de la commission d'experts. Elle a notamment salué la volonté du gouvernement



de soumettre de nouveau à l'examen du CES, principale entité de dialogue et de concertation sociale du pays, les réformes de 2014 concernant le Code du travail, qui n'ont pas été adoptées. Elle veut croire que cela alimentera le consensus autour de l'élaboration d'une feuille de route qui permettra d'harmoniser le Code du travail et la convention. Le respect des droits fondamentaux au travail est un élément essentiel à la réalisation du travail décent. De ce fait, il convient de saluer l'ouverture du gouvernement et le fait qu'il est prêt à collaborer avec les mécanismes de contrôle. Compte tenu de sa bonne volonté, le gouvernement est invité à continuer de s'employer à surmonter les défis signalés par la commission d'experts et à continuer d'œuvrer, en collaboration avec le BIT, au renforcement du dialogue en tant qu'outil fondamental pour parvenir à la paix sociale.

**Le membre travailleur du Brésil** a souligné que les centrales syndicales du Honduras ont exprimé leur profonde préoccupation au sujet des meurtres, des menaces de mort et des persécutions à l'encontre des dirigeants syndicaux et devant la négligence avec laquelle l'Etat traite ces cas. Aucun rapport n'a été reçu sur les poursuites intentées contre ces crimes, malgré le fait que, au cours de la dernière décennie, plus de 300 défenseurs des droits de l'homme aient été assassinés. Il convient d'attirer l'attention du gouvernement sur les obligations constitutionnelles de l'Etat de garantir que les droits des organisations de travailleurs soient exercés dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces, et dans lequel les droits de l'homme sont pleinement respectés. Le gouvernement n'a pas répondu à la demande de révision du Code du travail et a imposé des lois qui violent les droits du travail inscrits dans le Code du travail et les conventions internationales. Tel est le cas de la loi sur l'emploi à l'heure, de la réforme de l'article 7 du Code du travail ou de la modification de l'article 72 de la loi sur l'inspection du travail. Vu la gravité de la situation, l'orateur a demandé au gouvernement de garantir la pleine liberté de réunion et de manifestation et de mettre fin immédiatement aux pratiques qui violent les droits de l'homme et la liberté syndicale.

**Le membre gouvernemental du Brésil** a souscrit à la déclaration de la membre gouvernementale du Paraguay. Il a par ailleurs exprimé sa préoccupation au sujet des procédures adoptées au sein de cette commission, en l'absence d'un consensus tripartite. En outre, il s'est fermement opposé aux actes de violence antisyndicale et a encouragé le gouvernement à poursuivre ses efforts et progrès concrets pour prévenir la violence et la lutte contre l'impunité. Il a salué ses efforts visant à promouvoir, par des actions concrètes et des modifications de la réglementation, les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale, ainsi que la réforme et la modernisation de la législation du travail.

**La membre travailleuse du Canada** a déclaré que la préoccupation sérieuse exprimée par la commission d'experts au sujet des actes perpétrés à l'encontre des syndicats et du climat actuel d'impunité s'inscrit dans un contexte plus large de violence contre les syndicalistes et les défenseurs des droits de l'homme et des droits environnementaux. Selon diverses sources, depuis 2009, 31 syndicalistes ont été assassinés et 200 ont été blessés dans des attaques violentes, 52 travailleurs ont été tués dans des affrontements avec des propriétaires terriens et le gouvernement, 120 militants écologistes ont été tués (depuis 2010) et les attaques et répressions contre les citoyens honduriens se sont poursuivies, causant 14 décès (y compris d'enfants) lors de violences à l'occasion des élections en décembre 2017. Les conflits sociaux résultent des disparités économiques et des politiques gouvernementales, y compris les politiques agraires et les politiques d'investissement, qui conduisent souvent à l'octroi de terres à des entreprises internationales, comme par exemple des entreprises canadiennes et

américaines, au détriment des droits des populations rurales pauvres. Les personnes les plus vulnérables disposent d'un recours légal limité pour protéger leurs droits et font, le cas échéant, l'objet de campagnes de dénigrement, d'intimidation, de menaces et d'attaques, comme ce fut le cas de la militante écologiste et dirigeante autochtone, Berta Cáceres, assassinée chez elle il y a deux ans après avoir été menacée de mort pendant des années. Selon la Commission interaméricaine des droits de l'homme, le taux d'impunité se situerait entre 95 et 98 pour cent, la justice étant rarement rendue. Pour conclure, l'oratrice a fait écho aux observations de la commission d'experts selon lesquelles l'absence de condamnation des personnes coupables de crimes renforce le climat de violence et d'insécurité et porte atteinte à l'exercice des droits syndicaux et humains.

**La membre gouvernementale d'El Salvador** a déclaré souscrire à la déclaration de la membre gouvernementale du Paraguay et a salué les informations fournies concernant l'application de la convention. La présence de hautes autorités devant la commission dénote l'engagement du gouvernement hondurien. Il convient de noter les efforts déployés en matière de prévention, de protection et d'investigation dans le domaine de la défense des droits de l'homme, en particulier des droits des travailleurs, les poursuites entamées dans 41 pour cent des cas signalés, les mesures prises pour protéger sept dirigeants syndicaux, la soumission au CES des modifications du Code du travail en cours et la préparation conjointe d'une feuille de route permettant la mise en conformité du code avec la convention. L'oratrice a exprimé l'espoir que le gouvernement poursuivra ses efforts pour assurer le respect de la convention et garantir ainsi les droits liés à la liberté syndicale et au droit d'organisation.

**Le membre travailleur de la République bolivarienne du Venezuela** a indiqué que l'importance de la convention, qui fait partie des huit conventions fondamentales, réside dans la protection du droit de tous les travailleurs à constituer librement des syndicats qui encouragent et défendent les droits au travail tels que la liberté syndicale. La commission d'experts fait état d'une série d'assassinats de dirigeants syndicaux, d'enseignants, d'autochtones, de paysans, de défenseurs des droits de l'homme et d'écologistes, qui démontrent un mépris de la vie de la part des personnes dont les intérêts sont touchés par les actions menées par ces camarades. Le nombre de morts répertoriés dans le pays au motif de la participation à des protestations sociales et politiques, la création de syndicats, la défense de l'environnement ou simplement pour avoir dénoncé la corruption, est la raison pour laquelle ce cas est discuté par la commission. Il est important de souligner l'impunité totale qui entoure ces cas, raison pour laquelle un appel est lancé au gouvernement pour qu'il crée des espaces de dialogue qui permettent d'instaurer des programmes efficaces de protection des défenseurs des droits de l'homme et des travailleurs. La situation des syndicats de travailleurs du secteur public, qui n'ont pas accès à la négociation collective ni aux hausses de salaires, prouvant ainsi l'absence du manque de protection du travail, est inquiétante. La crainte qu'ont les travailleurs de participer aux processus de réformes du Code du travail à cause des conséquences que cette participation pourrait avoir sur leurs droits l'est aussi. A l'oppression sociale s'ajoute la flexibilisation, qui provoque un recul des droits au travail, car les réformes qu'elle suscite vont à l'encontre des avantages acquis. Les lois qui incitent à la réduction de la protection sociale et au non-respect des accords tripartites ont conduit au constat à l'échelle internationale que la protection du travail public se détériore. Une mission de contacts directs est nécessaire pour permettre d'évaluer les informations fournies par le gouvernement et de consulter les centrales ouvrières honduriennes sur la réalité de la situation concernant la criminalisation dans le monde du travail et la flexibilisation du

travail, en particulier sur le rôle de l'Etat en tant que protecteur des droits de l'homme et des droits au travail.

La **représentante gouvernementale** a indiqué que la sécurité demeure une priorité du programme de la présente administration. La violence et l'insécurité demeurent des problèmes profondément enracinés, dont les conséquences sont graves pour la société hondurienne, d'où les efforts énormes qui sont déployés pour remédier à cette situation, grâce au renforcement des institutions et à la mise en œuvre par les pouvoirs publics de nombreuses mesures. Ces mesures qui dans l'ensemble ont contribué à améliorer la protection des citoyens, comme il a été constaté, ont permis au Honduras de ramener le taux d'homicides à 42,7 points en cinq ans, niveau historique pour le pays et exemple pour le reste du monde étant donné qu'en 2011 le taux était de 87,3 pour 100 000 habitants. Ces résultats sont dus aux progrès dont il a été fait état, notamment la protection des syndicalistes et des défenseurs des droits de l'homme, la création au sein de l'exécutif de l'instance chargée de la prévention du crime et des enquêtes criminelles et son renforcement ultérieur. S'agissant des principaux résultats obtenus dans la lutte contre le crime organisé, ces efforts ont redoublé: en 2016, 18 extraditions ont eu lieu; 9 395 mandats d'arrêt ont été délivrés; 10 laboratoires de fabrication de drogues ont été détruits; 8 350 armes à feu ont été confisquées et 1 256 biens d'origine illicite ont été saisis. Ce succès est dû aux efforts déployés par les acteurs de la justice et à la coordination qui existe désormais dans la lutte contre le crime. Les efforts de renforcement global de l'enquête pénale se poursuivent: ces dernières années, le budget du ministère public a augmenté de plus de 24 millions de dollars des Etats-Unis entre 2015 et 2017, lui permettant d'accroître les activités d'enquête grâce à la création de nouveaux services, comme le parquet spécial pour la protection des défenseurs des droits de l'homme, des journalistes, des fonctionnaires de justice, des défenseurs des travailleurs et des acteurs des médias. Ce qui a également permis de renforcer l'Agence technique d'enquête criminelle (ATIC), dont le budget qui, au début, était de 1,1 million de dollars des Etats-Unis, a été porté à 6,4 millions. Ont été également approuvés le Règlement spécial d'organisation et de fonctionnement de la Direction de médecine légale et le Règlement spécial d'organisation et de fonctionnement de la Direction de la lutte contre le trafic de stupéfiants. Dans le cadre des efforts pour renforcer le système de justice et pour améliorer l'administration de la justice dans le pays, diverses mesures ont été mises en œuvre, notamment: i) l'augmentation en 2017 du budget du système judiciaire de plus de 10 millions de lempiras par rapport à 2016; ii) la réforme de la loi spéciale sur les organes juridictionnels ayant compétence territoriale; et iii) la création de tribunaux spéciaux ayant compétence nationale pour connaître des cas de corruption et d'extorsion; ainsi que la création de la Commission spéciale pour le processus de sélection des juges et magistrats anticorruption et antiextorsion, composée de représentants de la société civile, de la Cour suprême de justice et de la Mission de soutien contre la corruption et l'impunité au Honduras (MACCIH). Tous les efforts mentionnés sont quelques-uns des exemples les plus emblématiques de la lutte que mène le Honduras contre la corruption et l'impunité, auxquels il faut ajouter la formation, en avril 2016, de la MACCIH, qui contribue à améliorer le travail d'enquête des institutions de l'Etat. De même, ont été adoptées des dispositions qui facilitent la lutte contre la corruption et l'impunité, notamment: i) la création de l'Unité du parquet spécial contre l'impunité et la corruption (UFECIC); ii) l'approbation de la loi sur le financement, la transparence et le contrôle des partis politiques au Honduras; et iii) l'instauration d'une politique anticorruption au sein du Parquet général de la République. Le Honduras, qui s'éloigne de plus en plus de son passé violent lié au crime organisé, devient un pays plus clément

pour les défenseurs des droits de l'homme. Un pas important dans cette direction a été l'approbation de la loi de protection pour les défenseurs des droits de l'homme, les journalistes, les acteurs des médias et les fonctionnaires de justice, laquelle a instauré le Système national de protection, qui protège actuellement sept dirigeants syndicaux. Concernant le cas de M<sup>me</sup> Berta Caceres, neuf personnes sont détenues et font l'objet d'une enquête. Dans le cadre des mesures de protection ordonnées par le Système interaméricain de protection des droits de l'homme, les membres du Conseil autochtone San Isidro et ceux du Mouvement Lenca de la Paz bénéficient d'une mesure de protection. Récemment, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des défenseurs des droits de l'homme a effectué une visite dans le pays, soit un message important d'ouverture et de volonté de poursuivre dans cette voie pour relever les défis que posent les droits de l'homme. Enfin, la promotion et la défense des droits de l'homme au Honduras ont été renforcées par la création du secrétariat d'Etat au Bureau des droits de l'homme, soit une avancée décisive de la part des pouvoirs publics en matière de protection des droits de l'homme. Aujourd'hui, 211 personnes font l'objet d'une mesure de protection, dont des défenseurs des droits de l'homme, des fonctionnaires de justice et des syndicalistes.

Un **autre représentant gouvernemental** a réitéré que tous ces efforts attestent manifestement du fait que le Honduras assume avec conviction ses engagements internationaux en matière de protection des droits garantis par la convention et qu'il n'exerce aucune politique de persécution et de violence antisyndicale, mais plutôt qu'il a créé les structures nécessaires pour combattre l'impunité et protéger les droits des dirigeants syndicaux. En ce qui concerne la réforme du Code du travail, les nouveaux enregistrements de syndicats, l'action du nouveau gouvernement et le respect des droits au travail, le Honduras connaît une nouvelle étape dans laquelle les libertés individuelles sont davantage garanties et les droits exercés. Dans ce contexte, le gouvernement réaffirme sa volonté politique d'adopter les mesures nécessaires pour donner forme aux modifications à apporter au Code du travail en vue de l'harmoniser avec les conventions ratifiées, ce qui se fait déjà progressivement au moyen du dialogue social et du tripartisme au sein du CES, comme cela fut le cas avec la nouvelle loi relative à l'inspection du travail, qui est la plus grande réforme qu'a subie le Code du travail depuis son entrée en vigueur. En ce qui concerne les avancées relatives à l'application de la nouvelle loi relative à l'inspection du travail, cette dernière a permis de créer peu à peu une nouvelle culture en matière d'application de la législation, avec la tenue à ce jour de 32 268 inspections concernant 433 304 travailleurs. Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, des amendes pour diverses infractions ont été infligées pour un montant avoisinant 1,2 million de dollars des Etats-Unis, dont 62 000 dollars pour violations des libertés syndicales et 198 000 dollars pour obstruction au travail des inspecteurs. En ce qui concerne l'harmonisation du Code du travail avec la convention, ainsi que les réformes en suspens, et compte tenu de ce qui s'est passé en 2014, lorsque les centrales de travailleurs ont exprimé leurs réserves, le secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale élabore actuellement une nouvelle proposition qui servira de point de départ aux discussions. Ainsi, le gouvernement assume son engagement de soumettre de nouveau au CES la question des réformes et également d'élaborer une feuille de route qui permettra de continuer à harmoniser le Code du travail avec la convention en vue d'un consensus. A cet égard, l'assistance et l'appui techniques du BIT sont de nouveau sollicités. Le Honduras continuera d'être un Etat respectueux des droits de l'homme dans lequel la protection et la promotion de ces droits est au cœur de toutes les actions menées. L'orateur a souligné que l'Etat est un partenaire qui partage les causes

de l'OIT puisqu'ils ont les mêmes valeurs et intérêts, dans le souci de continuer à contribuer grandement à la réalisation des objectifs internationaux de justice sociale, sur la base de l'égalité, et d'un meilleur milieu de travail.

**Les membres employeurs** ont fait bon accueil aux informations fournies. Concernant les droits syndicaux et les libertés publiques, s'il convient de saluer les efforts déployés par le gouvernement en vue de renforcer les organes de sécurité, ce qui a été fait jusqu'à présent demeure insuffisant. Le gouvernement est instamment prié d'accélérer les procédures d'investigation qui permettront de traduire les responsables devant la justice et d'informer la commission d'experts des résultats des investigations et des condamnations qui seront rendues. S'agissant des articles 2 et suivants de la convention ayant trait à la constitution, à l'autonomie et aux activités des syndicats, il est nécessaire de procéder à la réforme du Code du travail afin de l'adapter non seulement à la convention, mais aussi aux nouvelles formes de travail. Il est indispensable d'instaurer un dialogue social si l'on veut mener à bien les modifications législatives en suspens, comme pour la loi relative à l'inspection du travail, ce qui permettra de tenir compte de l'économie informelle. Le dialogue tripartite doit être mené de bonne foi, sans pour autant aboutir nécessairement au consensus. Un tel consensus confère en fin de compte un pouvoir de veto, comme cela s'est passé dans le cadre des réformes de 1993 et de 2014, lorsque la position des syndicats a bloqué le processus. Le gouvernement ne peut pas se soustraire à ses obligations. Il est instamment prié d'accepter l'assistance technique du Bureau mais, compte tenu du temps écoulé, il doit le faire dans les délais, soit avant la tenue de la prochaine session de la commission d'experts. En outre, la demande des employeurs tendant à ce qu'aucune mention du droit de grève ne figure dans les conclusions de la Commission de la Conférence a été réitérée.

**Les membres travailleurs**, répondant aux commentaires des membres employeurs sur le droit de grève, ont indiqué que leur position n'a pas changé. La convention protège le droit de grève partout dans le monde. Ce droit fait partie du droit à la liberté syndicale qui est un droit fondamental et qui garantit aux travailleurs que leur voix, trop souvent ignorée par les gouvernements et les employeurs, sera entendue. Par conséquent, le gouvernement doit se conformer aux recommandations de la commission d'experts. Malgré des opinions divergentes sur cette question particulière, les membres travailleurs continuent de s'engager de manière constructive pour parvenir à des conclusions consensuelles, conformément à l'accord passé avec les employeurs. La situation dans le pays est extrêmement grave (comparable à celle de pays tels que le Guatemala et la Colombie) en ce qui concerne le niveau élevé de violence antisyndicale et l'impunité quasi totale pour ce type de crimes. Il est urgent de mettre fin à cette situation. Le gouvernement est de toute évidence directement responsable des actes de violence antisyndicale perpétrés depuis les élections politiques de 2017, au cours desquelles des dizaines de civils ont été tués par les militaires et par la police, et des milliers ont été blessés, arrêtés, emprisonnés ou torturés par des agents de l'Etat, sans que personne n'en ait été tenu responsable. Le gouvernement est incapable de faire face à la violence et à l'impunité contre les syndicalistes. Il participe à la violation généralisée des droits de l'homme. Aucun travailleur ne peut exercer ses droits fondamentaux dès lors qu'il sait que les autorités restent impunies pour les meurtres qu'elles ont commis. Cependant, ce cas ne se résume pas à la seule violence antisyndicale. Les travailleurs ne sont pas en mesure d'exercer leur droit à la liberté syndicale en raison d'un Code du travail déficient, d'un système d'inspection du travail défaillant (ainsi que cela ressort de la discussion de la Commission de la Conférence de 2016) et parce que des employeurs violent

la loi, sachant qu'ils resteront impunis. Les membres travailleurs ont exprimé leur préoccupation au sujet des manœuvres visant à contrecarrer la formation de syndicats, en particulier dans le secteur agricole, où la discrimination antisyndicale est particulièrement intense, y compris dans la production de melons et d'huile de palme. Les travailleurs de l'industrie de la confection font également face à une opposition intense et illégale de la part de leurs employeurs et sont souvent licenciés pour avoir tenté de former des syndicats. Cela ne fait qu'ajouter à la violence. Enfin, rappelant que la commission d'experts observe depuis des années que les droits au travail ne sont pas conformes à la convention, les membres travailleurs ont demandé au gouvernement de prendre immédiatement les mesures nécessaires, au moins par des réformes prioritaires en adoptant des amendements élaborés en collaboration avec les partenaires sociaux. Ils ont également préconisé qu'une mission de haut niveau de l'OIT se rende dans le pays pour vérifier les progrès réalisés avant la fin de l'année.

### Conclusions

**La commission a pris note de la déclaration orale du gouvernement et de la discussion qui a suivi.**

**La commission déplore les graves allégations d'actes de violence antisyndicale, tels que les agressions physiques et les meurtres, et l'absence de condamnations de ceux qui se rendent coupables de ces crimes, engendrant ainsi une situation d'impunité qui renforce le climat dominant de violence et d'insécurité.**

**Prenant en compte les exposés du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement:**

- de prendre sans retard toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que les enquêtes sur les meurtres soient diligentées rapidement afin de désigner les personnes responsables et de punir les coupables de ces crimes;
- d'apporter rapidement une protection efficace à tous les dirigeants et adhérents syndicaux qui font l'objet de menaces pour faire en sorte que la vie et l'intégrité physique des personnes soient effectivement protégées et mettre en œuvre des mesures propres à empêcher d'autres cas de meurtres et de violences dirigés contre des syndicalistes;
- de diligenter immédiatement des enquêtes compétentes sur les actes de violence antisyndicale et de poursuivre les personnes responsables de ces crimes;
- de veiller à ce que les autorités concernées disposent de suffisamment de ressources et de personnel pour s'acquitter efficacement de cette tâche; et
- de prendre toutes les mesures nécessaires pour créer un environnement dans lequel les travailleurs sont en mesure d'exercer leur droit à la liberté syndicale sans être menacés de violence ou d'autres violations de leurs libertés civiles.

**En concertation avec les partenaires sociaux, mettre le Code du travail en conformité avec la convention sur les points suivants:**

- l'exclusion des organisations de travailleurs des exploitations agricoles ou d'élevage qui n'emploient pas de manière permanente plus de dix travailleurs (art. 2(1));
- l'interdiction d'avoir plus d'un syndicat dans une même entreprise (art. 472);
- l'obligation de réunir 30 travailleurs pour pouvoir constituer un syndicat (art. 475); et
- les conditions imposées pour être membre des instances dirigeantes d'un syndicat: avoir la nationalité hondurienne (art. 510(a) et 541(a)); appartenir à l'activité correspondante (art. 510(c) et 541(c)); et savoir lire et écrire (art. 510(d) et 541(d)).

**A cet égard, la commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour donner suite à**



ces conclusions. Elle le prie également de faire rapport en détail sur les mesures prises pour mettre ces conclusions en pratique à la prochaine réunion de la commission d'experts, en novembre 2018. La commission prie instamment le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs avant la prochaine Conférence internationale du Travail.

Le représentant gouvernemental a proposé la collaboration de son gouvernement pour assurer le succès de la mission de contacts directs qui sera envoyée dans le pays en application des conclusions de la commission, de même que pour recevoir l'assistance technique demandée au BIT. Il a répété que l'Etat ne pratique aucune politique de persécution ou de violence antisyndicales et que, en plus des mesures déjà prises et dont il a informé la commission, il se créera au sein du Conseil économique et social (CES), avec l'assistance technique du BIT, une table ronde de suivi et d'information sur les cas de violence antisyndicale. S'agissant des réformes du Code du travail, celles-ci seront soumises une fois de plus à la discussion tripartite au sein du CES, avec l'assistance technique du BIT et, faute d'un accord, comme ce fut le cas ces dernières années, le projet de réformes du gouvernement sera déposé au Congrès national afin d'harmoniser la législation nationale avec la convention.

#### JAPON (ratification: 1965)

Une représentante gouvernementale a indiqué que les droits fondamentaux au travail des agents de la fonction publique sont restreints, dans une certaine mesure. Néanmoins, cette restriction est compensée par le système de recommandations de l'Autorité nationale du personnel (ANP) et par d'autres mesures. La rémunération, la durée du travail, les congés et les conditions de travail ont en particulier été révisés via la législation adoptée par la Diète, sur la base des recommandations de l'ANP. Celle-ci est un organisme tiers qui ne dépend ni des employeurs ni des salariés, et qui prend ses propres décisions. Concernant en particulier le niveau de rémunération des agents de la fonction publique, les recommandations de l'ANP ont pour objectif de parvenir à un équilibre entre le niveau de rémunération du secteur public et celui du secteur privé, et de resserrer ainsi l'écart salarial entre ces deux secteurs. A cette fin, l'ANP a conduit une enquête nationale, en consultation avec les représentants d'employeurs et de travailleurs, et a minutieusement comparé les rémunérations du secteur public à celles du secteur privé. Dès réception des recommandations de l'ANP, et après consultation des associations d'agents de la fonction publique, le gouvernement a révisé le barème de la rémunération au moyen de projets de lois, présentés à la Diète pour adoption. Le gouvernement a globalement respecté les recommandations de l'ANP. La loi sur la fonction publique nationale a été révisée en 2014 et a porté création du bureau du Cabinet chargé du personnel. Même après cet amendement, le gouvernement a révisé la rémunération conformément aux recommandations de l'ANP. Bien que la situation budgétaire reste tendue, la rémunération de base et les primes augmentent chaque année depuis quatre ans. L'ANP doit donc continuer à prendre des mesures compensatoires. Le gouvernement est aussi convaincu que c'est grâce aux discussions relatives aux projets de loi pertinents élaborés par l'ANP, entité neutre et indépendante, que les conditions de travail des agents de la fonction publique sont maintenues à un bon niveau. En ce qui concerne la question d'un système autonome de relations professionnelles, le gouvernement poursuivra le dialogue avec les associations d'agents publics sur différentes questions requérant un examen plus approfondi. Il convient en particulier de se pencher sur les questions suivantes: le coût de la négociation, les effets possibles d'une durée prolongée des négociations entre travailleurs et employeurs sur le bon fonctionnement des services, les

risques associés à l'impossibilité de parvenir à un accord et le recours à l'arbitrage.

S'agissant des sapeurs-pompiers, l'oratrice a rappelé que ceux-ci sont assimilés à la police et qu'ils ne bénéficient donc pas du droit d'organisation. Ils font historiquement partie du système de la police. Le Japon étant l'un des pays les plus fréquemment touchés par des catastrophes naturelles, les sapeurs-pompiers doivent intervenir dans des conditions difficiles, en étroite coopération avec la police et les forces d'autodéfense. Lorsque le terrible séisme a frappé l'est du Japon en 2011, les équipes d'intervention d'urgence en cas d'incendie ont été mobilisées sur ordre du Commissaire de l'Agence de gestion des incendies et des catastrophes (FDMA), conformément à la loi sur la gestion des incendies et des catastrophes naturelles, telle que modifiée en 2003. Il convient de reconnaître la coopération des sapeurs-pompiers avec la police et les forces de défense, dans le cadre d'opérations extrêmement dangereuses. A ce titre, le corps des sapeurs-pompiers ne jouit pas du droit d'organisation. Néanmoins, la Commission du corps des sapeurs-pompiers a été créée en tant qu'alternative. Son rôle est d'examiner les propositions relatives aux conditions de travail présentées par les sapeurs-pompiers et de communiquer son avis sur celles-ci au chef des sapeurs-pompiers. Ce système a été créé en vertu d'un amendement à la loi sur la gestion des incendies et des catastrophes naturelles à la suite d'un accord entre le ministre des Affaires internes et des Communications et le président du Syndicat panjaponais des travailleurs préfectoraux et municipaux (JICHIRO), selon lequel un tel système serait adopté au niveau national. Ce système fonctionne parfaitement pour ce qui a trait au règlement des problèmes liés aux conditions de travail et à d'autres questions. Depuis vingt ans qu'elle existe, la Commission du corps des sapeurs-pompiers a examiné quelque 110 000 avis présentés et a jugé utile de donner suite à environ 40 pour cent d'entre eux. Plus de 50 pour cent d'entre eux ont été mis en œuvre et portaient sur des questions considérées urgentes par les sapeurs-pompiers, entre autres, la nécessité de mettre en place des mesures pour lutter contre le harcèlement ou promouvoir la participation active des femmes. La commission contribue de ce fait à satisfaire les demandes du personnel. L'oratrice a indiqué que le gouvernement s'emploie à renforcer la commission et que, à cette fin, il a conduit une enquête complémentaire en janvier 2018 en vue de recenser les points à améliorer. Le questionnaire de l'enquête a été élaboré conjointement et en étroite consultation avec le JICHIRO. Sur la base des résultats obtenus, le gouvernement a fait part de son point de vue aux représentants des sapeurs-pompiers, du JICHIRO et de l'employeur. Tous sont convenus qu'il faut encore améliorer les politiques, de manière à assurer une meilleure communication et une meilleure transparence dans les procédures et à mettre en place un environnement dans lequel le personnel n'a pas peur d'exprimer son point de vue. Le gouvernement a l'intention d'élaborer un plan pour améliorer la Commission du corps des sapeurs-pompiers et réviser sa politique opérationnelle au cours de l'été 2018, en menant d'autres consultations avec les partenaires sociaux. En plus de ces consultations, le gouvernement entamera un nouveau dialogue social de manière régulière sur la Commission du corps des sapeurs-pompiers avec des représentants des sapeurs-pompiers, des représentants des travailleurs tels que le syndicat JICHIRO et des représentants des employeurs. L'oratrice a rappelé que le Japon a ratifié la convention en 1965, à la lumière des conclusions du Comité de la liberté syndicale, qui a indiqué à deux reprises que le fait de considérer les sapeurs-pompiers du Japon comme faisant partie de «certains services assimilés à la police» ne pose pas de problème pour l'application de la convention. De même, le personnel pénitentiaire ne bénéficie pas du droit syndical ni du droit à la négociation collective puisque, en ce qui

concerne la convention n° 87, il fait partie de la « police ». Tout comme les agents de police, le personnel pénitentiaire est autorisé à porter et à utiliser des armes. Il a la charge d'incarcérer les personnes condamnées à des peines de prison, d'enquêter sur les crimes commis dans les établissements pénitentiaires, d'arrêter les suspects et de remplir des missions de police judiciaire dans les établissements pénitentiaires. Des informations actualisées concernant les questions susmentionnées seront communiquées à la commission d'experts. L'oratrice a conclu en demandant à l'OIT de prendre en compte le point de vue du gouvernement et les circonstances propres au pays, ainsi que d'attendre que les consultations nationales soient achevées.

**Les membres employeurs** ont rappelé que, depuis 1989, l'application de la convention a fait l'objet de 19 observations de la commission d'experts et a été traitée à la Commission de la Conférence en 1989, 1993, 1995, 2001 et 2008. Dans ses observations de 2017, la commission d'experts identifiait deux problèmes principaux, notamment le déni du droit d'organisation des agents de la fonction publique, d'une part, et des agents pénitentiaires et sapeurs-pompiers, d'autre part. Etant nécessaire, compte tenu du contexte national, de prendre le terme « police » au sens large, le gouvernement a jugé raisonnable de considérer que les agents pénitentiaires relèvent de la catégorie dont fait partie la police et, dès lors, les exclut du droit d'organisation sous forme d'un syndicat. Il a été demandé au gouvernement de déterminer, en consultation étroite avec les partenaires sociaux, la catégorie d'agents pénitentiaires pouvant être considérée comme faisant partie de la police – et donc exclue de la convention – et celle qui ne l'est pas. Pour les agents non couverts par la convention, il pourrait être demandé au gouvernement d'établir un régime compensatoire; pour les autres, le gouvernement doit garantir les droits que consacre la convention. Si jusqu'à présent les sapeurs-pompiers n'étaient pas concernés par l'exception au droit d'organisation qui frappe les forces armées, le gouvernement a considéré qu'ils faisaient partie de la police: en cas de catastrophe naturelle, ils ont également pour mission de protéger la vie, l'intégrité physique et les biens. Qui plus est, le gouvernement a ratifié la convention, étant entendu que les sapeurs-pompiers seraient assimilés à des policiers; est aussi mentionné le système de la Commission du corps des sapeurs-pompiers, introduit en vertu d'un accord de 1995, qui s'applique à l'échelle nationale. Par conséquent, le gouvernement est peut-être fondé à prendre en compte l'histoire et les circonstances de sa ratification, ainsi que la façon dont les sapeurs-pompiers sont perçus au Japon. Les membres employeurs ont précisé leur point de vue à cet égard dans la discussion de 2008 et, concernant le système de la Commission du corps des sapeurs-pompiers, ont fait ressortir que le gouvernement affichait un nouvel engagement à cet égard. Pour se conformer à la convention, les sapeurs-pompiers doivent bénéficier du droit d'organisation, ce qui ne requiert pas nécessairement le droit de constituer un syndicat. En effet, une organisation comme la Commission du corps des sapeurs-pompiers peut satisfaire cette obligation, à condition que les sapeurs-pompiers soient autorisés pas nécessairement à constituer un syndicat, mais à s'organiser par rapport à leurs fonctions. Le gouvernement a par ailleurs établi des missions d'évaluation du fonctionnement de ce système. Des informations doivent être fournies à propos de cette initiative, ainsi que les résultats des enquêtes d'évaluation. En conséquence, les membres employeurs ont estimé qu'il faut davantage prendre en considération le contexte du Japon pour mieux comprendre cette question.

Enfin, la commission d'experts a signalé le déni du droit d'organisation des agents de la fonction publique, notant qu'ils doivent bénéficier du droit de grève sans risque de sanctions. Les membres employeurs ont réaffirmé qu'ils n'ont pas changé de position depuis la discussion de 2008:

le droit de grève ne fait pas expressément partie de la convention et, partant, ne relève pas des questions sur lesquelles la commission d'experts peut formuler des observations. La question de savoir si les agents de la fonction publique bénéficient du droit de grève relève de la compétence nationale. Il est préoccupant que la commission d'experts l'ait incluse dans son observation et il n'est pas nécessaire d'élaborer davantage sur ce point. Enfin, le gouvernement doit poursuivre sa coopération constructive avec le BIT au sujet des sapeurs-pompiers et du personnel pénitentiaire afin de garantir le respect de la convention.

**Les membres travailleurs** ont rappelé que le Japon a ratifié la convention il y a plus de cinquante-trois ans. Les questions soumises à la commission, à savoir le droit des sapeurs-pompiers et des agents pénitentiaires de constituer des organisations de travailleurs dignes de ce nom et le droit des fonctionnaires de s'organiser et d'exercer leur droit de grève, sont examinées par les organes de contrôle de l'OIT depuis cette époque. La commission a examiné l'application de cette convention par le Japon à de nombreuses reprises, et elle l'a prié de faire en sorte que les droits énoncés dans la convention soient garantis aux fonctionnaires et que les sapeurs-pompiers aient le droit de s'organiser sans l'ingérence des pouvoirs publics. Bien que ce cas soit régulièrement examiné et malgré l'engagement et la patience dont ont systématiquement fait preuve les syndicats japonais, aucun progrès n'est survenu pour faire en sorte que les travailleurs jouissent des droits que leur confère la convention. Les sapeurs-pompiers et le personnel pénitentiaire sont privés du droit de s'affilier à des syndicats ou d'en constituer du fait de la loi sur le service public national (art. 108-2) et de la loi sur le service public local (art. 52(5)). Ces deux textes de loi datent de 1948 et excluent ces catégories de travailleurs du droit de s'organiser et d'adhérer à des organisations dans le but de préserver et d'améliorer leurs conditions de travail par le truchement de négociations avec les autorités concernées. Le gouvernement a tenté de justifier cette exclusion du personnel pénitentiaire et des sapeurs-pompiers en invoquant le paragraphe 2 de l'article 9 de la convention, au motif que ces catégories de travailleurs effectueraient des tâches relevant des missions de la police. Or, dès 1973, la commission d'experts a dit qu'elle ne considérerait pas que les missions du personnel de lutte contre l'incendie soient de nature telle qu'elles justifient de les dispenser de l'application de la convention. Elle avait prié le gouvernement de prendre des mesures appropriées pour faire en sorte que le droit de s'organiser soit reconnu à ces catégories de travailleurs. Le ministère des Affaires intérieures et des Communications a publié, en décembre 2010, un rapport révélant qu'il n'existait pas d'obstacles d'ordre pratique à l'octroi aux sapeurs-pompiers du droit de s'organiser. Quoi qu'il en soit, le gouvernement a décidé de renoncer au projet de loi sur les relations au travail des agents de la fonction publique locale qui leur aurait octroyé ce droit et, au lieu de cela, il a préconisé un nouvel échange de vues sur la question. Les membres travailleurs se sont dits vivement déçus par l'absence de progrès, laquelle jette un doute sur l'engagement du gouvernement pour des consultations authentiques, efficaces et efficaces et sur sa volonté de régler cette situation. En outre, dans le cas des sapeurs-pompiers, le gouvernement semble croire que le système de Commission du corps des sapeurs-pompiers qu'il a mis en place est un moyen approprié pour permettre au personnel de participer à la détermination des conditions de travail. Or ce système ne peut en aucune manière être considéré comme une solution de rechange acceptable au droit de s'organiser, parce que ces commissions ne sont pas librement constituées par les travailleurs et n'ont aucun pouvoir de négociation ou de décision. Le fruit de leurs réunions, qu'elles publient sous la forme de recommandations, est soumis à la FDMA qui dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour ce qui est de leur



mise en œuvre. Tandis que le gouvernement retarde l'adoption des mesures qu'il devrait prendre pour donner effet à la convention, les travailleurs subissent les conséquences du refus de leur reconnaître leurs droits les plus fondamentaux. L'absence de démocratie au travail et les restrictions qui empêchent les travailleurs d'exprimer leurs préoccupations collectives ont engendré un climat de travail délétère dans les services d'incendie. Les agressions verbales et physiques et le harcèlement de la part des cadres sont devenus chose courante et, dans un cas en particulier, sont à l'origine d'un suicide. Le gouvernement a sa part de responsabilité dans ces abus. Les membres travailleurs ont condamné fermement le Japon qui ne garantit pas la liberté syndicale des sapeurs-pompiers et des agents pénitentiaires ni en droit ni dans la pratique. Le Japon ne peut continuer à se prétendre une société libre et ouverte alors qu'il refuse à ses travailleurs leurs droits les plus fondamentaux et les expose aux abus. Bien que le gouvernement insiste sur le fait que l'octroi aux sapeurs-pompiers du droit d'organisation pourrait interférer avec les interventions de secours d'urgence, évoquer un tel argument est inqualifiable. De fait, en situation d'urgence, les sapeurs-pompiers, les forces de défense et la police locale sont mobilisés pour secourir des vies humaines, et le professionnalisme des sapeurs-pompiers n'a jamais été et ne sera jamais compromis par le fait d'être syndiqué.

Les travailleurs de la fonction publique font aussi l'objet de restrictions et d'obstacles qui les empêchent d'exercer le droit de grève. Cette situation a encore été durcie par l'initiative de réforme sur le travail du gouvernement actuel. Suivant l'article 98 de la loi sur le service public national, les fonctionnaires ne peuvent pas entamer d'action de grève, et l'article 110 en fait un délit pénal passible d'une peine d'emprisonnement pouvant atteindre trois ans et d'une amende pouvant aller jusqu'à un million de yens pour avoir instigué une grève ou incité à la grève. En outre, le cadre légal pour la promotion de négociations autonomes sur les conditions de travail reste inadéquat. Seuls les salariés cols-bleus du secteur public peuvent négocier collectivement. Malgré le temps depuis lequel se posent ces questions, de même que celle de la consultation des partenaires sociaux, le gouvernement a abandonné le train de projets de réformes pour adopter, en lieu et place, la loi de modification d'avril 2014 qui prévoit que le bureau du Cabinet chargé du personnel poursuivra ses efforts à la recherche d'un accord. Le gouvernement délibère toujours sur la question et il n'est pas en mesure d'afficher le moindre progrès tangible. Alors qu'il y aurait lieu d'encourager les consultations tripartites sur des matières législatives, en particulier lorsqu'elles touchent aux questions de travail, celles-ci sont en vérité vides de sens et pourraient en réalité constituer un obstacle au cas où elles ne déboucheraient sur aucune action concrète. Le gouvernement semble croire que les fonctions de l'ANP compensent suffisamment les restrictions apportées aux droits fondamentaux au travail des travailleurs de la fonction publique. L'ANP est une agence gouvernementale dont les membres sont choisis par la Diète plutôt que par un processus tripartite. Les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives ne sont aucunement consultées. Le mandat de l'ANP consiste à arrêter les conditions de travail et les normes de base relatives au travail pour le personnel du service public en formulant des recommandations à l'intention du gouvernement et des autorités municipales. La mise en œuvre des recommandations adoptées relève totalement de décisions politiques, et le processus consistant à décider si et comment des recommandations seront mises en pratique n'est pas transparent. Parce qu'elle manque de s'assurer qu'elle a la confiance des partenaires sociaux et que, une fois adoptées, les décisions ont un caractère contraignant et sont intégralement et promptement appliquées, l'ANP n'a rien à voir avec les critères des mesures compensatoires telles que

les conçoit la convention. Il faut que le gouvernement prenne sans plus tarder les mesures nécessaires pour démontrer qu'il respecte les droits fondamentaux des travailleurs ainsi que son attachement à une société ouverte et démocratique.

**Le membre employeur du Japon** a dit regretter que les travailleurs concernés et le gouvernement n'aient pas été en mesure de régler le problème, et que celui-ci ait été porté devant la commission. Le fait de porter ce cas devant l'OIT ne signifie pas forcément que l'on trouvera une solution. Les employeurs japonais appuient pleinement les informations fournies par le gouvernement. En ce qui concerne la situation des sapeurs-pompiers, il faut rappeler que leur rôle est différent de celui des sapeurs-pompiers dans d'autres pays et tenir compte du contexte national. Tous les acteurs concernés ont réalisé des efforts. Le 1<sup>er</sup> juin 2018, les partis d'opposition, soutenus par la Confédération des syndicats japonais (JTUC-RENGO), ont présenté un projet de loi qui prescrit le droit de tous les travailleurs à la négociation collective et abolit l'ANP. Les travailleurs japonais doivent convaincre la population de les soutenir afin que le Parlement soit disposé à examiner le projet. Il pourrait entièrement être donné suite aux commentaires et recommandations des organes de contrôle s'ils tenaient compte du contexte national, bien qu'ils ne soient pas contraignants. Cela concerne aussi les droits des agents pénitentiaires, qui n'ont jamais été examinés au niveau national. L'orateur s'est dit profondément convaincu que les parties arriveraient mieux à régler leur problème seules, plutôt qu'en s'en remettant à des instances internationales.

**Le membre travailleur du Japon** a indiqué que le Japon continue de violer la convention n° 87 et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en ce qui concerne les droits fondamentaux au travail des agents de la fonction publique. Ces violations comprennent le déni du droit de constituer des organisations sans approbation préalable et de nommer des dirigeants syndicaux à plein temps. Le droit d'organisation des sapeurs-pompiers et des agents pénitentiaires n'est pas reconnu par la loi. Par les rapports et les recommandations d'organes de contrôle, y compris la Commission Dreyer qui s'est rendue au Japon pour une mission d'évaluation et de conciliation, on a essayé d'améliorer la situation. Les problèmes demeurent. Le gouvernement a présenté à la Diète des projets de loi visant à réformer la fonction publique nationale (juin 2011) et la fonction publique locale (novembre 2012), élaborés dans le cadre de consultations entre le gouvernement et les syndicats concernés, notamment la JTUC-RENGO. Ces projets de loi, s'ils avaient été adoptés, auraient permis d'octroyer aux sapeurs-pompiers le droit d'organisation. Ils ne sont malheureusement plus d'actualité, la Chambre des représentants ayant été dissoute en novembre 2012. La commission d'experts a pris note de cette situation avec regret. Aucune mesure législative n'a été proposée depuis. Au cours du processus de redressement et de reconstruction du pays suite au tremblement de terre du 11 mars 2011, les agents de la fonction publique, y compris les sapeurs-pompiers, ont rempli leur devoir en dépit du manque d'expérience et d'informations. Cela était surtout dû à leur sens aigu de la mission de protection de la vie et des biens des citoyens. Le gouvernement et d'autres parties ont affirmé que la reconnaissance du droit d'organisation aurait empêché les sapeurs-pompiers de s'acquitter de leurs fonctions. Or l'exercice des fonctions et la garantie du droit d'organisation sont des questions complètement différentes. L'orateur a demandé que le droit d'organisation soit immédiatement accordé aux sapeurs-pompiers. Il a également parlé des agents des forêts, dont les droits syndicaux ont été restreints. Ils avaient le droit de conclure des conventions collectives, mais l'ont perdu lorsque la source de financement du service forestier national a été déplacée d'un compte spécial à un compte

général. L'orateur a rappelé le système autonome de relations professionnelles prévu à l'article 12 de la loi fondamentale sur la réforme de la fonction publique nationale. Depuis 2014, le gouvernement répète qu'il est nécessaire de continuer à examiner attentivement la situation. Pour ce faire, il a mené des enquêtes et échangé des vues au cas par cas. Il est toutefois regrettable qu'aucun résultat tangible n'en soit ressorti jusqu'à présent. La JTUC-RENGO a fait état de cet immobilisme et de l'absence de toute volonté politique du gouvernement de résoudre les problèmes à la commission d'experts et au Comité de la liberté syndicale. En conclusion, l'orateur a exprimé l'espoir que le gouvernement fera bon accueil aux conclusions de la commission et que la discussion aboutira à un engagement sincère de la part du gouvernement de régler les problèmes en ce qui concerne les droits fondamentaux au travail des agents de la fonction publique. La JTUC-RENGO s'engage à faire tout son possible à cette fin.

**La membre gouvernementale de la Norvège**, s'exprimant au nom des pays nordiques (Danemark, Finlande, Islande, Norvège et Suède), a rappelé que le cas à l'examen n'est pas nouveau en ce qui concerne le droit d'organisation, en particulier des sapeurs-pompiers et des agents pénitentiaires, ainsi que le droit de grève dans la fonction publique. Dans les pays nordiques, tous les agents de la fonction publique bénéficient du droit d'organisation. En effet, le droit d'organisation des agents de la fonction publique est important pour veiller à ce que des voix indépendantes et fortes puissent se faire entendre à tous les niveaux, y compris au travail. Dans les pays nordiques, la négociation collective et les consultations au travail se ressemblent sur de nombreux points dans les secteurs public et privé. Toutefois, la fonction publique a ses propres particularités et, dans certains cas, le droit de grève est restreint. La commission d'experts avait accepté que le droit de grève soit restreint ou interdit dans la fonction publique pour les agents exerçant une autorité au nom de l'Etat ou lorsqu'un arrêt total ou prolongé est susceptible d'avoir de graves conséquences pour la population. Dans certains cas, un service minimum négocié peut être assuré. Dans les pays nordiques, le droit de grève dans la fonction publique est étendu, mais tient toujours compte de l'intérêt général. Les quelques restrictions qui existent sont imposées dans le cadre de lois spéciales ou établies entre partenaires sociaux dans des conventions collectives. Le gouvernement est invité à poursuivre le dialogue social et à améliorer la situation sur ce point.

**La membre travailleuse de la Pologne** a souligné l'absence de progrès alors que la commission a examiné ce cas à plusieurs reprises, le plus récemment en 2008, lorsqu'elle avait demandé au gouvernement de faire en sorte que les fonctionnaires bénéficient des droits garantis par la convention et que les sapeurs-pompiers jouissent du droit d'organisation, sans ingérence des autorités publiques. Toutefois, encore aujourd'hui, ces deux catégories sont exclues du droit de constituer un syndicat ou de s'affilier à un syndicat, en vertu de la loi sur la fonction publique locale et de la loi sur la fonction publique nationale. En 1973 déjà, la commission d'experts avait estimé que les fonctions incombant aux sapeurs-pompiers n'étaient pas de nature à exclure cette catégorie de travailleurs au titre de l'article 9 de la convention. L'exclusion de la police ou des forces armées se justifie uniquement eu égard à leur responsabilité en matière de sécurité extérieure et intérieure de l'Etat. De plus, les agents pénitentiaires, compte tenu de la nature de leurs responsabilités, sont considérés comme appartenant à la police et sont privés du droit d'organisation, ce qui contrevient aux normes de l'OIT. L'oratrice a condamné l'incapacité du gouvernement à garantir la liberté syndicale aux sapeurs-pompiers et aux agents pénitentiaires, en droit et dans la pratique, et a demandé au gouvernement de con-

sulter les partenaires sociaux, dont des représentants de sapeurs-pompiers et d'agents pénitentiaires, en vue de trouver une solution.

**La membre travailleuse de Singapour**, s'exprimant au nom des membres travailleurs de la France, du Conseil australien des syndicats (ACTU), de la Confédération syndicale cambodgienne (CLC), de la Confédération des syndicats pour la prospérité indonésienne (K-SBSI), de la Fédération des syndicats coréens (FKTU), de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU), du Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC), de la Confédération des syndicats du Myanmar (CTUM), de la Fédération des travailleurs du Pakistan (PWF), de la Fédération des Travailleurs Libres (FFW) (Philippines) et du Congrès des syndicats nationaux de Singapour (SNTUC), a déclaré que les droits fondamentaux au travail des agents de la fonction publique japonaise sont restreints. Un organisme tiers a été créé à titre de mesure compensatoire pour régler les salaires et les conditions de travail des fonctionnaires, points normalement réglés par des négociations entre la direction et les travailleurs. La commission d'experts a clairement indiqué que les mécanismes de mesures compensatoires doivent prévoir des procédures de conciliation et d'arbitrage impartiales et rapides, qui aient la confiance des parties, celles-ci pouvant participer à toutes les étapes de la procédure, et que, une fois rendues, les décisions doivent être contraignantes et immédiatement et pleinement appliquées. A cet égard, les mesures compensatoires proposées par le gouvernement ne sont pas à la hauteur. Plus précisément, l'ANP, un organisme tiers, a été créée. Relevant du Cabinet, elle en a nommé les commissaires. Cette organisation manque donc d'impartialité. En outre, la participation des parties à toutes les étapes des procédures ne devrait pas se limiter à une simple participation aux réunions; elles doivent pouvoir échanger leurs avis, convaincre, tomber d'accord et faire des concessions, sans quoi les intéressés ne pourraient avoir confiance. De plus, bien que l'ANP formule chaque année des recommandations en matière de salaire, celles-ci ne lient pas le gouvernement, qui est aussi l'employeur. A cet égard, il convient de rappeler que, si le gouvernement est l'autorité responsable en matière de finances, la question des salaires et celle des conditions de travail doivent être réglées, ensemble, par des négociations entre direction et travailleurs. Les deux parties partagent donc les responsabilités à cet égard. L'oratrice a conclu en soulignant l'importance des droits fondamentaux au travail, de relations professionnelles ouvertes et de relations entre direction et travailleurs franches, où les parties partagent les responsabilités en ce qui concerne les questions les intéressants également, pour le bon fonctionnement de la démocratie.

**Une observatrice représentant l'Internationale des services publics (ISP)** a rappelé que, si le droit d'organisation des sapeurs-pompiers a fait l'objet de vastes débats à la fois par le Comité de la liberté syndicale (depuis 1954), la commission d'experts (depuis 1973) et la Commission de la Conférence (depuis 1973), aucune mesure concrète n'a été prise par le gouvernement en vue de la pleine application de la convention. Pour traiter la question, le gouvernement a mis en place en 1996 le système de la Commission du corps des sapeurs-pompiers, dont l'objectif est de parvenir à une compréhension mutuelle en encourageant les sapeurs-pompiers à donner leur opinion. Le gouvernement met l'accent sur le bon fonctionnement de ce système et sur ses effets positifs dans l'amélioration des salaires, des conditions de travail, des tenues, de l'équipement et d'autres installations, voulant prouver ainsi qu'il est justifié de ne pas accorder le droit d'organisation aux sapeurs-pompiers. Or la reconnaissance du droit d'organisation des sapeurs-pompiers et les efforts déployés pour améliorer les conditions de travail actuelles et l'environnement sur le lieu de

travail sont deux choses différentes. La commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale ont estimé que, en cas de restriction de la participation à des conflits du travail, l'existence de mesures compensatoires est une condition nécessaire. Mais celles-ci ne peuvent s'appliquer au droit d'organisation, car qui dit mesures compensatoires dit refus de ce droit. En d'autres termes, le système de la Commission du corps des sapeurs-pompiers n'est pas un mécanisme compensatoire puisqu'il implique le refus de ce droit d'organisation. Bien que la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale aient apporté certaines évaluations positives au fonctionnement actuel du système de la Commission du corps des sapeurs-pompiers et à ses répercussions, ils continuent d'encourager le gouvernement à veiller à ce que les sapeurs-pompiers bénéficient du droit d'organisation et de négociation collective. Une réunion d'experts tripartite, qui s'est tenue en avril 2018, a confirmé la pertinence des obligations prévues par les conventions n°s 87 et 98 lors de l'adoption des Directives sur le travail décent dans les services publics d'urgence, dont les sapeurs-pompiers font partie. Les conclusions de la commission devront donc viser à ce que le gouvernement respecte la convention.

**La membre travailleuse du Royaume-Uni** a déclaré que la liberté syndicale, proclamée dans la Constitution de l'OIT et reconnue par la Déclaration de Philadelphie, est essentielle à toute société libre et ouverte: elle se situe au cœur de tout règlement des conflits et de la promotion de la démocratie. Le refus du gouvernement d'accorder aux sapeurs-pompiers le droit d'organisation constitue donc un problème grave, que les organes de contrôle de l'OIT n'ont eu de cesse de critiquer depuis le début des années soixante-dix. Au Royaume-Uni, le Syndicat des sapeurs-pompiers (FBU) négocie avec les employeurs sur les questions concernant les salaires et les conditions de travail, par l'intermédiaire du Conseil national mixte pour les services de sauvetage et de lutte contre les incendies relevant des autorités locales. Afin de protéger la vie et la sécurité de la population, les sapeurs-pompiers bénéficient du droit de mener une action collective tout en adhérant à des accords volontaires les autorisant à retourner au travail en cas d'incident majeur. Une enquête menée en 2010 par le gouvernement japonais sur les conséquences de l'octroi du droit d'organisation aux sapeurs-pompiers dans 22 pays n'a révélé aucun effet néfaste, ce qui laisse entendre que cette mesure d'interdiction est fondée non pas sur des données probantes, mais sur le propre point de vue du gouvernement. Pour justifier ce point de vue, le gouvernement associe les sapeurs-pompiers au personnel militaire et à la police, en mettant en avant le caractère public de leurs tâches. Ces arguments peuvent être contre-productifs. Au Royaume-Uni, par exemple, un système de partenariat social a clairement permis d'améliorer les services de protection contre les incendies. Ce fut le cas lorsque le FBU a travaillé avec les services de protection contre les incendies pour enquêter sur des cas de décès survenus au travail, dans le but d'empêcher d'autres décès. Refuser le droit d'organisation aux sapeurs-pompiers pour de tels motifs est contraire à l'article 9 de la convention. Ce non-respect de l'article par le gouvernement est un problème grave, qui donne matière à critique. L'orateur appelle le gouvernement à étendre d'urgence les droits à l'affiliation syndicale et à la négociation collective.

**Une observatrice, représentant l'Internationale de l'éducation (IE)**, s'exprimant au nom du Syndicat japonais des enseignants Nikkyoso, a parlé de l'absence des droits de négociation fondamentaux dans le secteur public, des lacunes du système de compensation des heures supplémentaires et des disparités entre travailleurs des secteurs public et privé à cet égard. Les enseignants et les acteurs du monde de l'éducation doivent être associés aux réformes qui concer-

nent leur secteur. Leur manque d'implication nuit à la qualité de l'éducation. Selon la recommandation de l'OIT et du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNESCO) sur le statut du personnel enseignant (1966) et les commentaires du Comité conjoint d'experts OIT/UNESCO sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART), les réformes et les décisions concernant le statut et les conditions de travail du personnel enseignant doivent être négociées entre les syndicats et le gouvernement. Cependant, au Japon, le personnel enseignant ne jouit pas des droits fondamentaux au travail; les décisions concernant les salaires sont laissées à des organisations tierces; et les heures supplémentaires ne sont pas compensées. Il ressort d'une étude récente que 72 pour cent des enseignants du primaire et 86 pour cent des enseignants des cycles élémentaire et secondaire travaillent plus de soixante heures par semaine. La restauration des droits du travail de tous les employés de la fonction publique est nécessaire pour assurer une bonne application de la convention et pour remédier à l'inégalité qui demeure entre les employés des secteurs public et privé.

**La représentante gouvernementale** a déclaré, au sujet du système autonome de relations professionnelles, qu'il est essentiel d'arriver à obtenir le soutien et la confiance de la population, comme prévu à l'article 12 de la loi fondamentale sur la réforme de la fonction publique nationale. Cela n'est pas encore le cas, et la situation doit continuer à faire l'objet d'un examen attentif. Le gouvernement s'emploiera à maintenir de bonnes relations avec les organisations d'employés et à parvenir à une compréhension mutuelle, sur différents points, grâce au dialogue social. L'oratrice a redit le contexte unique dans lequel le corps des sapeurs-pompiers évolue au Japon. Les sapeurs-pompiers ne jouissent pas du droit d'organisation, car leur corps est considéré comme étant de nature similaire à celui de la police. Ils font historiquement partie du système de la police et jouent un rôle important dans les situations d'urgence. Le système de la Commission du corps des sapeurs-pompiers, mécanisme compensatoire en raison de l'absence du droit d'organisation, est utile. Des mesures ont également été prises par le gouvernement afin d'éliminer toute forme de harcèlement dans les différentes casernes de sapeurs-pompiers. Il est actuellement envisagé d'améliorer le fonctionnement du système de la Commission du corps des sapeurs-pompiers. Le gouvernement dialogue avec des représentants des sapeurs-pompiers, des représentants des travailleurs, comme le JICHIRO, et des représentants d'employeurs et poursuivra ce dialogue à l'avenir.

**Les membres travailleurs** ont réaffirmé que les sapeurs-pompiers et le personnel pénitentiaire sont toujours privés du droit le plus élémentaire de constituer un syndicat ou d'y adhérer. Les droits fondamentaux des travailleurs du secteur public font aussi l'objet de graves restrictions, et un système autonome de relations professionnelles fait toujours défaut. Le gouvernement ne fait pas la distinction entre les employés exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat et les travailleurs employés dans des services essentiels, qui ont besoin de garanties compensatoires si leur droit de grève est légitimement restreint, tous les autres employés des services publics devant être en mesure d'exercer le droit de grève. Le gouvernement semble considérer que les institutions établies pour représenter les intérêts des travailleurs constituent des mesures compensatoires adéquates. Or ces institutions, dépourvues d'autonomie et d'indépendance, ne permettent pas de faire progresser les droits collectifs et les intérêts des travailleurs. Les lois et les pratiques au Japon ne sont pas conformes à la convention. Les membres travailleurs ont déploré le fait qu'aucun progrès véritable n'ait été fait dans ce domaine et attendent du gouvernement qu'il prenne enfin les mesures nécessaires pour veiller à ce que les sapeurs-pompiers et



les agents pénitentiaires puissent constituer les organisations de leur choix et y adhérer. Le gouvernement doit sans délai engager des consultations, limitées dans le temps, avec les partenaires sociaux en vue d'établir le système autonome de relations professionnelles garantissant aux employés du service public les droits fondamentaux au travail. Ce processus doit être réalisé dans les deux ans à venir. Le gouvernement devra rendre compte des progrès accomplis à la commission d'experts avant 2020. Les travailleurs du secteur public qui n'exercent pas de fonctions d'autorité au nom de l'Etat et qui ne travaillent pas dans des services essentiels au sens strict du terme doivent pouvoir exercer le droit de grève et mener une action collective sans risque de sanction. Les procédures de l'ANP sont défaillantes et doivent être révisées en consultation avec les partenaires sociaux pour garantir des procédures de conciliation et d'arbitrage impartiales et rapides, qui aient la confiance des parties. Ils expriment l'espoir que cette discussion sera l'occasion pour le gouvernement de prendre les mesures propres à garantir l'application efficace de cette convention fondamentale, une fois pour toutes. Il faut pour cela que le gouvernement soit résolu à engager un dialogue avec les partenaires sociaux pour réaliser de réels progrès. Le gouvernement doit s'acquitter de ses obligations et rendre compte des mesures prises à cet effet dans son prochain rapport. Les membres travailleurs ont demandé au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs du BIT pour appuyer et évaluer les progrès accomplis.

Les membres employeurs ont rappelé la divergence de vues sur le droit de grève et l'impact qui en résulte sur les discussions du cas. Les commentaires de la commission d'experts concernant le droit de grève des employés dans les services essentiels, et les questions s'y rapportant, ne relèvent pas des dispositions expresses des conventions. C'est au gouvernement qu'il revient de les réglementer à l'échelle nationale. Etant donné les restrictions imposées au droit d'organisation des sapeurs-pompiers, le gouvernement a établi le système de la Commission du corps des sapeurs-pompiers en tant que mesure compensatoire. Plusieurs intervenants ont mis en cause l'efficacité de cette mesure. Suite aux critiques des syndicats à l'égard du fonctionnement du système, les membres employeurs ont cru comprendre que le gouvernement a l'intention de réaliser, entre autres, des enquêtes d'évaluation de son fonctionnement. Le gouvernement doit prendre ces mesures et en rendre compte en temps utile à la commission d'experts. Enfin, on peut se demander si, compte tenu de la nature de leurs fonctions, les agents pénitentiaires font partie de la police dès lors qu'ils sont responsables de la sécurité interne de l'Etat, et sont de ce fait couverts par l'article 9 de la convention. Les membres employeurs ont noté que des informations supplémentaires sont nécessaires: si certaines catégories peuvent être considérées comme faisant partie de la police, d'autres non. Ils ont encouragé le gouvernement à prendre dûment en considération la situation de ces agents pénitentiaires exclus de la pleine application de la convention et à rendre compte, avant la prochaine session, de la mesure compensatoire qui permet une certaine participation du personnel. Les membres employeurs ont jugé encourageantes l'attitude constructive et la volonté affichée par le gouvernement de faire avancer les choses, et attendent avec intérêt de plus amples informations.

### Conclusions

La commission a pris note des informations que la représentante gouvernementale a fournies, ainsi que de la discussion qui a suivi.

La commission a relevé, dans les exposés du gouvernement, qu'une enquête spéciale a été menée, en janvier 2018, pour cerner les problèmes de fonctionnement du système de la Commission du corps des sapeurs-pompiers, et que le gouver-

nement a consulté les travailleurs et les employeurs à plusieurs reprises sur ce point depuis mars 2018. Elle a également relevé que le gouvernement s'est engagé à élaborer un plan d'amélioration du fonctionnement de cette commission, au moyen de consultations suivies avec les employeurs et les travailleurs.

La commission a constaté avec préoccupation que les commentaires de la commission d'experts font état, depuis des années, de contradictions entre la législation et la pratique en ce qui concerne le droit des sapeurs-pompiers et des agents pénitentiaires de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. La commission a pris note du fait qu'il n'y a eu guère d'avancée significative au sujet de l'adoption des mesures nécessaires concernant le système autonome de relations professionnelles.

Prenant en compte les exposés du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a prié le gouvernement:

- d'analyser minutieusement le système autonome de relations professionnelles, en consultation avec les partenaires sociaux, étant donné que le gouvernement a déclaré que ce système pose différentes questions;
- de fournir des informations sur le projet précité qui vise à cerner les problèmes de fonctionnement du système de la Commission du corps des sapeurs-pompiers, et sur les mesures qui en découleront;
- de tenir des consultations avec les partenaires sociaux au niveau national quant à l'opinion du gouvernement selon laquelle les sapeurs-pompiers sont considérés comme des policiers et quant à la façon dont cette vision correspond à l'application de la convention, et de fournir des informations sur l'issue de ces consultations;
- d'étudier, en consultation avec les partenaires sociaux, quelles catégories d'agents pénitentiaires sont considérées comme faisant partie de la police, et donc exclues du droit de s'organiser, et celles qui ne le sont pas, et qui ont le droit de s'organiser;
- d'étudier, en consultation avec les partenaires sociaux, si les procédures de l'Autorité nationale du personnel assurent l'impartialité et la célérité de la conciliation et de l'arbitrage.

La commission a prié le gouvernement d'élaborer un plan d'action assorti de délais, avec les partenaires sociaux, en vue de donner suite aux présentes recommandations et de faire rapport à la commission d'experts, avant sa prochaine session, en novembre 2018.

La représentante gouvernementale a indiqué que, en ce qui concerne le système autonome de relations professionnelles, l'article 12 de la loi sur la réforme de la fonction publique dispose que le gouvernement ne peut prendre de mesures visant à mettre en place un tel système que si la population japonaise est convaincue de son utilité. Comme cela n'est actuellement pas le cas, le gouvernement doit faire preuve de mesure sur ce point. En tant qu'employeur, il a promis de continuer à s'employer sans relâche à préserver de bonnes conditions de travail aux agents de la fonction publique, dans le cadre du système actuel. L'oratrice a également indiqué que le gouvernement va améliorer le fonctionnement du système de la Commission du corps des sapeurs-pompiers, en tant qu'alternative à l'octroi du droit d'organisation.

### MEXIQUE (ratification: 1950)

Le gouvernement a fourni les informations écrites ci-après.

Le gouvernement du Mexique a dûment respecté la convention n° 87 et en a informé en temps utile le Bureau international du Travail (BIT) dans les rapports qu'il a soumis. De même, il a répondu aux demandes d'informations du Comité de la liberté syndicale.

*Partie 1. Libertés publiques et droits syndicaux*

*Allégations de la CSI et d'IndustriALL sur les actes de violence à l'encontre de syndicalistes dans le cadre d'un conflit collectif dans le secteur de l'éducation à Oaxaca*

Le gouvernement du Mexique déplore et condamne les faits survenus, mais nie catégoriquement que ces faits constituent des actes de violence à l'encontre de syndicalistes et encore moins une violation de la convention n° 87 de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Pour appuyer cette affirmation, nous mettons à la disposition de la commission les rapports sur l'affaire Nochixtlán, élaborés par une commission spéciale du Sénat de la République, comme pouvoir souverain et autonome du gouvernement du Mexique, et par la Commission nationale des droits de l'homme, organe constitutionnel autonome, rapports rendus publics respectivement le 31 août 2016 et le 17 octobre 2017.

Il est admis, dans ces deux rapports, que les faits relèvent d'un conflit de nature sociopolitique et qu'ils ont donné lieu à un usage excessif de la force que l'Etat mexicain a reconnu et contre lequel il a pris les mesures nécessaires.

Nous nous déclarons préoccupés que ce type de cas soit utilisé pour tenter de noircir le tableau en dénonçant un prétendu manquement à la convention n° 87, alors que rien ne prouve qu'ils sont liés à des violations de la liberté syndicale et à la protection du droit syndical.

*Partie 2. Réforme en matière de justice du travail*

Ce paragraphe répond aux points soulevés par la commission d'experts dans les commentaires qu'elle a adressés au gouvernement du Mexique, en ce qui concerne: i) la communication de la CSI, reçue le 1<sup>er</sup> septembre 2017, où il est indiqué que la réforme constitutionnelle a été approuvée sans aucune consultation, de quelque type que ce soit, avec les partenaires sociaux; ii) la consultation tripartite concernant l'état d'avancement des travaux législatifs concernant la mise en application de la réforme de la Constitution; iii) l'état d'avancement de la législation secondaire de mise en application de la réforme constitutionnelle; et iv) l'impact de la réforme constitutionnelle et de la création de l'organe décentralisé.

i) Consultations sur la réforme constitutionnelle. Le gouvernement du Mexique informe que la réforme constitutionnelle a été présentée par le Président de la République dans le cadre du document intitulé «Dialogues pour la justice quotidienne. Observations conjointes et solutions»<sup>1</sup>, établi par le Centro de Investigación y Docencia Económicas, un des centres d'investigation les plus réputés dans le pays. Pour l'élaboration de ce document, neuf tables rondes ont été organisées, dont une dans le domaine du travail, et plus de 200 spécialistes et 26 institutions ont participé aux travaux durant quatorze semaines, 123 séances ayant eu lieu.

Ladite réforme constitutionnelle a été approuvée à l'unanimité par la Chambre des sénateurs, étant approuvée par la Chambre des députés avec 377 voix en faveur et seulement 2 voix contre, soit 99,5 pour cent du total des votes exprimés.

ii) Consultation tripartite pour le développement législatif de la réforme. Cette année, le secrétariat du Travail et de la Prévoyance sociale a organisé 91 réunions

avec des représentants des travailleurs, des employeurs, des universitaires, des ordres et des associations d'avocats, en vue de recueillir le consensus nécessaire pour l'approbation de la réforme. De la même manière, les commissions mixtes du travail et de la prévoyance sociale, de la justice et des études législatives (deuxième) du Sénat de la République ont approuvé, le 27 avril 2018, la tenue d'auditions publiques pour prendre connaissance des suggestions, observations et propositions d'organisations de travailleurs, d'employeurs, universitaires et organisations de la société civile sur l'avant-projet d'avis concernant la législation secondaire. Ces auditions publiques auront lieu dans quatre bureaux régionaux où se présenteront les acteurs du monde du travail.

iii) Evolution relative à la législation secondaire. Durant la période écoulée entre l'approbation de la réforme constitutionnelle et la date d'aujourd'hui ont été présentés au Sénat de la République quatre projets<sup>2</sup> de réforme de la législation secondaire en matière de justice du travail: le premier a été présenté le 7 décembre 2017 par les sénateurs Tereso Medina et Isaias González, du Parti révolutionnaire institutionnel; le deuxième a été présenté le 14 décembre 2017 par le sénateur Luis Sánchez, du Parti de la révolution démocratique; le troisième a été présenté le 22 février 2018 par la sénatrice María del Pilar Ortega, du Parti action nationale; et le quatrième a été présenté le 24 avril 2018 par le sénateur Alejandro Encinas Rodríguez, indépendant.

Les projets ont été soumis aux commissions mixtes du travail et de la prévoyance sociale, de la justice et des études législatives (deuxième) pour donner suite au processus législatif, des auditions publiques étant organisées en vue de leur examen et approbation ultérieure.

Au niveau local, neuf entités fédérales ont modifié leur Constitution pour l'harmoniser avec les dispositions de la Constitution fédérale: i) Campeche; ii) Chiapas; iii) Estado de México; iv) Guanajuato; v) Hidalgo; vi) Morelos; vii) Nuevo León; viii) Quintana Roo; et ix) Sonora. De même, deux entités fédérales ont approuvé les lois portant création de centres de conciliation: Chihuahua et Hidalgo.

iv) Impact de la réforme constitutionnelle et de la création de l'organe décentralisé. Il s'agit d'une réforme historique dans le domaine du travail, laquelle transforme le système d'administration de la justice du travail en vigueur depuis plus de cent ans.

Pour ce qui concerne la création de l'organisme public décentralisé pour la conciliation des conflits de compétence fédérale et l'enregistrement national des organisations syndicales et des conventions collectives, le secrétariat du Travail et de la Prévoyance sociale a préparé divers instruments administratifs, organisationnels, technologiques et logistiques pour la mise en œuvre de l'organisme.

Pour la création des tribunaux du travail, le Pouvoir judiciaire de la fédération, quant à lui, a décidé la création de l'Unité de mise en œuvre de la réforme en matière de justice du travail et dispose à cet effet d'un budget de 324 millions de pesos. Au niveau local, la Commission nationale des tribunaux supérieurs et suprêmes de la justice a approuvé, en mai 2017, la mise en place d'une Commission du travail pour donner suite aux travaux de mise en œuvre de la réforme.

<sup>1</sup> Disponible à l'adresse suivante: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di\\_logos\\_Justicia\\_Cotidiana.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/79028/Di_logos_Justicia_Cotidiana.pdf).

<sup>2</sup> Disponibles à l'adresse suivante: [http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2017-12-07-1/assets/documentos/Inic\\_Justicia-Laboral\\_07122017.pdf](http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2017-12-07-1/assets/documentos/Inic_Justicia-Laboral_07122017.pdf); [http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2017-12-14-1/assets/documentos/Inic\\_PRD\\_Ley\\_Amaparo\\_y\\_Ley\\_Trab.pdf](http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2017-12-14-1/assets/documentos/Inic_PRD_Ley_Amaparo_y_Ley_Trab.pdf); [http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2018-02-22-1/assets/documentos/Inic\\_PAN\\_Justicia\\_Laboral.pdf](http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2018-02-22-1/assets/documentos/Inic_PAN_Justicia_Laboral.pdf); [http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2018-04-25-1/assets/documentos/Ini\\_Encinas\\_LFT.pdf](http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2018-04-25-1/assets/documentos/Ini_Encinas_LFT.pdf).



### Partie 3. Représentativité syndicale et transparence

Le présent paragraphe vise à répondre aux points soulevés par la commission d'experts dans ses observations et dans sa demande directe adressée au gouvernement du Mexique concernant la communication de la CSI, reçue le 1<sup>er</sup> septembre 2017, signalant: i) le nombre élevé de contrats de protection patronale et la complicité des autorités du travail dans l'enregistrement de ces contrats; ii) les mesures législatives et pratiques visant à régler ce que la CSI a nommé le «phénomène de syndicats et de contrats de protection», y compris pour ce qui est de l'enregistrement des syndicats; iii) la publication des enregistrements et des statuts des syndicats; et iv) l'application du Protocole d'inspection du travail sur la liberté en matière de négociation collective.

i) «Contrats de protection patronale». Nous réitérons notre préoccupation concernant le fait que des observations sont formulées sur la base d'allégations génériques qui ne se réfèrent pas à des cas concrets et ne produisent pas d'éléments objectifs qui permettraient de présumer l'existence d'une pratique «habituelle» portant atteinte à la liberté syndicale et à la négociation collective, et encore moins de présumer de la complicité du gouvernement en faveur d'une telle pratique.

Le gouvernement du Mexique a fourni des informations de manière continue sur les mesures concrètes qui ont été prises pour garantir la représentativité syndicale. Ces mesures sont notamment la réforme constitutionnelle de 2017, qui a été saluée par la commission d'experts, et sa future application, les décisions rendues par la Conférence nationale des secrétaires du travail (CONASETRA), la présentation et l'application du Protocole opérationnel sur la liberté en matière de négociation collective, des mesures que le gouvernement a communiquées à chaque occasion.

Il importe de reconnaître que, s'agissant des cas relatifs à des situations concrètes de violations alléguées liées à l'existence des supposés «contrats de protection», le gouvernement du Mexique a fourni des informations en temps utile, en menant les enquêtes pertinentes et en donnant des informations propres à assurer la justice du travail. Ce point fait l'objet d'un examen dans le cadre du Comité de la liberté syndicale, notamment le cas n° 2694.

A cet égard, dans son 382<sup>e</sup> rapport de juin 2017 (paragr. 128 à 130), le Comité de la liberté syndicale a décidé de ne pas poursuivre l'examen de l'allégation faisant état d'une généralisation des contrats collectifs de protection patronale. Il a au contraire décidé de se pencher uniquement sur l'analyse d'allégations concrètes concernant des secteurs et des syndicats spécifiques, ainsi que des situations concrètes où l'existence présumée de contrats de protection est alléguée.

ii) Mesures législatives et pratiques visant à régler le «phénomène de syndicats et de contrats de protection». Afin de repérer des pratiques de faux contrats et de vérifier que les travailleurs connaissent la convention collective applicable, depuis 2016 le Protocole d'inspection du travail sur la libre négociation collective est appliqué, qui permet aux inspecteurs du travail de vérifier que la convention collective a été portée à la connaissance des travailleurs et que la relation de travail se déroule dans les termes et conditions conclus.

Pour ce qui concerne la législation, il convient de souligner que, en vertu de la réforme constitutionnelle en matière de justice du travail, un paragraphe a été ajouté au point XVIII de l'article 123(A), au titre duquel la représentativité des travailleurs est garantie.

De même, un point supplémentaire (XXIIbis) a été ajouté audit article pour garantir les principes de représentativité des organisations syndicales ainsi que la signature, l'enregistrement et le dépôt des conventions collectives. Il est également précisé que le vote des travailleurs est personnel, libre et secret lorsqu'il s'agit de la résolution de conflits entre syndicats, de la demande de convention collective et de l'élection de représentants syndicaux.

iii) Publication des enregistrements et des statuts des syndicats. Au titre des avancées, au 30 avril 2018, des informations relatives aux 3 422 organisations syndicales (syndicats, fédérations et confédérations) enregistrées de compétence fédérale ont été publiées dans le «Système de consultation des organisations syndicales». A ce jour, 254 512 recherches ont été effectuées dans le système.

Concernant les enregistrements au niveau local, il convient de souligner que les conseils de conciliation et d'arbitrage s'acquittent de leurs obligations en matière de transparence, au moyen des différents mécanismes énoncés au point V de l'article 124 de la loi générale en matière de transparence et d'accès à l'information publique. Ces obligations seront du ressort de l'organisme public décentralisé après approbation et entrée en vigueur de la législation secondaire, conformément aux dispositions de la réforme constitutionnelle, au regard notamment des principes de transparence et de publication dont il devra faire preuve.

iv) Application du Protocole d'inspection du travail sur la liberté en matière de libre négociation collective. Depuis la date d'entrée en vigueur du protocole et jusqu'à avril 2018, il a été procédé à 196 inspections, suivies de 528 mesures techniques, au profit de 68 285 travailleurs.

### Partie 4. Dispositions législatives et mesures pratiques observées par la commission d'experts

Le présent paragraphe vise à répondre aux points soulevés par la commission d'experts dans ses observations adressées au gouvernement du Mexique concernant: i) le pluralisme syndical et la réélection de dirigeants syndicaux; ii) les mesures prises pour modifier l'article 372 II de la loi fédérale sur le travail; iii) les informations sur la possibilité, pour les étrangers, d'accéder aux fonctions de dirigeant syndical.

i) En matière de pluralisme syndical dans les services de l'Etat et de réélection de dirigeants syndicaux, le gouvernement du Mexique fait savoir que, de 2013 à ce jour, cinq projets de réforme en matière de pluralisme syndical et deux en matière de réélection des dirigeants syndicaux au sein d'organisations de travailleurs au service de l'Etat ont été présentés au Congrès de l'Union, sans qu'aucun ait été encore adopté. Cependant, il est nécessaire de préciser que le Tribunal fédéral de conciliation et d'arbitrage, garant de l'autonomie syndicale, a systématiquement accordé la reconnaissance (*toma de nota*) correspondante dès lors qu'il est notifié d'un changement au sein de la direction d'un syndicat.

ii) En ce qui concerne l'observation qui entend modifier l'article 372 de la loi fédérale sur le travail, le gouvernement du Mexique redit que l'interdiction faite aux étrangers de participer à la direction de syndicats n'est pas appliquée dans la pratique. De plus, pareil cas ne s'est jamais produit et aucune plainte ni réclamation n'ont été formulées sur ce point. Au contraire, certains statuts de syndicat reconnaissent expressément que les étrangers peuvent participer à leur direction.

En outre, devant la commission, un représentant gouvernemental a réaffirmé l'engagement du Mexique en faveur

du dialogue social et présenté les avancées réalisées sur les points soulevés par la commission d'experts. En ce qui concerne les allégations faisant état de violences à l'encontre de syndicalistes du secteur de l'éducation, lors des affrontements du 19 juin 2016 qui se sont produits à Asunción Nochixtlán, dans la province d'Oaxaca, tout en regrettant et condamnant les faits survenus, l'orateur a catégoriquement nié que ces actes constituent des actes de violence à l'encontre de syndicalistes et une violation de la convention. Sur la base des rapports élaborés par une commission spéciale du Sénat de la République et de la Commission nationale des droits de l'homme, respectivement publiés les 31 août 2016 et 17 octobre 2017, et regrettant que des faits de cette nature soient utilisés pour appeler l'attention de la commission, l'orateur a souligné que les faits relèvent en réalité d'un conflit à caractère sociopolitique et non d'un conflit syndical. En effet, aucun des deux rapports précités n'a établi l'existence d'une relation de cause à effet entre les actes de violence et une éventuelle restriction à la liberté syndicale ou le fait que les victimes étaient syndiquées. En ce qui concerne la réforme constitutionnelle du système de justice du travail, l'orateur a salué le fait que, dans son rapport, la commission d'experts a reconnu l'importance de cette réforme, entrée en vigueur en février 2017. Il s'agit d'une transformation historique qui établit un nouveau paradigme en matière de justice du travail au Mexique, fondé sur un large processus consultatif. Sa mise en œuvre, au niveau local, progresse de manière homogène dans les Etats de la République, dont nombre ont déjà modifié leur Constitution afin de l'harmoniser avec les dispositions de la Constitution fédérale; deux Etats ont adopté des lois portant création d'un centre de conciliation. Afin d'élaborer la législation secondaire en matière de justice du travail, le Sénat analyse quatre propositions présentées par des groupes parlementaires de différents bords, en veillant particulièrement à ce que l'élaboration de cette législation secondaire soit ouverte à tous, acteurs du secteur du travail et organisations de la société civile. Le secrétariat au Travail et à la Prévoyance sociale a quant à lui commencé à mettre au point neuf outils visant à faciliter la création des organismes publics décentralisés aux niveaux fédéral et local. Au niveau fédéral, un organisme sera chargé d'assurer le service de conciliation auquel travailleurs et employeurs devront s'adresser avant toute procédure en justice, afin de pouvoir régler les différends rapidement. Cet organisme sera également chargé d'enregistrer les organisations syndicales et les conventions collectives ainsi que de conduire les procédures administratives y afférentes au niveau national. Le nouveau mandat prévu par la Constitution renforce également le pouvoir judiciaire fédéral et les tribunaux supérieurs de justice des Etats de la République, compétents en matière de différends de travail collectifs et individuels, au moyen de la création de tribunaux du travail. Dans le respect du mandat établi, le secrétariat au Travail a lancé une analyse des dossiers du Conseil fédéral de conciliation et d'arbitrage et de chaque conseil de conciliation et d'arbitrage des 32 Etats du pays. Le pouvoir judiciaire de la fédération a créé l'Unité de mise en œuvre de la réforme en matière de justice du travail, en vue de créer les tribunaux du travail. A cette fin, il dispose d'un budget de 324 millions de pesos pour 2018. Au niveau local, la Commission nationale des tribunaux supérieurs et des cours supérieures de justice a décidé de créer une commission du travail chargée de donner suite aux activités de mise en œuvre de la réforme.

En ce qui concerne les observations de la Confédération syndicale internationale (CSI), du 1<sup>er</sup> septembre 2017, signalant un nombre élevé de contrats de protection patronale et la complicité des autorités du travail dans leur enregistrement, le gouvernement a redit sa préoccupation quant au fait que ces observations sont fondées sur des allégations générales et non sur des cas concrets. Il a également

souligné son attachement à la justice du travail, que reflète l'adoption de nouvelles lois et de mesures concrètes qui visent à garantir la représentativité syndicale. Dans les cas où ont été dénoncées des situations concrètes de violations présumées et liées à l'existence des «contrats de protection», le gouvernement a toujours agi en concertation, mené les enquêtes nécessaires et fourni les informations propres à assurer la justice du travail. Rappelant que les allégations de la CSI ont été présentées dans le cadre des travaux du Comité de la liberté syndicale, en particulier en ce qui concerne le cas n° 2694, l'orateur a réaffirmé que le gouvernement tient à continuer de fournir au comité des informations sur les allégations faisant état de situations concrètes. En outre, le gouvernement fournira à la commission d'experts les dernières informations disponibles sur les mesures législatives prises pour donner effet à la réforme constitutionnelle, ainsi que sur les mesures concrètes engagées pour garantir la représentativité syndicale et la libre négociation collective. En ce qui concerne les dispositions relatives à la transparence syndicale qui découlent de la réforme de la loi fédérale du travail de 2012, l'orateur a indiqué que, au 30 avril 2018, l'enregistrement de 3 422 organisations syndicales (syndicats, fédérations et confédérations) avait été publié dans le «Système de consultation des organisations syndicales». A ce jour, le système a reçu plus d'un demi-million de visites. Afin de repérer des pratiques de faux contrats et de vérifier que les travailleurs connaissent la convention collective applicable, depuis 2016 le Protocole d'inspection du travail sur la libre négociation collective est appliqué, qui permet aux inspecteurs du travail de vérifier que la convention collective a été portée à la connaissance des travailleurs et que la relation de travail se déroule dans les termes et conditions conclus. En matière de pluralisme syndical dans les services de l'Etat et de réélection de dirigeants syndicaux, le gouvernement fait savoir que, de 2013 à ce jour, cinq projets de réforme en matière de pluralisme syndical et deux en matière de réélection des dirigeants syndicaux au sein d'organisations de travailleurs au service de l'Etat ont été présentés au Congrès de l'Union. Trois de ces projets sont à l'étude au congrès. En ce qui concerne le dernier point des observations de la commission d'experts, dans laquelle celle-ci demande au gouvernement de prendre des mesures pour modifier l'article 372 de la loi fédérale du travail afin d'éliminer l'interdiction faite aux étrangers d'occuper des postes de direction au sein d'un syndicat, il a été rappelé que cette interdiction n'est pas appliquée dans la pratique, puisque la nationalité mexicaine n'est pas un préalable à l'enregistrement des membres de la direction d'un syndicat. De plus, il n'y a jamais eu ni cas concret ni plainte ou réclamation à ce propos. Au contraire, certains statuts de syndicat reconnaissent expressément que les étrangers peuvent occuper des postes de direction.

**Les membres travailleurs** ont indiqué que le non-respect répété de la convention par le gouvernement a conduit la commission à examiner ce cas à trois reprises ces dernières années. Lors du dernier examen en 2016, la commission a appelé le gouvernement à adopter les réformes de la Constitution et de la loi fédérale du travail proposées et à renforcer le dialogue social en adoptant une législation complémentaire. Ils ont rappelé que leurs critiques concernent les syndicats de protection, qui sont des syndicats dominés par les employeurs et qui portent atteinte au système de relations de travail au Mexique. Ces syndicats ont négocié «des contrats de protection par l'employeur», sans la participation des travailleurs et sans même les informer que ce syndicat est censé les représenter. Ces contrats fixent de faibles salaires et «protègent» les employeurs contre la mise en place de syndicats indépendants sur le lieu de travail. L'aspect tragique de cette situation est que des millions de travailleurs mexicains ne disposent pas de moyens efficaces pour défendre leurs droits au travail. Une fois

qu'un syndicat de protection a été mis en place, il est extrêmement difficile pour les travailleurs de former un syndicat indépendant. Et lorsque des travailleurs tentent de se débarrasser eux-mêmes d'un syndicat de protection par une élection («*recuento*»), il y a souvent collusion entre l'employeur, le syndicat de protection et le gouvernement pour intimider les travailleurs au moyen de retards, menaces verbales, violence physique et licenciements. La situation reste la même. Comme l'a indiqué la commission d'experts en février 2017, le gouvernement a adopté des réformes significatives de la Constitution qui donnaient suite à certaines grandes questions soulevées par l'OIT et le Mouvement syndical mondial. On pouvait alors espérer certains changements. Cependant, comme l'a aussi indiqué la commission d'experts, le gouvernement doit encore adopter une législation complémentaire. Malheureusement, les propositions présentées par le gouvernement affaiblissent la lettre et l'esprit de la Constitution et de la convention. Pendant une grande partie de l'année 2017, le gouvernement a élaboré à huis clos, avec des chefs d'entreprise, des modifications à la législation du travail, visiblement pour donner effet à la réforme constitutionnelle, sans consulter les responsables de syndicats indépendants pendant le processus. Début 2018, le congrès a rejeté un projet de loi que le gouvernement a malgré tout tenté de faire adopter lors d'une session extraordinaire du congrès en juin 2018. Bien que le gouvernement indique avoir mené des consultations, la seule proposition encore à l'examen est ce projet de loi rejeté par le congrès, ce qui démontre que le gouvernement a capitulé devant les intérêts cachés, notamment des confédérations syndicales de protection, dont les responsables ont présenté le texte de loi au Sénat. Les membres travailleurs ont abordé leurs préoccupations point par point, à commencer par les conseils de conciliation et d'arbitrage, largement critiqués depuis de nombreuses années pour leur inefficacité, leur parti pris politique et leur corruption. La réforme constitutionnelle a été proposée pour supprimer ces conseils et: i) transférer les fonctions juridiques de ces conseils au pouvoir judiciaire, en prévoyant un processus de conciliation mené par des centres «spécialisés et impartiaux» de conciliation aux niveaux fédéral et local, avant que les affaires ne soient renvoyées devant les tribunaux; ii) transférer les fonctions administratives de ces conseils, par exemple pour l'enregistrement des syndicats, à la nouvelle entité fédérale décentralisée et autonome, dont le président serait désigné par un vote du Sénat. Le projet de loi actuellement devant le Sénat propose de créer: i) un nouvel Institut fédéral de conciliation au travail et d'enregistrement; ii) un nouveau «conseil technique» qui aurait des pouvoirs étendus sur le programme, le budget et le personnel. Si l'indépendance de l'institut fédéral pouvait mettre fin à la mainmise des syndicats de protection sur les procédures d'enregistrement des syndicats, la négociation collective et les conflits collectifs, le contrôle tripartite proposé par l'intermédiaire du conseil technique passerait par les mêmes syndicats de protection qui ont perpétué les contrats de protection via les conseils de conciliation et d'arbitrage. En outre, le secrétaire du Travail a indiqué que les tribunaux du travail indépendants ne seraient pas opérationnels tant que les conseils de conciliation et d'arbitrage n'auront pas statué sur toutes les affaires en suspens. Ces affaires se comptent par milliers et il faudrait des années pour en venir à bout. Dans l'attente, les syndicats indépendants continueront de pâtir du système corrompu actuel et devront attendre des années pour voir la promesse d'une justice du travail neutre se réaliser. Cela compromet les engagements précédemment pris pour assurer une transition rapide vers le nouveau système constitutionnel de justice du travail. Une autre préoccupation concerne la proposition contenue dans le projet de loi selon laquelle une convention collective prendrait automatiquement effet si l'institut fé-

déral ne se prononce pas sur l'enregistrement d'une convention collective dans les vingt jours. Cela permettrait aux employeurs de disposer d'un mécanisme d'enregistrement des conventions collectives qui ne respecte pas les nouvelles prescriptions légales. Et cela permettrait aux employeurs de poursuivre leur collusion avec les «syndicats de protection» de leur choix, plutôt que de s'engager de bonne foi dans la négociation avec des syndicats indépendants.

Le second problème que pose ce projet de loi concerne la soi-disant procédure de *recuento*. Le projet rend pratiquement impossible pour les travailleurs de remplacer des syndicats non représentatifs par voie de scrutin, car il impose de satisfaire à des exigences en matière de preuves via un long processus administratif, avant même qu'une date n'ait été accordée pour le vote, ce qui rend le processus inutilement contraignant. Comme cette procédure est le seul moyen pour les travailleurs d'établir un syndicat indépendant lorsqu'un syndicat illégitime existe déjà, la nouvelle procédure permettrait à des syndicats non démocratiques de continuer de leur refuser la possibilité de choisir leurs représentants. Dans la mesure où le nouvel institut serait contrôlé par les employeurs et des syndicats de protection, les travailleurs ont aussi de bonnes raisons de craindre que les employeurs se livreront à des repréailles et à des licenciements. Troisièmement, au Mexique, la loi générale sur la transparence et l'accès à l'information publique prévoit la publication des certificats d'enregistrement des syndicats et de leurs statuts. Les travailleurs et le grand public peuvent accéder aux informations relatives aux syndicats, y compris en ce qui concerne leur structure interne, leurs responsables et toutes conventions collectives existantes. Cette transparence est essentielle pour garantir l'accès des travailleurs aux informations relatives aux entités qui prétendent les représenter et à toute convention susceptible d'avoir été conclue par ces entités avec les employeurs. Il s'agit d'un outil fondamental pour lutter contre les syndicats de protection. Le gouvernement a indiqué avoir progressé dans ce domaine, en avançant un taux de conformité de 85 pour cent. Si ce chiffre est exact, cela constituerait un réel progrès. Le projet de loi affaiblira néanmoins considérablement les dispositions relatives à la transparence, notamment en ce qui concerne l'exigence de diffuser des informations sur l'enregistrement des syndicats et les conventions collectives existantes, et de continuer à priver la plupart des travailleurs mexicains couverts par des conventions collectives du droit d'en obtenir une copie. Quatrièmement, dans le cadre de la réforme constitutionnelle, les travailleurs doivent approuver les conventions collectives par un vote à bulletin secret. Cette mesure a été introduite pour s'assurer qu'aucune convention ne sera signée sans que les travailleurs concernés en aient pris connaissance et sans leur consentement. Toutefois, le projet de texte d'application ne prévoit pas d'exiger que des inspecteurs vérifient que les travailleurs ont approuvé la convention collective par un vote à bulletin secret. Le texte ne contient qu'une disposition qui exige vaguement que les entités prétendant représenter les travailleurs doivent démontrer qu'ils bénéficient d'un appui, sans énoncer de critères spécifiques en la matière. La proposition accorde aussi à l'institut un vaste pouvoir discrétionnaire pour déterminer s'il existe ou non des éléments démontrant un tel appui. Ces dispositions sont d'autant plus préoccupantes que la législation du travail actuelle dispose que les conventions collectives sont automatiquement renouvelées si aucune des parties n'en demande la modification. Ces règles s'appliquent de la même manière aux contrats de protection et permettraient donc de contourner les exigences minimales en matière de représentation. Mais la question des syndicats de protection et l'absence de législation secondaire ne sont pas les seuls problèmes. Comme l'a de nouveau indiqué la



commission d'experts, la prévalence d'une violence anti-syndicale est source de profonde préoccupation. D'autres actes de violence antisyndicale ont été commis depuis la dernière session de la commission d'experts. En novembre 2017, des travailleurs miniers se sont mis en grève pour réclamer leur droit d'adhérer à un syndicat légitime et démocratique. Des dizaines d'agents de police ont investi la mine. Un groupe armé a attaqué les grévistes dans l'enceinte de la mine et deux syndicalistes ont été tués. En janvier 2018, un militant syndical qui avait fait le voyage pour rencontrer les grévistes a été frappé et menacé d'autres actes de violence s'il continuait à soutenir la création d'un nouveau syndicat et d'un nouveau contrat. Il a été assassiné le mois dernier. Enfin, les amendements de 2012 à la législation du travail ont eu pour effet d'étendre considérablement le recours à la sous-traitance, bien que la loi dispose que les entreprises ne peuvent pas externaliser la tâche d'un travailleur affecté à des fonctions essentielles de l'entreprise. En dépit de ce processus illégal, le gouvernement n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques. Le recours à la sous-traitance est une tactique courante pour empêcher les travailleurs de s'affilier à un syndicat ou pour démanteler les syndicats en remplaçant la main-d'œuvre par des travailleurs sous contrat. Les membres travailleurs ont instamment prié le gouvernement de retirer la proposition existante. Des élections nationales devant bientôt se tenir, le prochain gouvernement devra statuer sur la question après consultation de toutes les parties prenantes, de sorte que l'on tienne compte de leur point de vue.

**Les membres employeurs** ont déclaré que ce cas a déjà été examiné à trois reprises, notamment en 2015 et en 2016. Les progrès accomplis par le gouvernement avaient alors été soulignés avec l'espoir qu'une réforme constitutionnelle serait approuvée. Cette réforme qui a été réalisée a entraîné des changements. La commission examine le cas du Mexique eu égard à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, mais l'Etat n'a pas ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Certains aspects de ce cas sont en lien avec la liberté d'association et de constitution des syndicats. Cela étant, la commission de la Conférence, compte tenu des observations de la commission d'experts, doit se montrer prudente dans la manière de traiter le cas et ne pas donner d'orientations sur une norme qui n'a pas été ratifiée. Il en va de même en relation avec les articles 2 et 3 de la convention, qui sont des dispositions assez générales, et sur lesquelles la commission d'experts est entrée dans toute une série de détails qui pourraient dépasser le cadre de ces dispositions. L'article 2 dispose que les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières; et l'article 3 dit que les organisations de travailleurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. Tel est le cadre dans lequel doit s'inscrire la discussion de ce cas. En premier lieu, les organisations qui examinent le présent cas sont des organisations internationales et ne sont pas les organisations de travailleurs du Mexique. Par conséquent, il faut garder à l'esprit que la vision de la situation du pays peut être de nature plus globale par rapport à la façon dont les partenaires sociaux fonctionnent au niveau interne, à savoir les organisations syndicales. En ce qui concerne la question des libertés publiques et des droits syndicaux, les membres employeurs condamnent tout acte portant atteinte à la vie humaine. Cela dit, dans le cadre de l'OIT, il faut qu'il y ait un lien avec la liberté syndicale. Dans sa réponse, le gouvernement a déclaré que deux commissions spéciales ont vérifié que les actes ne sont pas d'origine syndicale, mais qu'il s'agit

d'un conflit de nature sociopolitique et d'un usage excessif de la force, ce qui a été reconnu par les pouvoirs publics qui ont pris les mesures qui s'imposent. En conséquence, il s'agit d'un cas qui, s'il est regrettable sur le plan de la vie humaine, ne doit pas être approfondi et analysé plus avant par la Commission de la Conférence ni par la commission d'experts ni par tout autre organe de contrôle de l'Organisation.

En deuxième lieu, s'agissant de la conciliation, de l'arbitrage et de la justice du travail, la réforme constitutionnelle établit que ce sera la branche du pouvoir public correspondant qui traitera une série de points, la commission d'experts ayant noté «avec satisfaction» son adoption et son entrée en vigueur. A cet égard, il est important de rappeler ce que signifie «prendre note avec satisfaction», car ce n'est pas fréquent et cela revêt beaucoup d'importance pour l'Organisation. La commission d'experts prend note avec satisfaction dès lors que le gouvernement prend des mesures, que ce soit en adoptant une nouvelle législation ou en modifiant la législation existante, ou qu'il procède à des changements significatifs de la politique ou de la pratique nationales. De même, la commission d'experts exprime sa satisfaction lorsqu'elle indique aux gouvernements et aux partenaires sociaux que le problème a été réglé et que cela peut servir de modèle ou d'exemple pour d'autres Etats. Cette réforme offre une sécurité juridique pour les raisons suivantes: 1) la justice du travail sera rendue par des organes du pouvoir judiciaire fédéral ou local; 2) les processus de conciliation seront plus souples et efficaces; 3) l'instance fédérale de conciliation sera un organisme décentralisé; 4) une nouvelle législation sera adoptée relative, à la procédure et aux organes décentralisés dans le cadre de la conciliation. Comme l'a signalé le représentant gouvernemental, c'est ce qui se passe au Mexique où le congrès envisage une série d'initiatives législatives. Bien évidemment, il est bon que des consultations aient lieu sur tous ces changements législatifs. Dans les dernières conclusions de la commission sur ce cas, il est demandé qu'un vaste dialogue social soit engagé sur cette question. A cet égard, le gouvernement a fait état de la décision du congrès d'organiser des auditions au niveau régional dans quatre forums, avec une large participation, indiquant que la réforme déjà en vigueur a fait l'objet d'une large discussion. Les membres employeurs veulent croire que ces réformes seront dûment poursuivies.

En troisième lieu, concernant la représentativité syndicale et les contrats de protection, les membres employeurs ont indiqué qu'il faut être très prudent. Une chose est de constituer des syndicats qui puissent être considérés comme des syndicats de protection, à savoir qui détiennent en exclusivité de la prérogative de la négociation collective, et une autre les négociations collectives pour la protection. Il ne convient pas de faire référence à ce deuxième point, étant donné qu'il relève de la convention n° 98, qui n'a pas été ratifiée par l'Etat mexicain. Par ailleurs, la commission d'experts, à l'époque, a pris note avec intérêt de toute une série de propositions, étant donné la modification de la loi fédérale du travail qui a eu lieu en 2012. A cet égard, la commission d'experts a demandé au gouvernement qu'il indique les raisons pour lesquelles il n'avait pas envoyé d'informations plus détaillées. Si le gouvernement n'a pas répondu, et il serait bon qu'il le fasse dans sa deuxième intervention, peut-être est-ce dû au fait qu'il n'a pas ratifié la convention n° 98. Les membres employeurs, soulignant qu'il ne faut pas se tromper d'approche, ont exprimé leur désaccord avec la commission d'experts qui a pris note avec préoccupation des observations de la CSI concernant d'autres points qui sont décrits de manière générale et à propos desquels il serait intéressant d'en connaître un peu plus, dès lors que des informations supplémentaires pourraient aboutir à une conclusion différente.

En attendant, cela ne justifie pas une demande d'informations supplémentaires à ce sujet. Quant à la publication de l'enregistrement des organisations syndicales, le gouvernement indique qu'un nouveau système d'information est à l'œuvre, lequel indique, de façon détaillée, le nombre de syndicats qui existent au Mexique. Le gouvernement donne par ailleurs une réponse adéquate à une demande, formulée en son temps, qui figure dans le document D.10. Concernant le pluralisme syndical et la réélection de dirigeants syndicaux, la commission d'experts se réfère à des dispositions législatives qui pourraient ne pas être conformes avec la convention. Or il est indiqué, tant dans les commentaires de la commission d'experts que dans la réponse du gouvernement, qu'en vertu de la jurisprudence de la Cour suprême de justice, ainsi que des us et coutumes, ces normes ne sont pas applicables. C'est un peu comme les normes obsolètes de l'OIT qui n'ont pas été abolies. Certaines normes ont été abolies l'année dernière, et d'autres cette année. Pour autant, le Groupe Cartier a identifié près de 65 lois obsolètes qui sont en vigueur, mais non applicables. Par conséquent, le concept de non-applicabilité, qui est examiné dans cette Organisation, devrait être aussi examiné pour les Etats Membres, et c'est la réponse que donne le gouvernement. Il n'y a pas d'atteinte à la liberté syndicale si certaines normes existantes ne s'appliquent pas, ce que les organes mêmes du pouvoir judiciaire de l'Etat du Mexique reconnaissent. Qui plus est, c'est un fait reconnu par le gouvernement qui informe qu'il s'agit de l'élection libre de représentants syndicaux, à savoir de nationalité étrangère, déclarant qu'il n'y a eu aucun cas concret ni aucune plainte à ce propos. Le gouvernement déclare en outre que des syndicats reconnaissent dans leurs statuts la possibilité pour les étrangers d'occuper des postes de direction. A cet égard, les membres employeurs se demandent pourquoi se préoccuper de changer une législation qui n'est pas applicable; si elle n'est pas applicable, on peut être sûr qu'au Mexique cette liberté est largement utilisée comme le reconnaissent les organisations comme la CSI, IndustriALL et la commission même lorsqu'elle examine ces cas. C'est la raison pour laquelle ces demandes concernant le nombre d'étrangers appartenant à des syndicats et leurs fonctions peuvent être jugées excessives dès lors que le gouvernement a déclaré qu'il n'y a pas un seul cas de réclamation. Cette demande, probablement faite à l'intention d'observateurs internationaux, n'a pas de sens dans la pratique où ce problème n'existe pas. Les membres employeurs ont estimé que, dans l'examen de ce cas, certains points soulevés ont été réglés, ce qui aurait mérité d'être accueilli avec satisfaction. Ils ont déclaré que l'orientation donnée par le gouvernement à sa réforme législative est la bonne, dépassant les attentes, situation qui depuis longtemps suscitait la préoccupation de la commission, notamment dans le cas n° 2694 du Comité de la liberté syndicale.

**Le membre employeur du Mexique** a remercié le gouvernement pour les informations qu'il a communiquées sur les sujets abordés par la commission d'experts, et, tout en regrettant le manque d'informations objectives de la part des membres travailleurs, a déclaré qu'il n'y a ni cas de harcèlement ni licenciement dans son pays, que plus de 20 millions de travailleurs y opèrent dans l'économie formelle, couverte par la négociation collective, et que, malgré les problèmes, la paix sociale y règne. La commission d'experts a jugé la réforme satisfaisante et n'a suscité aucune opposition ouverte à l'échelle du pays. La réforme de la loi fédérale du travail a été menée à bien en 2012, tandis que la réforme constitutionnelle a eu lieu entre 2015 et 2017. Les textes d'application sont actuellement devant le Sénat, dans le cadre de l'examen de différents projets de loi présentés par divers bords. Conformément au cadre constitutionnel, des forums de discussion et des consultations ont été organisés, et il a été décidé de convoquer des auditions publiques dans le respect du dialogue social et en réponse

à la demande expresse formulée par la Commission de la Conférence en 2016. Des éléments complexes et ambitieux ont été ajoutés sur les sujets suivants: la justice du travail, la transparence des syndicats et de la négociation collective; et l'octroi du vote à bulletin secret pour les travailleurs. Les changements en cours exigent des mesures d'ordre législatif, budgétaire et matériel, ainsi que la tenue d'activités de formation et de formation professionnelle. Quant à l'enregistrement des syndicats et des conventions collectives, la réforme prévoit qu'il revient à un organisme public décentralisé, dirigé par une personne proposée par le pouvoir exécutif et acceptée par le Sénat, ce qui le rendrait entièrement autonome. De la même manière, des organismes de conciliation seront créés dans les entités fédérales en vue d'un règlement efficace des différends et dans le respect de la convention. Le remplacement des conseils de conciliation et d'arbitrage par des tribunaux relevant du pouvoir judiciaire répond à une proposition de la Commission de la Conférence. La réforme constitutionnelle prévoyait un délai d'un an pour l'adoption des textes d'application, délai désormais échu. Cependant, certains éléments sont entrés en vigueur dès le lendemain de la publication de la réforme, par exemple l'obligation d'établir la représentation des travailleurs pour conclure des contrats collectifs, tel que prévu à l'article 123, point XXII *bis* de la Constitution. Cet article dispose que les procédures et les conditions fixées par la loi pour garantir la liberté de négociation collective et défendre les intérêts légitimes des travailleurs et des employeurs doivent préserver: a) les principes de représentativité des organisations syndicales; et b) l'authenticité de la signature, de l'enregistrement et du dépôt des conventions collectives. En outre, pour ce qui concerne le règlement des conflits entre syndicats, la demande d'adoption d'une convention collective ou l'élection des dirigeants syndicaux, le vote des travailleurs est personnel, libre et secret. Le pouvoir judiciaire et la réforme devraient être conformes aux dispositions constitutionnelles établies. Cette situation doit être un exemple pour d'autres pays et, même s'il serait préférable que le processus législatif soit achevé, il est encore en cours du fait de sa complexité. Il convient d'encourager le gouvernement à terminer les travaux en suspens et de reconnaître les avancées réalisées. Le cas en question devrait être traité dans les conclusions de cette commission comme étant un cas de progrès.

**Un membre travailleur du Mexique** a signalé combien il est important de rappeler le contexte dans lequel s'inscrit l'examen de la réforme du travail au Mexique. Il convient de souligner que deux réformes importantes ont été menées: la réforme du travail de 2012, et la réforme constitutionnelle entrée en vigueur en 2017. Cette dernière est le fruit d'une série de consultations menées précédemment par le Centre d'investigation et d'études économiques (CIDE), à la demande expresse de l'exécutif fédéral, auprès de juristes spécialisés, d'universitaires et d'un échantillon représentatif de la société civile. Toutefois, les organisations de travailleurs n'y ayant pas été associées, elles n'y ont pas participé, raison pour laquelle leurs avis n'ont pas été pris en compte. En avril 2016, à la suite de ces consultations, le Président de la République a adressé au Congrès de l'Union un projet de loi sur la «justice du quotidien», qui modifie en profondeur la Constitution, notamment en ce qui concerne le travail. L'orateur a rappelé que, en 2016 déjà, il avait dénoncé ces réformes et dit sa préoccupation concernant différents éléments qu'elles contiennent, notamment: a) le fait que la justice du travail relève du pouvoir judiciaire fédéral ou local, ce qui rompt l'équilibre social garanti par le tripartisme; b) le recours à la conciliation comme procédure préjudicielle obligatoire, par l'intermédiaire de centres de conciliation spécialisés et autonomes; et c) la création d'un organisme décentralisé chargé de l'enregistrement des conventions collectives et des organi-



sations syndicales, en sus de la conciliation au niveau fédéral, dont le titulaire est désigné par l'exécutif fédéral. Au terme de cette série de modifications, la réforme constitutionnelle a été approuvée à l'unanimité le 13 octobre 2016, ce qui a marqué un tournant sans précédent dans l'histoire du droit du travail au Mexique. La réforme du travail proposée plus récemment découle de la réforme constitutionnelle susmentionnée. Il convient de ne pas oublier que des consultations ont été annoncées le 27 avril 2018 par le Sénat. Il incombe aux organisations syndicales et à leurs dirigeants de passer de manière responsable et éclairée au nouveau modèle de justice du travail, afin d'offrir aux personnes qu'ils représentent une véritable sécurité juridique dans la défense de leurs droits. En conclusion, le gouvernement est instamment prié de donner toutes les garanties pour que la loi fédérale du travail soit le fruit de la concertation et du dialogue entre les acteurs du tripartisme.

**Un autre membre travailleur du Mexique** a rappelé que la modification de l'article 123 de la Constitution est entrée en vigueur le 24 février 2017. Cette réforme donne suite à plusieurs recommandations: transférer la justice du travail de l'exécutif au pouvoir judiciaire, en supprimant les conseils de conciliation et d'arbitrage et en créant des tribunaux du travail; rendre la procédure de conciliation obligatoire avant de saisir les tribunaux du travail et créer un organe décentralisé au niveau fédéral, chargé d'assurer la fonction de conciliation, l'enregistrement de toutes les conventions collectives et des organisations syndicales, ainsi que de conduire toutes les procédures administratives y afférentes. L'orateur s'est toutefois déclaré préoccupé par le retard pris dans la réforme du texte d'application de cet article 123, qui devait être menée avant le 24 février 2018. Le délai a donc expiré sans que le gouvernement se soit dûment penché sur ce point, laissant une vive incertitude en ce qui concerne la justice du travail et la réalité de la situation. En avril 2018, le Sénat a conclu un accord avec les partenaires sociaux, mais après les délais impartis. Il est inquiétant que le gouvernement n'ait pas pris les mesures nécessaires pour engager le processus de mise en conformité de la législation. Enfin, l'orateur a demandé au nouveau gouvernement, issu d'un vote démocratique et populaire, d'adopter les mesures nécessaires pour adapter la législation du travail aux principes établis dans la convention et de se conformer aux observations de la commission d'experts en vue d'éliminer les pratiques indues qui portent préjudice aux travailleurs mexicains et de mettre un terme à la persécution des dirigeants syndicaux et à la mort de travailleurs.

**Un troisième membre travailleur du Mexique** a indiqué que, après presque trente ans d'application de politiques néolibérales par les organismes financiers du Fonds monétaire international (FMI), de la Banque mondiale et de la Commission trilatérale, les conditions de travail des travailleurs du monde entier se sont précarisées, et le Mexique n'est pas une exception. Il a dénoncé le recours abusif à la sous-traitance, qui fragilise non seulement l'application de la convention, mais aussi la Constitution mexicaine et les droits de l'homme, et ce chaque fois que sont refusés le droit d'organisation, le droit à la négociation collective ou le droit de grève. Conformément à la Constitution nationale, les Mexicains ont droit à la santé, à une alimentation nutritive, au logement, à la culture, au sport, à l'éducation et au travail socialement utile. La sous-traitance en tant que telle transgresse ces droits. Certains dirigeants de micro, petites et moyennes entreprises nationales respectent l'ensemble des obligations prévues en termes de prestations du travail et de sécurité sociale, alors que d'autres ne le font pas. L'abus de la sous-traitance crée des problèmes sociaux qui ne manqueront pas de s'accroître dans un avenir proche, en particulier en ce qui concerne les pensions, car, faute de cotisations à la sécurité sociale, les générations futures n'auront pas droit au logement, à la santé et à une

retraite digne. La sous-traitance permet également de mettre les machines utilisées au nom d'une autre entreprise afin d'éviter que, en cas de conflit du travail, les travailleurs puissent bénéficier des indemnités auxquelles ils ont droit au regard de la loi.

**La membre gouvernementale du Paraguay**, s'exprimant au nom d'une grande majorité des pays d'Amérique latine et des Caraïbes, se félicite des informations communiquées par le gouvernement ces dernières années au sujet des actions menées et des mesures adoptées pour répondre aux observations de la commission d'experts. A ce sujet, en 2016, la commission d'experts a noté avec satisfaction l'adoption et l'entrée en vigueur de la réforme constitutionnelle, qui vise, entre autres mesures, à confier la justice du travail aux organes du pouvoir judiciaire indépendants du pouvoir exécutif. Cette réforme avait également comme objectif de renforcer l'instance de conciliation et de créer un organisme autonome chargé, à l'échelle nationale, de l'enregistrement des conventions collectives et des syndicats. De même, le gouvernement donne des informations sur les processus de consultation et les tables rondes organisés pour élaborer les réformes législatives qui permettent de donner pleinement effet à la réforme constitutionnelle, en particulier l'accord du Sénat concernant l'organisation d'auditions publiques afin de connaître les suggestions, les observations et les propositions des travailleurs, des employeurs, du corps enseignant et des organisations de la société civile sur l'avant-projet d'avis de législation secondaire. Compte tenu de la bonne volonté exprimée et des résultats obtenus, l'oratrice a souhaité plein succès au gouvernement dans le processus de réforme ambitieux et dans la transformation historique que connaît aujourd'hui l'administration de la justice sociale.

**Le membre gouvernemental du Panama** a souscrit à la déclaration de la membre gouvernementale du Paraguay et salué le fait que le gouvernement s'est employé à fournir régulièrement des informations actualisées sur l'application de la convention. Il convient de souligner la judiciarisation des procédures du travail, qui étaient réglées par les instances exécutive. De même, les commentaires formulés par la commission d'experts sont particulièrement pertinents et pèsent de manière positive sur les progrès que le gouvernement a réalisés en matière de justice du travail et qui s'inscrivent dans le droit fil de ce que promeut l'OIT. La transformation est en cours, en tenant compte des acteurs tripartites du pays, ce qui a montré au gouvernement que le dialogue social est un outil indispensable pour la liberté sociale et la matérialisation de la justice sociale. Enfin, l'orateur a réitéré son appui au gouvernement en ce qui concerne le processus d'amélioration régulière qui est mis en œuvre et a souligné l'importance du tripartisme, au sein de l'OIT, en faveur du bien commun.

**Un observateur, représentant la Confédération syndicale internationale (CSI)**, a déclaré qu'en février 2017 un décret portant modification de l'article 123 de la Constitution relatif à la justice du travail a été publié. Il s'agit de la plus grande réforme de la Constitution en cent années d'existence. En 2016, la commission a offert l'assistance technique du BIT au gouvernement et l'a prié d'engager le dialogue social en vue d'élaborer la législation secondaire. Toutefois, le gouvernement n'a ni promu de dialogue ni demandé cette assistance technique. Des sénateurs membres de la Confédération des travailleurs du Mexique (CTM) et de la Confédération révolutionnaire des ouvriers et paysans (CROC) ont alors lancé un projet de réforme, jugé inconstitutionnel, qui dérogerait au droit du travail mexicain puisque celui-ci ne régit pas tous les thèmes prévus dans la réforme constitutionnelle. Ce projet remet en question le rétablissement du faux tripartisme au sein des conseils de conciliation et d'arbitrage et l'octroi de pouvoirs juridictionnels à des organes administratifs décentralisés, comme le traitement d'affaires relatives au

droit de grève, qui ne devraient revenir qu'aux instances judiciaires en application de l'article 123, point XX, de la Constitution. En outre, le Sénat a publié un projet de décret validant ce projet. La semaine dernière, le Sénat a invité de soi-disant partenaires sociaux pour qu'ils se prononcent exclusivement sur ce décret, passant sous silence d'autres projets portés par d'autres sénateurs, en vue d'une réglementation cohérente de la réforme constitutionnelle. La justice et la paix sociales passent par le remplacement du processus législatif vicié en ce qui concerne les réformes secondaires entreprises par le gouvernement.

**Le membre gouvernemental du Honduras** a accueilli favorablement les mesures que le gouvernement a prises depuis février 2017 en matière de justice du travail, dans le cadre du processus de réformes en cours. Par ailleurs, il a exprimé ses préoccupations quant au fait que l'on tente de poser des cas qui ne constituent pas une violation de la convention comme des actes de violence à l'encontre de syndicalistes. Enfin, le gouvernement est instamment prié de continuer de mettre en place de nouveaux mécanismes de dialogue interinstitutionnels, conformément aux dispositions de la convention, qui défendent les droits fondamentaux des travailleurs, afin de garantir le respect de la liberté syndicale dans le pays.

**La membre travailleuse de l'Allemagne** a déclaré que les progrès évoqués par le gouvernement au sujet de la mise en œuvre de la convention ne sont que des progrès sur papier, et que peu de choses ont changé dans la pratique. La constitution de syndicats indépendants ainsi que leurs activités sont entravées de manière alarmante par une combinaison fatale entre: i) une procédure d'enregistrement arbitraire; ii) la prévalence de contrats de protection; et iii) la non-publication de l'enregistrement des syndicats et des accords conclus. Les conseils de conciliation et d'arbitrage, qui restent l'autorité compétente aux niveaux fédéral et des États, ne sont ni indépendants ni impartiaux, comme le montre leur composition, et trouvent toujours de nouveaux moyens pour faire obstacle à l'enregistrement et aux activités des syndicats indépendants. Les contrats de protection sont négociés à l'insu des travailleurs, parfois pour des entreprises allemandes, avant même la construction d'une usine ou le lancement des activités d'une entreprise. Si une entreprise est déjà entre les mains d'un soi-disant syndicat de protection ou s'il existe un contrat de protection, les conseils de conciliation et d'arbitrage disposent de différents moyens pour rejeter les demandes de syndicats indépendants. Il est pratiquement impossible de faire appliquer une véritable convention collective s'il existe un «syndicat de protection». La procédure est occultée par le manque de transparence, des obstacles bureaucratiques, des licenciements, des menaces ainsi que des actes d'intimidation et de violence. Pour démontrer qu'il progresse sur la voie de la réalisation de la convention, le gouvernement ne doit plus simplement évoquer la durée du processus de réforme, les discussions entre les différentes parties prenantes ou le fait que la législation secondaire n'est toujours pas encore entrée en vigueur et qu'elle a été conçue pour neutraliser les impératifs fondamentaux de la réforme constitutionnelle. L'oratrice a donc demandé au gouvernement de se conformer pleinement aux conclusions des organes de contrôle de l'OIT et, à cette fin: i) de démontrer, par des actions concrètes, de quelle manière un enregistrement rapide et indépendant des syndicats est garanti; ii) de fournir la preuve de la publication des conventions collectives, ainsi que de l'enregistrement, de la reconnaissance et des statuts des syndicats; iii) d'expliquer en détail les mesures spécifiques prises et mises en œuvre pour résoudre tous les problèmes liés aux contrats de protection; et iv) d'envisager de contraindre, en droit, les employeurs de faire connaître la convention collective applicable.

**Le membre gouvernemental de l'Algérie** a déclaré soutenir les efforts du gouvernement pour réformer la justice du travail, renforcer l'organe de conciliation et promouvoir le droit d'organisation et de négociation collective. Toutes les dispositions nécessaires ont été prises pour respecter les droits fondamentaux, y compris les droits à la liberté d'expression et d'association, ainsi que les garanties procédurales, tout en renforçant les prérogatives du système d'inspection du travail. Rien ne prouve qu'il y ait eu des violations de la liberté syndicale. Il s'est réjoui des avancées enregistrées dans le renforcement des instruments nationaux existants pour donner plein effet à la réforme constitutionnelle et a souhaité que la commission tienne compte des progrès réalisés.

**La membre travailleuse des États-Unis** a déclaré que les conseils de conciliation et d'arbitrage entravent la liberté syndicale des travailleurs et a cité en exemple la grève du syndicat indépendant des mineurs, entamée en 2008, sur la légitimité de laquelle le Conseil de conciliation et d'arbitrage fédéral ne s'est jamais prononcé. En 2013, un syndicat d'entreprise, géré par le propriétaire de la mine, a revendiqué des droits de négociation collective et occupé la mine pour tenter de mettre fin à la grève. Au lieu de protéger la grève, le conseil de conciliation et d'arbitrage a accédé à la demande illégale de ce syndicat et autorisé la tenue d'élections en 2017, pour lesquelles l'employeur et le syndicat d'entreprise ont présenté la même liste d'électeurs qualifiés au conseil de conciliation et d'arbitrage. Sur cette liste figurait non seulement le nom de mineurs recrutés pour qu'ils votent en faveur de l'entreprise, mais aussi de travailleurs qui n'auraient pas dû y figurer, notamment des mineurs retraités, des mineurs ayant perçu des indemnités de licenciement et même des mineurs décédés. Malgré ces irrégularités – collusion entre le syndicat d'entreprise et l'employeur, attestée par le caractère identique de la liste que chacun a produite et incapacité à prouver quels travailleurs sont des électeurs qualifiés –, le conseil de conciliation et d'arbitrage a autorisé ces élections, remportées par le syndicat d'entreprise. Toutefois, en janvier 2018, un tribunal a annulé ces élections et a contraint le syndicat d'entreprise à abandonner sa requête, offrant finalement une certaine protection à la grève légitime du syndicat indépendant. Cet exemple montre les problèmes liés aux conseils de conciliation et d'arbitrage, à savoir: i) leur manque d'impartialité et leurs préjugés à l'endroit des syndicats indépendants; et ii) leurs liens étroits avec les syndicats de protection et les employeurs. Au moment où le Conseil de conciliation et d'arbitrage fédéral a autorisé la deuxième élection, le secrétaire du conseil chargé des questions collectives avait été préalablement employé comme avocat par l'entreprise; fonction qu'il occupait de nouveau. De plus, les travailleurs ont dû attendre des années avant de bénéficier de la protection des droits à la liberté syndicale. Comme l'assure la réforme constitutionnelle, les conseils de conciliation et d'arbitrage doivent être remplacés par un système de justice du travail totalement indépendant du pouvoir exécutif qui autorise les travailleurs à exercer pleinement leur liberté syndicale. Ces changements doivent être accomplis pour que tout accord de libre-échange nord-américain (ALENA) renégocié ou tout autre accord de libre-échange, voire le Mexique lui-même, puissent respecter la convention.

**Le membre gouvernemental de l'Uruguay** a souscrit à la déclaration de la membre gouvernementale du Paraguay et s'est arrêté, parmi les mesures prises par le gouvernement, sur la réforme de 2012 relative à la procédure en matière d'affaires liées au travail et sur la promotion de la réforme de la procédure. La mise en œuvre complète des lois de cette nature prend du temps, divers ajustements étant généralement nécessaires pour atteindre les objectifs visés. La réforme du travail a permis de réduire de plus de 60 pour cent la durée habituelle des procès relatifs au travail, ce qui

présente un avantage indéniable pour le justiciable, qui accède désormais à une justice plus rapide et plus efficace. Quelques aspects mineurs de la réforme restent à ajuster. Il est raisonnable qu'un délai suffisant soit nécessaire pour qu'elle soit entièrement mise en œuvre. A cet égard, et compte tenu de l'expérience de l'Uruguay en la matière, l'orateur a offert la coopération technique de son pays et a encouragé le gouvernement à poursuivre sur la voie du dialogue social.

**Un membre travailleur de la Colombie** a reproché au Mexique les violations de la liberté syndicale, notamment ses dérives liées à l'existence de contrats de protection. Tous les organes de contrôle de l'OIT ont signalé que ces contrats engendrent une violation de droits. Face à la gravité et au caractère répétitif de ces violations, l'OIT doit prendre des mesures drastiques. Au lieu de supprimer la figure juridique qui dénature en soi les organisations syndicales et la visée de la négociation, la réforme législative de 2012 et la réforme constitutionnelle de 2017 modifient les dispositions relatives à l'enregistrement, à la publication et au vote, entre autres dispositions. Ainsi, cinq ans après la réforme législative et quinze mois après la réforme constitutionnelle, les conseils de conciliation et d'arbitrage continuent d'enregistrer des syndicats et des contrats de protection. Le gouvernement doit respecter les recommandations et les observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT au sujet des syndicats et des contrats de protection et empêcher que les pratiques précitées soient possibles, moyennant des lois issues de véritables consultations avec les organisations représentatives de travailleurs et un contrôle efficace exercé par les autorités, afin d'empêcher que ne perdurent des syndicats non démocratiques et des simulacres de négociation.

**Un autre membre travailleur de la Colombie** a souligné que tout acte qui limite la liberté syndicale, surtout au regard de la convention, est absolument inacceptable. Un syndicalisme exempt de toute forme de pression est indispensable au développement d'un pays. L'orateur a demandé en conséquence au gouvernement comme aux partenaires sociaux des informations plus détaillées sur les contrats de protection. Il prie également le gouvernement de se mettre d'accord, avec les organisations syndicales et les employeurs, sur la loi fédérale du travail, afin d'éviter toute manipulation pouvant nuire à l'application de la convention.

**Le membre gouvernemental du Brésil** a salué les progrès accomplis par le gouvernement, et reconnus dans le rapport de la commission d'experts au sujet de la modernisation de l'administration de la justice du travail, ainsi que l'appui marqué de la Chambre des députés et du Sénat à la réforme constitutionnelle. Il convient de souligner les mesures législatives prises et les pratiques appliquées pour régler le «phénomène des syndicats de protection et des contrats de protection» ainsi que les processus de consultation ambitieux et les tables rondes que le gouvernement a organisés pour donner plein effet à la réforme constitutionnelle au moyen de la législation secondaire. En ce qui concerne la représentativité syndicale et la transparence, il y a lieu de signaler que des observations ont été formulées sur la base d'allégations générales qui ne se réfèrent pas à des cas concrets et qu'on ne peut admettre que les organes de contrôle formulent des commentaires sans disposer d'éléments objectifs. Le Mexique n'ayant pas ratifié la convention n° 98, on ne peut accepter que la commission examine des commentaires sur l'application de cette convention. Les discussions de la commission doivent se cantonner aux termes techniques relatifs à l'application de la convention en question. En conclusion, le gouvernement est invité à continuer de concrétiser ses objectifs de réforme du travail, dans le respect de ses engagements internationaux.

**Le membre travailleur de l'Argentine** a indiqué que le gouvernement a présenté à plusieurs reprises devant la

commission des informations sur des avancées jamais concrétisées. La durée de l'application de la loi fédérale sur les travailleurs au service de l'Etat constitue un bon exemple de ces pratiques dilatoires. Cette loi a été adoptée en 1963 et, cinq ans plus tard, la commission d'experts a relevé que le gouvernement était en train de réviser les éléments de la loi contraires à la convention. Cinquante ans plus tard, ces éléments sont toujours en vigueur. Le gouvernement a indiqué que ces dispositions ne sont pas applicables en vertu de la jurisprudence de la Cour suprême de justice. Toutefois, les arrêts de la cour n'entraînent pas l'abrogation des articles de la loi contraires à la convention, et les travailleurs continuent de saisir la justice sur ces points. Cette situation illustre clairement que la violation de la convention perdure. Les travailleurs du secteur de l'éducation qui luttent contre la «réforme éducative» qui restreint la liberté d'association et de négociation sont également concernés par les atteintes à la liberté syndicale. Ceux qui s'opposent à cette réforme subissent la répression, comme cela fut le cas en juin 2016, dans l'Etat d'Oaxaca. La répression a fait 10 morts et 100 blessés; 30 personnes ont été placées en détention. Les auteurs de ces faits n'ont toujours pas été punis, comme sont restés impunis les auteurs de la disparition de 43 étudiants à Ayotzinapa. Le gouvernement doit prendre des mesures concrètes pour aligner la législation et la pratique nationales sur les dispositions de la convention. De plus, la commission doit instamment prier le gouvernement de mettre un terme aux pratiques qui portent atteinte à la liberté syndicale depuis des décennies.

**Le membre travailleur du Paraguay** a fait remarquer que le gouvernement a tenu compte de certaines recommandations de la commission d'experts, mais pas d'autres. Le Mexique a procédé à des réformes constitutionnelles en matière de travail, portant suppression des conseils de conciliation et d'arbitrage et création des tribunaux du travail. Cependant, le délai légal pour modifier la loi portant réglementation de ces organismes et tribunaux est échu, et le congrès a suspendu le processus de réforme afin d'organiser des consultations avec les partenaires sociaux. La procédure ne s'inscrit pas dans les termes prévus par la Constitution. L'orateur a rappelé que les réformes doivent garantir la représentativité des organisations syndicales et la transparence en ce qui concerne la signature, l'enregistrement et le dépôt des conventions collectives afin que celles-ci correspondent à une organisation qui représente véritablement les intérêts et les droits des travailleurs. Des mécanismes favorisant la vie syndicale et autorisant le droit de grève sont nécessaires. L'orateur a donc recommandé au gouvernement et au congrès d'adopter les mesures nécessaires, par voie de dialogue avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, en vue d'aligner la législation sur les principes établis dans la convention.

**La membre travailleuse du Canada** a regretté l'utilisation généralisée d'accords collectifs illégitimes signés entre un employeur et un syndicat sur lequel l'employeur a la mainmise, avec la bénédiction des autorités gouvernementales. Les travailleurs qui tentent de constituer des syndicats indépendants et démocratiques sont harcelés, menacés et assassinés: en novembre 2017, Victor et Marcelino Shaunitla Peña ont été assassinés alors qu'ils participaient à un arrêt de travail dans une mine d'or et qu'ils refusaient de s'affilier à un syndicat imposé par l'entreprise. Cela avait mis en lumière la corruption du système des contrats de protection du travail, ainsi que son caractère antidémocratique. En janvier 2018, Quintin Salgado a été assassiné après avoir reçu des menaces de mort s'il continuait à soutenir la création d'un nouveau syndicat. Ces meurtres n'ont fait l'objet d'aucune enquête. Toujours en janvier 2018, après avoir reçu des menaces du syndicat de l'entreprise, la maison d'un mineur, Eli Manuel Robellido, a été incendiée. Quelques jours plus tard, une autre travailleuse, Monica



Lopez, a été battue et laissée pour morte. Aucune enquête n'a été menée. L'oratrice a rappelé que les droits des organisations de travailleurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence et qu'il incombe aux gouvernements de veiller à ce que ce principe soit respecté. Le libre choix des travailleurs de constituer des organisations et de s'y affilier est tellement fondamental pour la liberté syndicale dans son ensemble qu'il ne saurait être compromis par des retards et des simulacres de réformes. L'oratrice a demandé au gouvernement de réformer et de faire respecter l'état de droit afin de protéger les revendications des travailleurs en faveur de syndicats démocratiques, de meilleurs salaires et conditions de travail, et de bonnes conditions de santé et de sécurité au travail. Le Mexique est tenu de modifier sa législation et sa pratique afin de rétablir les droits des travailleurs, conformément à la convention, avant la signature d'un quelconque accord de libre-échange.

**Un observateur, représentant la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)**, a déclaré que les contrats de protection constituent l'obstacle le plus sérieux à l'exercice de la liberté syndicale au Mexique. La Commission de la Conférence, la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale ont tous instamment prié le gouvernement d'abolir réellement le système des contrats de protection, sans effet. Ce système prive les travailleurs de tout droit à des conditions de travail sûres, à la tenue d'inspections du travail, à des compensations ou à la sécurité sociale et vise à démanteler un syndicalisme authentique et démocratique. Telle est malheureusement la situation dans les secteurs du transport routier et portuaire. La réforme constitutionnelle passe par l'adoption d'une législation secondaire. Cependant, le projet de loi porte atteinte à l'esprit de cette réforme et contient de nombreuses dispositions préjudiciables pour les travailleurs, notamment la modification de l'article 388 de la loi fédérale du travail. Les syndicats de protection ont court-circuité les syndicats qui représentent les travailleurs du secteur aéronautique en prétendant représenter tous les travailleurs et en cherchant à négocier un accord unique. Le projet de modification de l'article 388 aggrave ce problème en interdisant aux syndicats professionnels de négocier des accords séparés avec un même employeur. Cela est incompatible avec l'obligation de promouvoir une négociation collective libre et volontaire. Les organes de contrôle de l'OIT ont clairement indiqué que, pour satisfaire la pluralité syndicale lorsqu'un seul accord est possible, les syndicats minoritaires ou professionnels doivent au moins être en mesure de conclure des conventions collectives au nom de leurs membres. Ce principe est particulièrement important au Mexique, compte tenu des effets des contrats de protection. L'orateur a demandé au gouvernement de retirer le projet de législation secondaire afin de mettre sa législation du travail en conformité avec la convention.

**Une observatrice, représentant IndustriALL Global Union**, a indiqué que les contrats de protection constituent depuis longtemps une part essentielle de la politique et de l'économie de l'Etat. Ce modèle s'étend désormais à tous les secteurs industriels: il garantit les coûts de main-d'œuvre les plus bas et empêche toute négociation avec les travailleurs. Depuis la privatisation des secteurs de l'énergie et du gaz, les contrats de concession et d'exploration contiennent des clauses spécifiques mentionnant le syndicat désigné, privant ainsi les travailleurs de toute liberté de choix. Malgré les promesses faites sur la scène internationale, le gouvernement ne fait rien pour éliminer ces contrats de protection. L'annonce de nouveaux investissements dans les secteurs de l'automobile, de l'énergie, de l'électronique ou du textile arrive avec une «cerise sur le gâteau», un contrat de protection déjà signé avec le syndicat dominé par l'employeur, bien avant que l'usine ne soit construite ou qu'un travailleur n'y apparaisse. La semaine précédente, une cin-

quantaine de travailleuses du secteur textile ont été licenciées pour avoir défendu leurs droits: la direction a déclaré qu'il n'y aurait pas d'autre syndicat que celui qui existait déjà dans l'usine. Seuls les syndicats officiels d'entreprise peuvent conclure un accord collectif. Les autorités, l'entreprise et le syndicat de protection bloquent depuis six ans la demande d'élections syndicales que le syndicat «Mineros», affilié à IndustriALL, a déposée. Même lorsque celui-ci a remporté les élections dans un site minier en avril 2016, l'entreprise et le syndicat de protection ont refusé d'appliquer la décision rendue et ont continué d'occuper les locaux du syndicat. L'oratrice a conclu qu'il incombe au gouvernement de respecter les droits des travailleurs mexicains et la liberté syndicale.

**Un observateur, s'exprimant au nom de la Confédération des travailleurs des universités des Amériques (CONTUA)**, déclare que le gouvernement recourt systématiquement, et de manière inquiétante, à des pratiques contraires à la convention. Depuis 2015, la commission demande au gouvernement de régler la question du phénomène des syndicats de protection et d'inclure les partenaires sociaux aux discussions s'y rapportant. En 2017, la commission demandait de nouveau au gouvernement de consulter les partenaires sociaux, car l'opacité des mesures mises en place est source de grave préoccupation. Une fois encore, le gouvernement doit fournir des explications à la commission sur le fait qu'il s'est à nouveau abstenu de mener de véritables consultations tripartites, institutionnalisées et permanentes dans le cadre du processus de transition lié à la réforme constitutionnelle de la justice du travail, ce qui va à l'encontre de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Une telle obligation relève de la responsabilité du gouvernement, et il ne peut invoquer son droit interne pour justifier le fait qu'il ne respecte pas les dispositions de la convention. Dans le même ordre d'idée, on ne peut parler de consultation lorsqu'il s'agit d'instaurer un supposé dialogue social avec les organisations de travailleurs les plus représentatives, lorsque l'on suit généralement une pratique syndicale, corporative et antidémocratique contraire aux intérêts des travailleurs. En ce sens, une consultation ne reflète pas la réalité du travail au Mexique. Selon le Journal officiel du Sénat, les auditions publiques doivent avoir lieu en mai et juin 2018. Cependant, dans la réalité, aucune audition publique n'est inscrite au programme des quatre bureaux régionaux. Ces auditions portent sur le projet de loi que le gouvernement a présenté le 7 décembre 2017, par l'intermédiaire de la CTM et de la CROC. Elles ne font pas référence aux trois autres projets de loi qui ont également été présentés. La CTM et la CROC n'ont pas reçu à ce jour de convocation officielle. Pour prouver les procédés artificieux de l'Etat, on citera le cas de la demande formulée par le président de l'organe collégial de l'Union nationale des travailleurs (UNT) et le secrétaire général du Syndicat de travailleurs de l'Université nationale autonome du Mexique (STUNAM) qui, en mai 2018, ont demandé au Sénat le lieu, la date et l'heure prévus pour l'audition publique sur l'avant-projet d'avis en matière de justice du travail et qui n'ont reçu à ce jour aucune réponse. Ce projet est une preuve supplémentaire d'un tripartisme qui n'en est pas un, dans lequel il est proposé de créer l'Institut fédéral de conciliation au travail et d'enregistrement, constitué de 12 membres répartis comme suit: 4 membres du gouvernement, 4 représentants de travailleurs et 4 représentants d'employeurs. Cela révèle de nouveau un contrôle corporatif total puisque le mécanisme susmentionné prévoit que 4 des 12 membres doivent provenir d'organisations nationales de travailleurs, mais seulement des «plus représentatives», ce qui prouve combien le gouvernement renforce encore et toujours le syndicalisme protectionniste et antidémocratique, en privilégiant ces secteurs et en ex-

cluant les autres représentations syndicales, ce qui est contraire aux principes fondamentaux de l'OIT, en particulier de la convention. Une telle insistance prouve combien le régime va à l'encontre du bien-être des travailleurs mexicains en ce qu'il soutient, avec l'appui de la loi, des pratiques qui vont à l'encontre de la liberté syndicale. Enfin, l'orateur a appelé le Mexique à ratifier immédiatement la convention n° 98.

Le **représentant gouvernemental** a souligné que nombre d'interventions étaient centrées sur la réforme du travail. S'il est vrai que la partie constitutionnelle déjà adoptée suppose des responsabilités pour différents acteurs, notamment les autorités fédérales et les autorités des Etats, il est également vrai que la mise en œuvre de la législation secondaire passera par l'adoption d'instruments qui permettront, tant au pouvoir judiciaire (en ce qui concerne la justice du travail) qu'à l'organisme décentralisé et aux centres de conciliation, de s'acquitter de leurs fonctions. Le Sénat analyse ce processus de réforme dans le cadre de l'examen de quatre projets, qui n'ont pas été rejetés au niveau parlementaire. A la demande de nombreux groupes, le Sénat a décidé d'ouvrir les consultations non seulement dans le cadre des travaux des commissions législatives, mais également de forums de discussion. Il revient au Sénat de décider qui sera invité à y participer. Le gouvernement tient néanmoins à insister sur le fait que des consultations tripartites sont menées en vue d'élaborer la législation secondaire et de permettre que celle-ci rassemble un consensus minimum permettant d'accomplir la réforme constitutionnelle dans les meilleures conditions. Ainsi, en 2018, le secrétariat au Travail a tenu plus de 91 réunions avec des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le gouvernement et l'Etat tiennent à parvenir à un consensus avec les travailleurs, les employeurs et les organisations de la société civile sur ce qui est le plus adapté en matière de réforme du travail, en tenant toujours compte des droits des travailleurs. Par ailleurs, l'orateur a indiqué qu'il avait souvent été question des contrats de protection dans la discussion. Le Mexique a fait preuve de coopération sur les cas concrets posant des problèmes de cet ordre. A cet égard, l'orateur a souligné que la réforme constitutionnelle tient compte de l'origine des contrats de protection et que, d'une certaine manière, ils sont issus de la loi fédérale du travail et qu'ils évitent des problèmes tels que les « appels à la grève à des fins d'extorsion ». En ce qui concerne l'enregistrement des syndicats, l'orateur a indiqué que, contrairement à ce qu'ont dit les préopinants, l'autorité fédérale répond actuellement à une demande d'enregistrement dans les trois ou quatre jours. Ainsi, le Mexique a connu la plus grande hausse du nombre d'associations syndicales jamais enregistrées. Au niveau fédéral, il existe un système électronique comptant plus de 3 400 enregistrements d'association. L'orateur a remercié des pays membres du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes pour les efforts déployés, encourageant le gouvernement à poursuivre son action et à expliquer le mieux son action, dans le respect des dispositions de la convention.

Les **membres travailleurs** ont salué la volonté du gouvernement d'aligner sa pratique et sa législation sur la convention et ont formulé le vœu que cela se traduise par des mesures concrètes. Il est néanmoins regrettable que le gouvernement n'admette pas que ses règles et ses propositions législatives actuelles présentent de graves lacunes au regard de la convention. Les nombreux problèmes rencontrés sont ancrés dans le système relatif aux contrats de protection. En réponse aux commentaires formulés par le gouvernement selon lesquels il fournit depuis de nombreuses années des informations et des preuves détaillées à la commission d'experts et à la Commission de la Conférence, des exemples précis ont une fois de plus été donnés lors de cette discussion, venant illustrer les effets des contrats de

protection. Depuis de nombreuses années, ce système entrave gravement l'exercice de la liberté syndicale et de la liberté de négociation collective. Les membres travailleurs ont contesté la déclaration selon laquelle la question des contrats de protection n'entre pas dans le champ d'application de la convention. En effet, cette pratique est étroitement liée aux conventions n°s 98 et 87. L'existence de contrats de protection fait obstacle à la constitution de syndicats libres et indépendants. Il est considéré qu'un Etat Membre ne respecte par la convention n° 87 s'il met en œuvre ou conserve des lois qui empêchent les travailleurs de contester l'existence de contrats de protection et qui limitent leur capacité d'élire librement des syndicats démocratiques et indépendants. La possibilité pour les travailleurs de constituer un syndicat de leur choix et d'y adhérer et la capacité qu'a ce syndicat de représenter, de défendre et de promouvoir les intérêts de ses membres, par l'intermédiaire de la négociation collective, sont au cœur même de la convention. Le gouvernement doit donc prendre toutes les mesures pour mettre fin à l'utilisation de contrats de protection. A cet égard, les membres travailleurs ont formulé un certain nombre de recommandations à l'intention du gouvernement, comme suit: i) le gouvernement est invité à soumettre des informations sur la législation proposée qui vise à appliquer la réforme constitutionnelle. Des consultations sur cette législation avec tous les partenaires sociaux, y compris des syndicats indépendants, sont essentielles. Le projet de loi porte considérablement préjudice à l'exercice du droit de liberté syndicale, et ses effets sont perceptibles partout dans le pays, et même dans la région; ii) étant donné que les conseils de conciliation et d'arbitrage n'ont pas été en mesure de garantir la liberté syndicale et le droit de négociation collective, il doivent être remplacés par des organismes véritablement indépendants et impartiaux chargés de régler les différends du travail et d'enregistrer les syndicats ainsi que leurs conventions collectives. Le gouvernement doit également indiquer comment il va garantir la création d'organismes réellement indépendants ainsi que donner des informations sur les mesures prévues pour assurer une transition efficace entre les conseils de conciliation et d'arbitrage et ces nouveaux organismes; iii) le gouvernement doit garantir la transparence des informations et l'accès à celles-ci concernant l'enregistrement des organisations syndicales et des conventions collectives conclues. Le gouvernement est tenu de transmettre toutes les informations à ce sujet; iv) les travailleurs qui souhaitent exercer leur droit de liberté syndicale et de négociation collective doivent être en mesure de le faire et de pouvoir rapidement et efficacement contester la validité des contrats de protection et des accords négociés, le cas échéant; v) le gouvernement est instamment prié d'appliquer la loi existante et de veiller à ce que l'on ne recoure pas à l'externalisation des travailleurs pour faire obstacle à l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective; vi) la législation proposée annule aussi des garanties fondamentales en matière de licenciement et de suppression d'emploi. Le gouvernement a le devoir de protéger les travailleurs contre les licenciements arbitraires et les représailles du fait de leurs activités syndicales. Cela s'applique aussi aux cas de licenciements collectifs; et vii) le gouvernement doit expressément abolir les restrictions qui pèsent sur le pluralisme syndical et l'élection, en toute liberté, des dirigeants syndicaux. Enfin, le gouvernement est instamment prié de mettre fin aux actes de violence perpétrés à l'encontre de syndicalistes, notamment ceux qui prennent part à des débats sociaux et politiques dans l'exercice de leurs fonctions syndicales, afin de sonner le glas du règne de l'impunité pour ce genre de crimes. Les auteurs, tant matériels qu'intellectuels, de ces actes doivent être arrêtés et traduits en justice. Sinon, on ne fait qu'inviter certains employeurs et leurs agents à recourir à la violence, y compris aux meurtres, dans le cadre de conflits du travail.



Pour respecter ces recommandations, et compte tenu de l'importance des questions examinées, le gouvernement est instamment prié de demander l'assistance technique du BIT concernant le projet de loi et d'accepter une mission de contacts directs. Le cas du Mexique doit faire l'objet d'un paragraphe spécial dans le rapport.

Les membres employeurs ont remercié tous les intervenants dans ce débat, lequel est riche en informations et en opinions diverses, ce qui montre qu'exprimer des positions ouvertes et franches sur les différents aspects de ce cas est possible. Les réponses complémentaires présentées par le gouvernement reprennent en grande partie les points mentionnés dans son intervention initiale et précisent également certains points soulevés par les membres employeurs. Concernant les positions des divers représentants des travailleurs, des approches et points de vue divers sont exprimés qui, comme l'ont mentionné précédemment les membres employeurs, dépassent peut-être le cadre de la convention. Dans ses observations, la commission d'experts se réfère au cas n° 2694 du Comité de la liberté syndicale. Dans son rapport de juin 2017, le comité distingue les questions de caractère global des allégations concrètes. Les questions globales englobent tous les aspects législatifs qui relèvent de l'examen de la commission d'experts et de la Commission de la Conférence, comme cette dernière en a discuté aujourd'hui. Pour autant, les aspects concrets qui ont trait à des questions pouvant relever de la convention n° 98 sont examinés par le Comité de la liberté syndicale pour permettre une analyse plus détaillée de nombreux points que les représentants de diverses parties prenantes ont abordés aujourd'hui. Cela dit, ni la Commission de la Conférence ni la commission d'experts ne devrait aborder les aspects liés aux principes de la négociation collective. En conséquence, la question des systèmes de négociation collective ne fait pas partie de la discussion et doit être totalement exclue des considérations et conclusions que formule cette commission. Le gouvernement s'est référé à un Protocole d'inspection du travail sur la libre négociation collective, lequel permet aux inspecteurs du travail d'exercer de multiples activités et de protéger de nombreux travailleurs au Mexique. De même, le gouvernement fait référence au système de consultation des organisations syndicales, indiquant qu'il fait l'objet de plus d'un million de recherches et qu'il contient des informations détaillées sur plus de 3 400 organisations syndicales, ce qui répond aux préoccupations de la commission concernant les systèmes d'enregistrement et d'information. Le gouvernement informe également qu'il s'emploie à mettre en place un organisme public décentralisé aux termes de la réforme constitutionnelle, mécanisme doté d'outils administratifs, organisationnels, technologiques et logistiques pour sa mise en œuvre. De même, 91 réunions ont été organisées avec des représentants des travailleurs, des employeurs, des universitaires, des ordres et associations d'avocats, en plus des auditions publiques décidées par le Sénat pour donner effet aux nouvelles lois et aux quatre projets de loi ou initiatives législatives. Il s'agit d'un processus qui ne cesse d'évoluer, à la faveur d'un large dialogue social, ce que promeut cette Organisation. L'établissement de tribunaux du travail indépendants, dotés d'un budget propre à en assurer la mise en place et le bon fonctionnement, fait partie d'un processus dans le cadre duquel des mesures claires et précises sont mises en œuvre. Le gouvernement a largement répondu aux diverses inquiétudes formulées par la commission d'experts et par la Commission de la Conférence. S'agissant des libertés civiles et des droits syndicaux, le gouvernement a présenté des informations, émanant de divers organismes indépendants, sur plusieurs actes de violence qui n'ont pas de lien avec la liberté syndicale, raison pour laquelle il n'est pas nécessaire d'entrer dans les détails. En conséquence, s'agissant de la demande de la commission d'experts concernant des commentaires du gouvernement

sur ces actes de violence, il faut considérer qu'ils ont déjà été fournis et qu'il n'est nullement besoin de demander des informations supplémentaires. Quant à la réforme constitutionnelle, la recommandation invitant le gouvernement à prendre des mesures importantes et à organiser une consultation tripartite sur la réforme constitutionnelle est jugée pertinente par les membres employeurs si le gouvernement l'intègre dans le rapport qu'il doit présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution, et non dans un rapport complémentaire ou anticipé par rapport à la pratique habituelle de présentation des rapports. Concernant la représentation et les contrats de protection, c'est une question qui sera examinée par le Comité de la liberté syndicale, et le gouvernement doit s'adresser à ce comité pour la marche à suivre. En conséquence, selon les membres employeurs, la conclusion selon laquelle le gouvernement devrait adopter des mesures avec les acteurs tripartites à cet effet est une question qui relève du Comité de la liberté syndicale et non de la Commission de la Conférence. Concernant la publication de l'enregistrement des syndicats, ce système existe déjà et fournit des informations complètes. C'est pourquoi la conclusion demandant au gouvernement de continuer à fournir des informations sur la manière dont il s'acquitte de son obligation relative à la publication des enregistrements et des statuts n'est pas non plus indispensable. Enfin, les membres employeurs ont estimé que, concernant la question des réformes législatives, il existe de nombreux points qui, en raison des explications fournies par le gouvernement et de la jurisprudence même, ne sont pas recevables, la demande adressée au gouvernement par la commission d'experts de prendre des mesures pour modifier les restrictions de la loi fédérale des travailleurs au service de l'Etat n'étant pas indispensable. N'est pas non plus pertinente la recommandation de prendre les mesures nécessaires pour modifier l'article 372 de la loi fédérale du travail sur l'interdiction faite aux étrangers d'accéder aux fonctions de dirigeant syndical, afin que la restriction en question soit abrogée de manière expresse. Les conclusions doivent viser à ce que des informations complémentaires soient fournies dans le cadre des rapports récurrents et périodiques que prévoient les procédures générales qui permettent d'assurer le suivi de toute convention. Les membres employeurs ont estimé qu'il est possible de clore le présent cas.

### Conclusions

**La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies oralement et par écrit, ainsi de la discussion qui a suivi.**

**La commission a également pris note des discussions qu'elle a déjà eues sur ce cas, la dernière ayant eu lieu en 2016.**

**Prenant en compte les exposés du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a encouragé le gouvernement:**

- à continuer de s'attacher à adopter les mesures législatives prévues dans le contexte de la réforme constitutionnelle, dans le cadre de consultations suivies avec les partenaires sociaux au niveau national;
- à faire en sorte que, en consultation avec les partenaires sociaux, la législation secondaire nécessaire pour lancer la réforme de la Constitution et la loi fédérale du travail soient conformes à la convention;
- à continuer de s'acquitter de son obligation légale de publier l'enregistrement des syndicats et leurs statuts, ainsi que les conventions collectives applicables; et
- à veiller à ce que les syndicats puissent exercer leur droit de liberté syndicale, en droit et dans la pratique.

**La commission a invité le gouvernement à rendre compte en détail des mesures prises pour donner suite aux présentes recommandations, à la prochaine session de la commission d'experts, en novembre 2018.**

La représentante gouvernementale a remercié la commission pour le dialogue constructif et ouvert qui a eu lieu. Elle a écouté avec beaucoup d'attention les commentaires faits et les questions abordées lors de la discussion, ainsi que les conclusions présentées, qui seront dûment examinées et prises en considération par les autorités. Elle a également réitéré l'attachement du gouvernement aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'à la promotion et à la concrétisation du travail décent. Le dialogue social est le meilleur moyen de définir les mesures qui permettront de continuer à réaliser les principes fondamentaux au travail et, en particulier, les principes de la convention. Le Mexique réitère son attachement à ce dialogue et aux organes de contrôle de l'OIT, qui en facilitent la consolidation. Par conséquent, il répondra, à chaque fois et dans les meilleurs délais, aux demandes d'information qui lui seront adressées.

#### MYANMAR (ratification: 1955)

Un représentant gouvernemental a indiqué que le gouvernement a fixé les priorités suivantes pour le pays et la population: l'état de droit, l'amélioration de la vie socio-économique de la population, la réconciliation et la paix à l'échelle nationale, et la modification de la Constitution en vue de l'édification d'une république fédérale démocratique. Sans aucun doute, la tâche n'est pas facile si l'on considère les défis internes et externes. Pour les relever, le gouvernement a choisi une démarche qui tient compte des besoins et de la situation du pays, tout en respectant les vues et les opinions de la communauté internationale et en gardant à l'esprit la responsabilité internationale du Myanmar. L'amélioration de la vie socio-économique de la population, notamment des travailleurs, a toujours été l'une des priorités de l'ordre du jour. La réforme de la législation du travail est bien engagée, et une culture de dialogue tripartite a été introduite et développée avec succès. Les progrès réalisés sont entre autres le perfectionnement des compétences, la création de l'Autorité nationale chargée des normes de compétences, l'ouverture de centres de ressources pour les migrants et, pour la première fois dans l'histoire, la fixation de salaires minima. En étroite coopération avec l'OIT, il y a eu des avancées considérables dans l'élimination de la pratique du travail forcé. Un nouveau chapitre s'ouvre pour les travailleurs en ce qui concerne leur droit syndical et d'organisation. Depuis l'adoption de la loi de 2011 sur les organisations syndicales, de nombreuses organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que trois fédérations et une confédération sont en place et fonctionnent. En réponse à la demande d'informations de la commission d'experts concernant le chapitre sur les règles et le chapitre correspondant sur les infractions et les sanctions, l'orateur a indiqué que la loi de 2016 sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques élargit l'espace démocratique pour tous les citoyens du Myanmar, dont les travailleurs, dans l'exercice de la liberté syndicale. Elle leur permet aussi de se réunir et de manifester sans autorisation préalable en donnant à l'autorité compétente un préavis de 48 heures. Les peines prévues en cas d'infraction ont également été considérablement réduites, par exemple en cas de manifestation sans préavis. Des directives et règles et règlements sont en cours d'élaboration pour mettre en œuvre la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques, dans sa lettre et son esprit. Son article 26 dispose que les règles, notifications, ordonnances, directives et procédures prévues dans la version précédente de la loi peuvent continuer à s'appliquer dans la mesure où elles ne sont pas contraires à la version de 2016. La loi sur les organisations syndicales et la loi sur le règlement des conflits du travail de 2012 sont en cours de réexamen et leur modification est envisagée, en étroite consultation et coopération avec toutes les parties prenantes (entre autres, travailleurs, employeurs, députés et spécialistes du BIT).

De fait, l'OIT a participé à l'élaboration du projet de texte dès le début du processus, et le gouvernement continuera d'informer la commission des progrès réalisés dans la réforme de la législation du travail. En ce qui concerne la loi sur les organisations syndicales, le gouvernement recherche constamment des résultats lors des discussions entre les partenaires sociaux, ainsi que les commentaires, vues et suggestions des fédérations syndicales, des organisations d'employeurs, de l'Union des fédérations des chambres de commerce et de l'industrie du Myanmar, ainsi que de l'OIT, et les a pris en compte dans le processus de réexamen. La question du pourcentage minimum requis (10 pour cent des travailleurs de la branche ou du secteur) pour pouvoir constituer une simple organisation de base et l'impact qu'a la structure pyramidale font partie des questions que le gouvernement examine dans le cadre du processus de révision. Les conditions d'éligibilité à des responsabilités syndicales énoncées dans la réglementation d'application de la loi sur les organisations syndicales visent à préserver la maîtrise de l'action à l'échelle locale et à assurer une représentation adéquate et réelle des travailleurs dans l'organisme qui sera chargé de promouvoir et de protéger les intérêts des travailleurs. Les différends dans les zones économiques spéciales (ZES) sont réglés par les comités de gestion respectifs, conformément à la section 16 «Questions relatives au travail» de la loi de 2014 sur les zones économiques spéciales (loi sur les ZES). Un fonctionnaire du ministère du Travail, de l'Immigration et de la Population (MOLIP) a été détaché dans ces comités et a fourni des conseils et des orientations dans le processus de règlement des conflits. Si un conflit n'aboutit pas à un règlement au sein du comité de gestion, le conflit est réglé conformément à la loi sur le règlement des conflits du travail (*Settlement of Labour Disputes Law*), même si la loi sur les ZES se réfère actuellement à la loi sur les conflits professionnels (*Trade Disputes Act*) qui a été abrogée. Le droit de liberté syndicale au Myanmar continue d'être renforcé. L'orateur est convaincu que, avec la volonté politique du gouvernement, une coopération tripartite étroite, l'assistance technique du BIT et le soutien des partenaires internationaux, les travailleurs et les employeurs seront de plus en plus en mesure de jouir de leurs droits fondamentaux et que ce progrès finira par aboutir au travail décent et au développement durable.

Les membres travailleurs ont rappelé les circonstances dans lesquelles le cas du Myanmar a été discuté pour la dernière fois à la commission, en 2011, et estimé que beaucoup de choses ont changé depuis: la loi sur les organisations syndicales et sa réglementation d'application ont été adoptées; les syndicats indépendants ont été autorisés et peuvent mener leurs activités pour la première fois depuis des décennies; la Fédération des syndicats de Birmanie (FTUB) est revenue de l'exil, a commencé à organiser des milliers de travailleurs et a obtenu son enregistrement en tant que Confédération des syndicats du Myanmar (CTUM); et des syndicalistes qui étaient incarcérés ont été libérés et ont repris leurs activités syndicales. Cependant, en dépit de ces mesures importantes, la situation des syndicalistes se détériore, et de nombreux problèmes graves subsistent. Les syndicats ont accueilli favorablement la décision du gouvernement de modifier la loi sur les organisations syndicales et la loi sur le règlement des conflits du travail, mais un projet de loi sur les organisations syndicales préparé par le MOLIP ne répond pas à la plupart des préoccupations exprimées par la commission d'experts et la Confédération syndicale internationale (CSI) et est pire à bien des égards que les lois existantes. En outre, des demandes d'enregistrement syndical dûment remplies ont été refusées pour des raisons arbitraires ou sur la base de directives gouvernementales qui n'avaient pas été rendues publiques. Dans certains cas, la police a enfreint les libertés civiles de travailleurs (harcèlement physique, détentions,

etc.) en réponse à l'exercice des droits syndicaux, dont des grèves. Les travailleurs qui tentent de s'organiser sont systématiquement licenciés, en toute impunité, à cause d'un système de règlement des différends qui est déficient, et les listes noires sont monnaie courante dans les zones industrielles. En ce qui concerne la législation, l'orateur a déclaré que, le gouvernement n'ayant pas tenu compte de la plupart des conseils techniques du BIT, la loi sur les organisations syndicales restreint les droits fondamentaux des organisations de travailleurs et d'employeurs, comme l'a confirmé à plusieurs reprises la commission d'experts. Les préoccupations suivantes ont été exprimées: le nombre minimal requis de 30 travailleurs pour constituer une organisation syndicale de base, avec le soutien supplémentaire de 10 pour cent des effectifs sur le lieu de travail, est trop élevé, en particulier sur les grands lieux de travail; l'exigence que les organisations syndicales à tous les niveaux soient constituées uniquement de travailleurs de la branche ou du secteur concernés a limité la capacité des syndicats de déterminer leur propre composition, et une interprétation étroite des termes «branche» et «secteur» a conduit à la formation de syndicats étroitement définis; la structure syndicale, qui est strictement organisée et reflète les structures administratives du gouvernement, ce qui empêche les travailleurs de former des syndicats répondant à leurs besoins; de lourdes exigences pour la formation d'organisations de niveau supérieur; des conditions restrictives pour devenir membre de la direction d'un syndicat (être citoyen du Myanmar ou, pour les étrangers, résider légalement dans le pays depuis au moins cinq ans, être âgé d'au moins 21 ans, et travailler dans la branche ou le secteur concerné depuis au moins six mois); l'interdiction de faire grève si les travailleurs ne sont pas passés d'abord par les mécanismes de règlement des conflits, ce qui limite les motifs légaux de grève aux conflits du travail et interdit les grèves de solidarité et les grèves menées en raison de la politique économique et sociale; et une liste inscrite dans la loi des lieux de travail autour desquels un périmètre de 500 yards doit être respecté autour de certains types de lieux de travail, ce qui peut rendre inefficace la grève si elle ne peut être menée que loin du lieu où se trouve l'employeur. Alors que le gouvernement a entamé un processus de réforme de la loi sur les organisations syndicales et de la loi sur le règlement des conflits du travail, les nombreuses réunions tripartites qui se sont tenues depuis un an et demi sont superficielles et n'ont pas permis de progrès significatifs. Il ressort clairement des déclarations du gouvernement et de ses projets de propositions qu'il n'a pas l'intention de répondre aux préoccupations des travailleurs ou de se conformer à la convention. Bien qu'une version ultérieure de la loi sur les organisations syndicales ait retiré la disposition fixant un nombre minimum de membres pour former un syndicat, elle ne répond pas à beaucoup d'autres préoccupations et crée plusieurs nouveaux problèmes. En particulier, ce projet: exclut les travailleurs de l'économie informelle, ce qui conduira à la dissolution de la majorité des syndicats dans le pays (les syndicats de travailleurs agricoles indépendants); dispose qu'il ne peut pas y avoir plus de trois syndicats de base dans une branche; maintient la structure syndicale rigide et établit des nombres minimums de travailleurs trop élevés pour former des syndicats de niveau supérieur; prévoit au lieu de leur enregistrement la «reconnaissance» des syndicats, laquelle ne durera que deux ans et devra être renouvelée; crée de nouveaux motifs illicites qui permettent au greffier en chef d'annuler l'enregistrement de syndicats; et inclut une disposition nouvelle et large sur les interférences ou les entraves exercées sur les travailleurs lorsqu'ils se rendent sur le lieu de travail, disposition qui peut être facilement utilisée pour empêcher des grèves. Le gouvernement doit donc s'engager dans un processus significatif de consultations avec les travailleurs

et les employeurs et demander à l'OIT de fournir des commentaires détaillés sur les projets susmentionnés afin que l'OIT l'aide à élaborer des amendements permettant de rendre la législation conforme à la convention.

En ce qui concerne l'enregistrement, il a été déclaré que, en dépit de règles claires concernant les conditions d'enregistrement, des fonctionnaires de bureaux d'enregistrement ont refusé des formulaires de demande dûment remplis pour des raisons arbitraires, en se référant dans certains cas à des «directives» du ministère qui n'étaient pas publiées. Selon des syndicalistes, ces directives exigent, par exemple, ce qui suit: tous les membres du comité exécutif d'un syndicat doivent soumettre leur curriculum vitae; tous les membres du syndicat doivent fournir une photocopie de leur carte d'identité (or de nombreux travailleurs n'ont pas pu obtenir de carte d'identité, laquelle est délivrée par le gouvernement); et le syndicat doit obtenir de l'employeur une lettre indiquant que le syndicat a informé la direction de l'entreprise de son intention de se faire enregistrer, ce qui donne la possibilité à l'employeur de s'opposer à l'enregistrement du syndicat en refusant de remettre la lettre en question. Plus récemment, des syndicats ont signalé l'obligation supposée d'obtenir la signature et la photocopie de la carte d'identité d'au moins 10 pour cent des travailleurs non syndiqués pour qu'ils puissent démontrer leur soutien à la formation d'un syndicat, ce qui dénature l'article 4 de la loi sur les organisations syndicales (elle-même contraire à la convention) et donne une possibilité de veto aux travailleurs non syndiqués. De telles exigences nouvelles et secrètes vont manifestement à l'encontre de ce que devrait être une procédure administrative simple. Le gouvernement doit interdire aux greffiers d'exiger ce qui n'est pas dans le cadre de la loi sur les organisations syndicales et sa réglementation et, si les directives mentionnées plus haut existent réellement, elles doivent être retirées immédiatement. S'agissant de la question des grèves, les membres travailleurs ont noté que, en plus des lacunes évidentes du cadre législatif qui régit les grèves, les travailleurs ne peuvent pas exercer librement leur droit de grève et font souvent l'objet de licenciements, de harcèlement et de poursuites judiciaires au motif qu'ils soulèvent des problèmes sur le lieu de travail. Par exemple, une grève a été organisée en janvier 2018 par des syndicalistes dans une usine de chaussettes de la zone industrielle 3, après le refus de l'employeur de conclure une convention collective qui répondait aux demandes du syndicat. Alors que l'instance d'arbitrage à laquelle le conflit avait été soumis avait ordonné à l'employeur de signer la convention et de négocier sur les questions restantes, l'employeur a licencié les 48 travailleurs impliqués dans la grève, poursuivi en justice 13 des meneurs de la grève puis licencié 25 autres travailleurs. Dans d'autres cas, des travailleurs ont été arrêtés ou menacés de poursuites judiciaires pour leur rôle dans des grèves, et d'autres ont signalé des menaces de la part de la police, d'agents de sécurité ou de voyous à la solde de l'employeur, faits qui se sont parfois soldés par des blessés graves. Dans la plupart des cas, les forces de l'ordre n'ont rien fait face à ces agressions, les plaintes portées devant la police, souvent, ne sont pas reçues et cette méthode est devenue la manière normale de traiter les syndicats. Concernant les cas d'annulation de l'enregistrement d'un syndicat, les membres travailleurs ont appris que les fonctionnaires de certaines régions chargés des questions du travail ont ordonné à des dirigeants syndicaux de se présenter à leurs bureaux tous les dimanches, sous peine de radiation du syndicat. Une telle exigence constitue une ingérence grave dans l'activité syndicale et porte atteinte à la capacité des travailleurs de mener des activités syndicales. L'annulation de l'enregistrement de syndicats, dans ces circonstances, constituerait une violation extrêmement grave de la liberté syndicale.



Les membres employeurs ont rappelé que cette convention fondamentale a été ratifiée par le Myanmar en 1955 et que son application a déjà fait l'objet de 18 discussions devant la Commission de la Conférence et de 26 observations de la Commission d'experts. Le Myanmar s'emploie actuellement à rétablir un système gouvernemental démocratique, après de nombreuses années de régime militaire. Dans le cadre de ce processus, une législation a été adoptée sur une série de questions liées à l'application de la convention, entre autres la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques. Ces progrès étant relativement nouveaux, il est encore difficile d'évaluer leur efficacité et leur conformité avec la convention, comme l'indique aussi le rapport de la commission d'experts. Néanmoins, les membres employeurs ont indiqué que la commission d'experts a soulevé les questions susceptibles de constituer des violations: i) la possibilité que le chapitre sur les règles et le chapitre correspondant sur les infractions et les sanctions de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques puisse encore donner lieu à de graves restrictions au droit des organisations de mener leurs activités sans ingérence, comme prévu à l'article 3 de la convention; ii) le manque d'information sur le processus de réforme de la législation du travail visant à prendre en considération les exigences potentiellement complexes et non conformes à la convention pour établir des syndicats, les critères d'éligibilité restrictifs pour les dirigeants syndicaux, et la condition de résidence dans le pays imposée aux travailleurs étrangers pour pouvoir s'affilier à un syndicat; et iii) l'exclusion de la convention des travailleurs dans les ZES. A cet égard, les membres employeurs ont fait observer que le gouvernement a assuré à la commission d'experts que la nouvelle loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques est pleinement conforme à la convention, puisqu'elle impose un préavis de 24 heures seulement et porte abrogation des dispositions prévoyant des sanctions. Cependant, ils ont indiqué que la commission d'experts est toujours préoccupée par le fait que la loi pourrait encore permettre de graves restrictions au droit des organisations de conduire leurs activités sans ingérence. En ce qui concerne le processus de réforme de la législation du travail, un projet de loi visant à modifier la loi sur le règlement des conflits du travail a été examiné par les partenaires tripartites au sein du groupe de travail technique sur la réforme de la législation du travail, qui s'est réuni en juillet 2017. Tout en notant l'indication du gouvernement selon laquelle il examine actuellement les sanctions dans le cadre du projet de loi et d'amendements, les membres employeurs ont également pris note des préoccupations des partenaires sociaux concernant le manque d'information de la part du gouvernement sur ce processus et de la résistance opposée à ces amendements, ce qui peut faire craindre que les résultats n'aggravent la situation actuelle, en particulier face à la réticence du gouvernement à accorder aux travailleurs de l'économie informelle le droit d'organisation, alors que des milliers de travailleurs ont déjà constitué des syndicats, en application de la loi sur les organisations syndicales.

En outre, la commission d'experts s'est dite préoccupée par le nombre minimum de 30 membres et l'obligation d'affilier 10 pour cent des travailleurs de la branche ou du secteur considérés pour pouvoir constituer une simple organisation de base, ainsi que par l'obligation d'avoir travaillé dans la branche ou le secteur d'activité considérés depuis au moins six mois et l'obligation faite aux travailleurs étrangers de résider dans le pays depuis au moins cinq ans pour pouvoir s'affilier à un syndicat. Sous réserve de l'adéquation de certains critères concernant les seuils imposés, par exemple le nombre minimum de membres pour pouvoir établir une organisation intégrée, les membres employeurs ont approuvé la dernière demande formulée par la commission d'experts à cet égard, dans la mesure où un double critère ou des critères trop restrictifs pourraient

avoir pour effet d'entraver la liberté de constituer des organisations et de s'y affilier, et d'élire leurs représentants, comme prévu à l'article 3 de la convention. Soulignant en outre que la convention s'applique de la même manière aux organisations de travailleurs et aux organisations d'employeurs, ils ont proposé que les syndicats ne soient pas traités différemment des organisations d'employeurs en ce qui concerne la liberté de constituer des organisations. Les membres employeurs ont en outre rappelé la déclaration faite par le gouvernement en 2015, qui reconnaissait que le droit de grève doit relever de la réglementation nationale. S'agissant des ZES, les préoccupations exprimées concernent les procédures de règlement des conflits qui sont plus complexes pour les travailleurs des ZES que pour les autres travailleurs et les pouvoirs de l'inspection du travail qui ont été délégués aux organismes gestionnaires des ZES. Dans sa réponse, le gouvernement a indiqué que l'inspection du travail peut agir en coordination et coopérer avec les comités de gestion des ZES afin d'exercer ses compétences et que la législation du travail est appliquée dans les ZES. Les membres employeurs ont repris à leur compte la demande formulée par la commission d'experts qui prie le gouvernement de prendre des mesures pour veiller à ce que les travailleurs des ZES soient traités de la même manière que les autres travailleurs, et de fournir des informations sur la manière dont les conflits sont réglés actuellement, ainsi que les résultats des activités de l'inspection du travail dans les ZES. Les membres employeurs ont estimé que la situation actuelle au Myanmar peut être décrite comme une source d'inquiétude quant au fait que les choses pourraient mal tourner plutôt que comme la certitude que les choses ont mal tourné. Dans bien des aspects, le Myanmar prend un nouveau départ, ce qui rend d'autant plus ample la tâche d'établir une législation du travail conforme aux normes internationales. Il est temps de se pencher sur la conception de l'avenir en matière de relations de travail et d'y réfléchir, en adoptant une approche pleinement consultative qui implique la participation de tous les partenaires sociaux, avec les conseils d'experts indépendants de l'OIT, si nécessaire. Ils ont indiqué qu'en février 2018 l'OIT a organisé des sessions d'information pour le Parlement et les mandants tripartites sur l'application des normes internationales du travail au Myanmar, afin d'obtenir un appui à l'élaboration d'une approche stratégique de la promotion des normes internationales du travail, en vue du futur programme par pays de promotion du travail décent du Myanmar. Les propositions qui ont été élaborées à cette occasion sont en cours d'examen. Pour conclure, les membres employeurs sont d'avis qu'à ce stade il n'est pas trop tard. C'est le bon moment pour le gouvernement de tenir compte des préoccupations exprimées par la commission d'experts et la Commission de la Conférence et de collaborer avec les partenaires sociaux pour mettre en place un socle solide en matière de relations de travail. Les membres employeurs ont donc prié instamment le gouvernement: i) de continuer à solliciter l'expertise et l'assistance technique du BIT en vue d'achever l'élaboration et la mise en place d'une législation du travail, conformément aux normes et garanties explicitement énoncées dans la convention; ii) de consulter les partenaires sociaux en vue de veiller à ce que les travailleurs puissent élire librement leurs dirigeants comme prévu à l'article 3 de la convention; iii) d'appliquer la convention de la même manière aux organisations de travailleurs et aux organisations d'employeurs; et iv) de communiquer des informations sur les mesures prises pour garantir que les travailleurs dans les ZES sont traités de la même manière que les autres travailleurs, et sur la situation actuelle concernant le règlement des conflits et les résultats des activités de l'inspection du travail dans les ZES.

Le membre travailleuse du Myanmar a exprimé l'espoir qu'avec les changements importants survenus récemment,

y compris l'adoption de la loi sur les organisations syndicales, le Myanmar entrera dans une nouvelle ère où les travailleurs jouiront pleinement et en toute liberté de leurs droits syndicaux et seront inclus dans le développement social et économique du pays. Les travailleurs continuent de lutter pour le développement d'un mouvement de travailleurs indépendant et fort, et la syndicalisation dans le pays reste sévèrement entravée par des lacunes législatives majeures et par l'absence d'un environnement favorable. La loi sur les organisations syndicales contient de nombreuses dispositions qui entravent la formation et l'enregistrement des syndicats en imposant des exigences et des seuils excessifs. Elle porte également atteinte au droit des organisations de travailleurs d'élire librement leurs dirigeants et de formuler leurs programmes et activités. Dans la pratique, le taux de syndicalisation reste extrêmement faible et les travailleurs sont privés de leur droit fondamental de s'organiser et de défendre leurs intérêts. En l'absence de protection contre la discrimination antisyndicale, de nombreux travailleurs qui avaient formé des syndicats ou s'y étaient affiliés ont par la suite été licenciés ou soumis par leurs employeurs à d'autres formes de représailles. De plus, il est interdit aux travailleurs et aux syndicats d'entreprendre des actions collectives. La loi sur les organisations syndicales exige que la majorité des travailleurs votent en faveur d'une grève pour qu'elle soit menée, seuil qui en limite excessivement l'exercice. En outre, l'autorisation de la fédération concernée pour faire grève est nécessaire, ce qui constitue une atteinte grave au droit des syndicats d'organiser librement leurs activités. Même si une grève est déclenchée, son impact est fortement restreint par la disposition qui interdit de manifester à moins de 500 yards des hôpitaux, écoles, édifices religieux, aéroports, chemins de fer, gares routières, ports ou missions diplomatiques ou militaires et installations de police.

La série 2018 d'amendements à la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques, adoptée par la Chambre haute, a été dénoncée par des organisations syndicales et des droits de l'homme. Parmi ses nombreuses dispositions litigieuses, une nouvelle section dispose que quiconque soutient une manifestation financièrement, matériellement ou par d'autres moyens est considéré comme l'auteur d'une atteinte à la sécurité nationale, à la primauté du droit, à l'ordre public ou à la morale publique et est passible de trois ans d'emprisonnement et d'une amende. Une formulation aussi vague peut être utilisée par les autorités pour freiner l'action syndicale et supprimer les syndicats. La loi précédente avait déjà été utilisée pour arrêter et incarcérer des étudiants, des agriculteurs, des journalistes et d'autres activistes. La commission d'experts a souligné à plusieurs reprises la nécessité de rendre la législation nationale pleinement conforme aux principes et aux droits consacrés dans la convention, mais le gouvernement n'a pas pris en compte les préoccupations exprimées. En fait, les amendements proposés par le gouvernement à la loi sur les organisations syndicales et à la loi sur le règlement des conflits du travail restreindront davantage la liberté syndicale et les droits syndicaux. Le dernier projet de proposition maintient un contrôle strict sur la formation des syndicats, qui seront seulement «reconnus» et pas enregistrés, et accroît également la faculté du greffier en chef d'annuler l'enregistrement de syndicats. Le Myanmar a connu une transformation politique majeure, et le pays s'est ouvert à des investissements propices au développement économique. Il est crucial de faire en sorte que les travailleurs participent dès le début au processus de structuration du changement économique dans le pays, et un mouvement de travailleurs solide dirigé par des syndicats indépendants et forts est donc nécessaire. De tels changements ne peuvent être réalisés que dans des conditions favorables à l'exercice du droit de liberté syndicale. Le cadre législatif actuel restreint fortement les droits syndicaux et il semble que les

projets d'amendements proposés par le gouvernement n'amélioreront pas la situation. Pour mettre en œuvre la décision du Conseil d'administration du BIT qui a prié instamment le gouvernement de s'engager dans le processus de réforme de la législation du travail en vue de promouvoir la liberté syndicale par le dialogue tripartite, il est important que l'OIT renouvelle le projet et apporte son soutien à tous les partenaires tripartites. En conclusion, l'oratrice a demandé instamment au gouvernement d'entamer un processus véritable et constructif de consultations avec les travailleurs et les employeurs et de modifier la législation actuelle du travail de manière à garantir à tous les travailleurs le droit de liberté syndicale et le droit de s'organiser librement.

La membre employeuse du Myanmar a souligné la croissance significative du secteur privé au cours des cinq dernières années. Le secteur privé du Myanmar contribue largement au produit intérieur brut (PIB) du pays. Ces dernières années, le pays connaît une croissance régulière du PIB (5,9 pour cent en 2016; 6,4 pour cent en 2017; et 6,8 pour cent en 2018). Elle constitue une preuve de création d'emplois, de productivité et de coopération harmonieuse entre employeurs et travailleurs. Pendant ces dernières années, le secteur privé a créé des centaines de milliers d'emplois. Dans le seul secteur manufacturier à forte intensité de main-d'œuvre, le nombre d'emplois créés a doublé entre 2013 (environ 200 000) et aujourd'hui (plus de 400 000). En outre, selon l'Enquête annuelle de 2017 sur la population active, la participation du travail des enfants dans la main-d'œuvre a considérablement diminué, grâce aux partenaires tripartites. Récemment, le gouvernement a élaboré le Plan de développement durable du Myanmar, conformément à la politique économique nationale et aux Objectifs de développement durable (ODD), qui vise à assurer une croissance inclusive et soutenue du pays et de sa population. Dans ce contexte, il a été signalé que le secteur privé contribue beaucoup au développement du pays. L'oratrice a estimé que la loi sur les organisations syndicales, qui prévoit la formation d'organisations syndicales ainsi que leurs droits et responsabilités, est conforme à la convention. De son point de vue, le pays est l'entité qui connaît le mieux les besoins de la société en fonction de la culture et des coutumes du pays, et la Commission de la Conférence ne devrait pas faire de la microgestion de la législation nationale. Après tout, l'article 8 de la convention dispose clairement que, 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 loi du pays. L'oratrice a indiqué que les employeurs, les travailleurs et le gouvernement se sont réunis pour la dixième fois depuis 2015 lors du Forum national de dialogue tripartite et dialoguent ouvertement sur les réformes nécessaires de la législation, en se fondant sur la réalité et la pratique. La proposition de révision par le gouvernement de la loi sur les organisations syndicales comporte un nouveau chapitre sur la constitution d'organisations d'employeurs, ce qui représente un pas en avant. A ce jour, il n'y a qu'une organisation d'employeurs au niveau des municipalités et une fédération d'employeurs dans tout le pays.

En ce qui concerne les observations de la commission d'experts sur les sanctions, l'oratrice a noté que la question ne devrait pas se limiter aux niveaux des sanctions et aux sanctions infligées aux employeurs. L'absence de sanctions significatives pour dissuader les activités illicites des syndicats a un impact négatif considérable sur la paix sociale au Myanmar. Tout en notant le droit des travailleurs, en vertu de la législation nationale, de mener des actions collectives licites, l'oratrice a déclaré que des membres de syndicats ont mené des grèves à maintes reprises en recourant à des tactiques contraires au droit, comme le blocage



complet de l'accès à des fabriques, en violation de la législation nationale et des meilleures pratiques à l'échelle internationale. Ces actions débouchent inévitablement sur des confrontations physiques, y compris sur des cas dans lesquels des syndicalistes ont agressé des dirigeants de fabriques et d'autres travailleurs non syndiqués. Des violations de la loi sur les organisations syndicales et de la réglementation applicable aux grèves sont également observées. L'oratrice a demandé au gouvernement de définir, par le biais du dialogue tripartite, des moyens et des solutions pour décourager de telles actions, sans quoi les relations professionnelles et l'état de droit seront compromis. L'anarchie qui caractérise actuellement l'action collective n'est pas conforme à la législation nationale et ne favorise pas des relations professionnelles positives. Les actions collectives illicites sont préjudiciables à l'investissement étranger, actuel ou potentiel et peuvent nuire à la création d'emplois. En outre, l'oratrice a dénoncé le fait que des syndicats nationaux, lors des réunions portant sur la réforme de la législation du travail, ont demandé à plusieurs reprises que des peines d'emprisonnement soient prononcées contre des employeurs au motif d'infractions administratives mineures à la législation du travail, contrairement aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT. Un système punitif de relations professionnelles ne sera d'aucune utilité à la promotion de relations professionnelles harmonieuses. En outre, l'oratrice a souligné le manque de confiance des employeurs dans le système d'arbitrage. Bien que ce système ait été créé pour les conflits collectifs, et même si la loi dispose clairement que les cas individuels relèvent des tribunaux compétents, le gouvernement persiste à renvoyer des cas individuels au système d'arbitrage (actuellement, plus de 80 pour cent de leur nombre total). Un dialogue tripartite sur l'établissement d'un système approprié de règlement des conflits a eu lieu, mais les résultats restent incertains. Les arbitres ne sont pas tenus d'avoir une formation juridique et, au stade de la conciliation et de l'arbitrage, les membres des syndicats et des organisations d'employeurs peuvent eux-mêmes jouer le rôle de conciliateur ou d'arbitre. Le manque de connaissances et les conflits d'intérêts aboutissent souvent à des décisions manifestement contraires à la loi et minent la confiance des employeurs dans le système d'arbitrage. Enfin, l'oratrice a indiqué que, en vertu de la loi sur les fabriques, seuls deux types d'activité sont réglementés: le travail continu – dans ce cas, la loi permet 48 heures de travail par semaine (huit secteurs) et le travail non continu – la loi permet alors 44 heures de travail par semaine (tous les autres secteurs). Cette norme rigide en matière de durée du travail n'est pas adaptée aux besoins de flexibilité des secteurs qui se sont récemment développés (services de sécurité, industrie pétrolière et gazière, industrie de l'habillement, industrie alimentaire, etc.) et les rend non compétitifs. En conclusion, l'oratrice a souligné que, pour une jeune démocratie comme le Myanmar, la route est longue et qu'il faudra sans doute du temps pour arriver là où toutes les parties prenantes veulent arriver. Les partenaires sociaux doivent travailler ensemble de manière constructive.

**La membre gouvernementale de la Bulgarie**, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro, de la Norvège et de la Serbie, a attaché une grande importance au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme, y compris la liberté syndicale des travailleurs et des employeurs et le droit d'organisation, tout en reconnaissant le rôle important que joue l'OIT dans l'élaboration, la promotion et le contrôle des normes internationales du travail. L'UE et ses Etats membres s'efforcent de promouvoir la ratification universelle et la mise en œuvre des huit conventions fondamentales. L'oratrice

se félicite des avancées positives faites par le gouvernement en vue d'améliorer les droits du travail dans bon nombre de domaines. Il convient de se féliciter également de l'engagement du BIT, en particulier dans l'élaboration récente des grandes lignes du PPTD, qui accorde la priorité à la liberté syndicale et devrait être mis en œuvre rapidement. De pair avec les gouvernement du Danemark, des Etats-Unis et du Japon, ainsi qu'avec l'OIT, l'UE a apporté un soutien actif à l'Initiative sur les droits du travail du Myanmar visant à promouvoir les droits et pratiques fondamentaux du travail, par le financement, notamment, du dernier Forum des parties prenantes qui s'est tenu le 17 janvier 2018 à Nay Pyi Taw pour discuter des progrès accomplis et des problèmes rencontrés dans les réformes du marché du travail, y compris celle de la législation du travail. Compte tenu du dialogue constructif sur les voies à suivre qui s'est déroulé au cours de ce forum, l'oratrice a affirmé à nouveau combien il est nécessaire pour le gouvernement de poursuivre ses efforts visant à aligner le droit national sur les normes internationales du travail, dans le but de favoriser le dialogue tripartite et d'assurer la liberté syndicale. Notant avec intérêt que le dialogue tripartite est renforcé par le Forum national de dialogue tripartite, elle encourage le gouvernement à apporter les derniers changements nécessaires à la loi sur les organisations syndicales, en consultation avec les partenaires sociaux. Observant que le premier projet d'amendement de la loi sur le règlement des conflits du travail a été discuté en juillet 2017 sur la base de consultations tripartites, l'oratrice a encouragé le gouvernement à avancer dans le processus de réforme, en consultation étroite avec les partenaires sociaux. Pour ce qui est des préoccupations exprimées au sujet de certaines dispositions de la réglementation de la loi sur les organisations syndicales, qui contient des restrictions d'éligibilité à la direction d'un syndicat et exige que 10 pour cent des travailleurs soient affiliés pour pouvoir constituer une simple organisation de base, l'oratrice a demandé au gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour amender la réglementation afin que les travailleurs puissent élire librement leurs cadres, former les organisations de leur choix et y adhérer. Enfin, le gouvernement est prié de veiller à ce que les droits prévus par la convention soient aussi garantis dans les ZES, où s'appliquent peut-être certaines lois spécifiques. L'UE continuera à s'engager dans un partenariat constructif avec le gouvernement.

**Le membre gouvernemental de la Thaïlande**, s'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), a reconnu l'évolution positive de la situation dans le pays, y compris le processus de réforme démocratique, et a pris note avec satisfaction des informations fournies par le gouvernement. Le BIT a fourni une assistance technique relative à la promotion et à la protection des droits au travail, et des résultats tangibles ont été enregistrés. De plus, l'instance nationale tripartite a approuvé les grandes lignes du PPTD qui sera mis en place. L'OIT est invitée à reconnaître ces éléments positifs.

**Une observatrice représentant IndustriALL Global Union** a insisté sur le fait que la loi sur les organisations syndicales prive les travailleurs de leur droit de constituer des syndicats de leur choix et de s'y affilier. L'article 4 de la loi sur les organisations syndicales impose des restrictions quant à la structure des syndicats, exige que les travailleurs soient occupés dans la même branche ou le même secteur pour constituer un syndicat et que des prescriptions strictes soient imposées pour constituer des organisations de niveau supérieur. En ce qui concerne les restrictions relatives à la structure des syndicats, l'article 4 de la loi sur les organisations syndicales prescrit aux syndicats de suivre strictement la structure administrative du pays. En particulier, les syndicats ne peuvent être constitués que s'il s'agit de: i) syndicats de base couvrant un seul lieu de travail; ii) syndicats au niveau municipal regroupant les syndicats

d'une même municipalité; iii) syndicats d'Etat/régionaux, composés de syndicats au niveau municipal; iv) fédérations formées de syndicats d'Etat; ou v) confédérations. Dans le cadre de ce système, il est impossible, par exemple, de créer un syndicat au niveau de l'entreprise si l'employeur est situé dans plus d'une municipalité, et chaque lieu de travail de l'employeur doit avoir son propre syndicat. Il est également impossible de former un syndicat au niveau d'une industrie ou d'une profession à l'échelle nationale sans avoir créé des structures intermédiaires composées, par exemple, de syndicats au niveau municipal ou de syndicats d'Etat. Cette structure pyramidale ne favorise pas les intérêts des travailleurs ni ceux des employeurs. La prescription selon laquelle les travailleurs doivent être dans «la même branche ou le même secteur» pour constituer un syndicat crée à tous les niveaux un système de vases clos, de sorte qu'il est impossible de constituer des syndicats regroupant des travailleurs occupés dans des branches ou des secteurs d'activité similaires, encore moins dans des secteurs n'ayant pas de liens entre eux. En outre, certains greffiers ont appliqué la législation de façon restrictive. Par exemple, des travailleurs du secteur du transport ont été obligés de constituer des syndicats distincts pour les chauffeurs de camion, les conducteurs de train, les marinières, les chauffeurs de taxi, etc. Ceci a conduit à la création au niveau municipal de syndicats de base regroupant des travailleurs de la même municipalité et effectuant les mêmes tâches. Quant aux organisations de niveau supérieur, les syndicats au niveau d'une municipalité ne peuvent constituer qu'un seul syndicat d'Etat regroupant des travailleurs dont les activités sont identiques. De même, les fédérations sont composées de syndicats d'Etat de travailleurs effectuant les mêmes activités. Il ne peut exister de structures représentant des travailleurs de différentes branches ou différents secteurs d'activité. Selon le Comité de la liberté syndicale, toute restriction, qu'elle soit directe ou indirecte, du droit des syndicats de constituer une association de syndicats appartenant à la même branche ou à des branches différentes et d'y adhérer, et ce dans la même région, ne serait pas conforme aux principes de la liberté syndicale. Enfin, l'oratrice prie instamment le gouvernement de repenser le système, conjointement avec les syndicats, de manière à veiller au respect de la liberté syndicale des travailleurs.

**Le membre gouvernemental de la Suisse** a soutenu la déclaration faite par l'Union européenne. En ce qui concerne la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques, il a souhaité encourager le gouvernement à poursuivre des amendements qui réduisent les restrictions au droit de réunion, et a salué les consultations avec les partenaires sociaux menées par le gouvernement quant au processus de réforme de la loi sur le règlement des conflits du travail. Des relations de travail basées sur le bon fonctionnement du partenariat social et la confiance dans le cadre du dialogue social constituent des facteurs clés pour le développement durable d'une économie. La liberté syndicale et la protection du droit syndical et du droit d'organisation et de négociation collective font partie des fondements d'une démocratie et constituent la base des négociations entre partenaires sociaux dans d'autres domaines. Pour cette raison, l'orateur appelle le gouvernement à envisager la ratification d'autres conventions fondamentales. Il l'encourage à prendre les mesures nécessaires afin de garantir que la nouvelle loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques corresponde pleinement aux dispositions de la convention, ainsi que les mesures nécessaires pour que le processus de réforme de la législation du travail se fasse en concertation avec les partenaires sociaux et soit en conformité avec les normes internationales. Mettant à disposition l'expertise de son gouvernement en matière d'implication des partenaires sociaux dans les réformes importantes, l'orateur soutient les projets de coopération du BIT au

Myanmar visant une amélioration du dialogue social en entreprise.

**La membre travailleuse du Japon** a attiré l'attention sur la hausse de la discrimination au Myanmar à l'encontre des dirigeants syndicaux, ce qui entrave l'organisation ou la conduite d'activités par les syndicats et va à l'encontre des principes fondamentaux de la liberté syndicale et du droit d'organisation tels que définis par l'OIT. Elle rappelle au gouvernement la décision prise par le Conseil d'administration du BIT en mars 2018, sur le suivi de la résolution concernant les autres mesures sur la question du Myanmar, aux termes de laquelle le gouvernement est prié de s'engager dans le processus de réforme visant à promouvoir la liberté syndicale à travers un dialogue tripartite authentique et efficace, en conformité avec les normes internationales du travail. La réalité de la situation syndicale est sombre. Bien que la création de syndicats ait progressé rapidement depuis l'adoption de la loi sur les organisations syndicales, des cas de violation des droits syndicaux et de discrimination à l'encontre des dirigeants syndicaux ont été constatés, en violation flagrante de la convention. Depuis 2017, la Confédération des syndicats du Myanmar (CTUM) a signalé 29 cas de licenciement collectifs injustifiés suite à des activités d'organisation syndicale, entraînant le licenciement de 3 424 dirigeants et membres syndicaux. Dans de nombreux cas, le conseil d'arbitrage a ordonné leur réintégration, mais la décision est restée sans effet. De plus, de nombreux problèmes entourent le processus de règlement des conflits: le processus d'arbitrage prend beaucoup de temps; les amendes prévues par la loi sur les organisations syndicales pour non-respect des décisions du conseil d'arbitrage sont si dérisoires (750 dollars des Etats-Unis) que les employeurs choisissent souvent de ne pas en tenir compte; les manquements des employeurs à l'application des accords conclus avec les syndicats demeurent impunis et, par conséquent, de nombreux cas de licenciements abusifs sont portés devant les tribunaux en tant que cas individuels. Dans un environnement où l'application de la loi est défaillante et la négociation collective inexistante, les travailleurs sont passibles de sanctions pénales pour activités syndicales. L'oratrice a demandé au gouvernement de prendre des mesures concrètes pour garantir la liberté syndicale, notamment par la modification de la loi sur les organisations syndicales et de la loi sur le règlement des conflits au travail, afin de protéger les militants syndicaux des discriminations et des licenciements de la part des employeurs.

**Le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela** a accueilli avec satisfaction le fait que le gouvernement tient à continuer de garantir les droits au travail dans le contexte des changements politiques et économiques intervenus dans le pays. Des syndicats et des fédérations ont été constitués dans les conditions prévues par la loi sur les organisations syndicales. Le nombre d'enregistrements d'organisations syndicales est à la hausse, tendance qui devrait se poursuivre, compte tenu de l'engagement du gouvernement sur ce point. Un processus de réforme de la législation du travail est également en cours, sur la base de consultations tripartites. A cet égard, l'orateur a encouragé le gouvernement à renforcer ses relations avec les partenaires sociaux. Par conséquent, la commission devrait prendre note de tous les éléments positifs qui ressortent des explications fournies, ainsi que de la bonne disposition du gouvernement, et adopter des conclusions objectives et équilibrées, ce qui permettra au gouvernement d'étudier les conclusions et d'y donner suite, dans le cadre de l'application de la convention.

**Un observateur représentant l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois**, s'exprimant au nom de la Fédération des travailleurs du bâtiment et du bois du Myanmar, a souligné que les syndicats du secteur de la construction subissent des discriminations, et a fait référence à la

situation de deux syndicats. Dans le premier cas, un syndicat établi dans une ZES s'est vu refuser sa demande d'enregistrement à cause d'un ordre spécial du ministère du Travail, de l'Immigration et de la Population exigeant de refuser tout enregistrement de syndicats du secteur de la construction. Selon les fonctionnaires du ministère, le pays n'est pas prêt pour l'enregistrement des syndicats de l'économie informelle. Le second cas concerne le refus d'enregistrer un syndicat parce que les demandeurs n'étaient pas occupés par l'entreprise depuis plus de six mois. Cette exigence est impossible à satisfaire dans le secteur de la construction, où les activités sont irrégulières et informelles. Pour conclure, le gouvernement est instamment prié d'en finir avec la discrimination dont sont victimes les syndicats du secteur de la construction et de cesser de se servir d'arguments comme l'informalité et l'irrégularité des activités pour refuser des enregistrements. Plus spécifiquement, l'obligation légale de six mois de service doit être supprimée.

Le **membre gouvernemental des Etats-Unis** a indiqué que, même si le taux de syndicalisation reste faible, depuis la promulgation de la loi sur les organisations syndicales, en 2011, plus de 2 400 organisations syndicales générales ont été enregistrées aux différents niveaux prévus par la loi. Toutefois, d'après le chargé de liaison de l'OIT, des restrictions à la liberté syndicale continuent d'être imposées en droit et dans la pratique. Le gouvernement et les partenaires sociaux se sont engagés à réformer la loi sur les organisations sociales et la loi sur le règlement des conflits du travail de 2012, et un groupe de travail technique sur la réforme de la législation du travail a été créé et chargé de tenir des consultations tripartites sur d'éventuelles modifications. Cependant, si elles lèvent certaines restrictions imposées à la formation d'organisations de travailleurs et d'employeurs, les modifications annoncées par le gouvernement en septembre 2017 ne régleront pas la question du nombre minimum de membres nécessaire pour constituer une organisation syndicale générale ni celle de la suppression des conditions fixées pour être membre d'un comité exécutif. De plus, les points suivants ont été soulevés: le ralentissement du taux d'enregistrement des syndicats; l'imposition, par certains bureaux locaux du travail, de conditions à l'enregistrement autres que celles énoncées dans la loi, ce qui fait obstacle à l'enregistrement de syndicats; les représailles visant les travailleurs pendant et après la formation d'un syndicat, ainsi que le manque de sanctions imposées aux employeurs contrevenants; le faible nombre d'organisations d'employeurs enregistrées (27 organisations d'employeurs générales, une organisation communale et une fédération d'employeurs); le faible taux de syndicalisation des employeurs, en particulier dû aux restrictions structurelles imposées par la loi, qui empêchent le développement de solides relations de travail dans le pays. Le gouvernement est donc instamment prié de tirer pleinement parti du processus de consultation tripartite sur la réforme de la législation du travail afin de la mettre en conformité avec la convention, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, en particulier afin de réduire le nombre minimum de membres que doit compter une organisation syndicale, de supprimer les conditions fixées pour être membre de la direction d'un syndicat, de protéger les syndicats contre les pratiques de travail déloyales lors de la formation d'un syndicat, y compris en interdisant toute forme de représailles, de revoir les impératifs structurels prévus à différents niveaux afin que tant les organisations de travailleurs que les organisations d'employeurs puissent également former des syndicats et constituer des fédérations plus librement, et de veiller à ce que les sanctions imposées en cas de non-respect de la loi soient suffisamment dissuasives, y compris en obligeant expressément à respecter les décisions du conseil d'arbitrage. Pour conclure, l'orateur a instamment prié le gouvernement d'adopter des

réformes législatives au moyen de consultations tripartites et invité les partenaires tripartites à se prévaloir de l'assistance technique du BIT à cet égard.

Le **membre travailleuse de la République de Corée**, s'exprimant également au nom du Conseil australien des syndicats et du Congrès du travail du Canada, a précisé que les procédures de règlement des conflits dans les ZES sont plus complexes, car, même si la loi relative à ces zones l'exige, aucune procédure n'a été mise en place pour que l'une des parties à un conflit prévienne le comité de gestion afin qu'il puisse remplir son rôle de médiateur. L'objectif de ces ZES est d'attirer les investissements étrangers, et la législation prévoit des incitations pour les entreprises orientées sur l'exportation. Bon nombre d'entreprises coréennes sont présentes dans ces zones et, bien qu'aucune information concrète ne soit disponible sur les conditions de travail puisque les syndicalistes n'ont pas le droit de s'y rendre, il convient d'apporter une attention particulière aux ZES compte tenu des nombreux cas de violation de la législation du travail et de la liberté syndicale de la part d'entreprises coréennes. Par exemple, en novembre 2017, des travailleurs syndiqués d'une usine de chaussettes de Yangon ont mené une grève pendant vingt et un jours pour obtenir que leur employeur respecte la législation du travail. Ce dernier a non seulement méprisé la décision de l'instance régionale d'arbitrage, mais il a aussi licencié 73 travailleurs et entamé des poursuites en justice contre 13 dirigeants syndicaux pour avoir mené la grève. Dans un autre cas, dans une usine de perruques, l'instance d'arbitrage a ordonné la réintégration du président du syndicat et d'un membre de la direction centrale du syndicat, qui avaient été tous deux licenciés mais, plutôt que de se conformer à cette décision, l'employeur a renvoyé 60 membres du syndicat et menacé de poursuivre les travailleurs en justice pour diffamation et grève illégale. Le gouvernement de la République de Corée a récemment annoncé que, en vertu de sa nouvelle législation, il resserrait ses liens économiques avec les pays de l'ASEAN, dont le Myanmar. Il est préoccupant qu'une hausse des investissements coréens puisse fortement nuire aux travailleurs du Myanmar et affaiblir les droits fondamentaux au travail. Les principes de l'OIT sont clairs: tous les travailleurs doivent bénéficier des droits fondamentaux au travail, y compris dans les ZES. Le gouvernement est instamment prié d'adopter toutes les mesures nécessaires pour garantir pleinement les droits consacrés dans la convention aux travailleurs des ZES et de veiller à ce que la loi sur les ZES n'entrave pas l'application d'autres lois.

Le **membre travailleur de la Turquie** a déclaré qu'en mars 2018 la Chambre haute a approuvé des amendements à la loi régissant le droit de réunion et de manifestations pacifiques qui prévoient: la possibilité de sanctionner par une peine de prison de trois ans toute personne supposée avoir soutenu, financièrement ou autre, une manifestation dont l'intention est de «porter atteinte à la sécurité nationale, à l'état de droit, à l'ordre public ou à la morale publique»; et une nouvelle obligation, pour les personnes souhaitant obtenir l'autorisation, d'organiser un rassemblement d'informer les autorités locales compétentes de la somme dépensée pour la réunion et des sources de financement. Des milliers de personnes ont protesté contre ces propositions d'amendements et plusieurs parlementaires ont estimé qu'ils réduiraient la protection des droits des travailleurs, des agriculteurs, des groupes ethniques, au même titre que les droits des citoyens de protester contre la corruption. S'ils étaient adoptés, ces amendements étoufferaient la liberté d'expression et de réunion pacifique et réduiraient fortement l'espace démocratique dans le pays. Il convient que le gouvernement annule ou amende la loi. Le droit à la liberté de réunion et le droit de grève sont des droits inaliénables des travailleurs et de leur famille, y compris des personnes déplacées. Pourtant, dans la pratique, la loi sur les



organisations syndicales a affaibli le mouvement syndical, et il faut soutenir l'appel des membres travailleurs et de la CTUM pour qu'elle soit modifiée afin de garantir sa conformité avec la convention en ce qui concerne le droit de grève. L'orateur a également fait part de sa solidarité envers le membre travailleur du Myanmar dans sa lutte pour veiller à l'entière protection du droit d'organisation.

Le représentant gouvernemental a indiqué avoir écouté attentivement toutes les préoccupations, vues et suggestions exprimées au cours de la discussion, et a dit qu'il les transmettra à son retour dans la capitale pour qu'il en soit tenu dûment compte et pour assurer un meilleur respect de la convention. La convention a été ratifiée en 1955 mais la loi sur les organisations syndicales a été adoptée en 2011. Depuis, plus de 20 000 organisations d'employeurs et de travailleurs ont été créées. Plus d'organisations signifiera plus de négociation collective. Alors que le Myanmar continue d'améliorer la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques, il est encourageant de constater que l'esprit tripartite, qui est la marque de la commission, s'enracine et se développe au Myanmar. Cela devrait être considéré comme un progrès. Dans un esprit tripartite, trois groupes de travail technique s'occupant respectivement d'un PPTD, de la réforme de la législation du travail et d'une communication ont été créés. Toutes les suggestions reçues lors de la commission seront examinées par le groupe de travail technique sur la réforme de la législation du travail. Trois forums des parties prenantes sur la réforme de la législation du travail se sont également tenus en 2015, 2016 et 2018, grâce aux gouvernements du Danemark, du Japon et des Etats-Unis, ainsi qu'à l'OIT. Des partenaires locaux et internationaux y ont participé pour échanger des vues et des données d'expérience, et les forums ont eu les résultats escomptés. Le groupe de travail technique sur la réforme de la législation du travail et les participants tripartites interagissent constamment. Les résultats obtenus jusqu'ici peuvent être considérés comme un verre à moitié vide ou à moitié plein. Beaucoup a été fait si l'on considère la situation passée de la législation du travail, mais il reste encore à faire pour progresser dans le sens de la conformité à la convention. A cette fin, l'assistance des partenaires internationaux et la coopération technique du BIT seront nécessaires pour parvenir au respect de la convention.

Les membres employeurs ont indiqué que le fait de fixer un seuil ne constitue pas en tant que tel une violation du droit de constituer des organisations. De nombreux pays fixent des seuils pour la constitution d'organisations, certains d'entre eux allant même jusqu'à aligner ces seuils sur ceux qui s'appliquent à la création d'entreprises. Cependant, de nombreuses interventions ont fait remarquer combien il est difficile de constituer des organisations au Myanmar, à cause des seuils supplémentaires et inutiles qui leur sont imposés. Dans ce contexte, les membres employeurs attirent également l'attention sur la nécessité de garantir l'égalité entre les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs en ce qui concerne les conditions de création d'organisations. Par ailleurs, le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur propre choix entraîne aussi le risque de créer une multitude de syndicats éparpillés, ce qui peut donner lieu à de sérieux problèmes et rendre nécessaire une meilleure organisation du mouvement syndical. A cet égard, le gouvernement doit veiller à tirer les leçons d'autres pays. De plus, de nombreuses interventions ont été signalées comme étant des activités répressives en lien avec les grèves, alors que ces rassemblements n'étaient autres, d'après les orateurs, que des manifestations publiques. Il convient d'insister sur le fait que la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques s'inscrit dans le droit civil général qui s'applique à tous et pas seulement aux syndicats, alors que la loi sur les organisations syndicales et celle sur le règlement des con-

flits du travail sont de nature différente et relèvent réellement du domaine de la législation du travail. Les membres employeurs prient instamment le gouvernement de tenir compte de toutes les demandes concernant la législation du travail et les ZES. A leur avis, le Myanmar débute tout juste son processus de mise en œuvre. Des problèmes se posent mais, pour l'heure, il n'y a pas de rupture assez grave qui ne puisse être réparée. Le dialogue social est la voie à suivre, et le Myanmar a les éléments de base requis pour y parvenir.

Les membres travailleurs ont déclaré, en réponse à certains commentaires, que la question du pluralisme syndical constitue un défi pour les travailleurs de nombreux pays, car il existe différents modèles et différentes solutions, mais il revient aux travailleurs de décider de leur forme d'organisation. La question de la loi sur le droit de réunion et de manifestation pacifiques est une question de démocratie, d'espace démocratique et de mouvement social, et les syndicats organisés en font partie. Les membres travailleurs ont ajouté qu'à partir de 2012 l'intérêt pour les investissements au Myanmar a considérablement augmenté, en grande partie parce que le pays est (et continue d'être) le prochain centre de fabrication à bas coût dans le monde, avec des salaires parmi les plus bas d'Asie. A l'époque, les travailleurs avaient averti du fait que, en l'absence d'un engagement déclaré en faveur de l'état de droit et de la cohérence de la politique économique et sociale, rien ne garantissait que les emplois créés constitueraient du travail décent. De fait, l'intérêt pour l'investissement étranger est sur le déclin, en partie à cause de l'insuffisance des conditions juridiques du dialogue social et de l'absence de politiques cohérentes en matière de relations professionnelles et de l'absence de l'état de droit, en particulier pour les travailleurs. Les employeurs et les travailleurs ont convenu que le système de règlement des différends est rompu; il faut donc davantage de dialogue social tripartite à l'heure où la loi est en cours de reformulation. En mars 2018, des associations commerciales représentant les principales firmes de vêtements et de chaussures des Etats-Unis ont envoyé une lettre pressante à la conseillère d'Etat dans laquelle elles expliquent que le potentiel d'engagement, de maintien et d'expansion des relations commerciales au Myanmar serait grandement amélioré si l'on pouvait œuvrer avec des travailleurs bénéficiant de la liberté syndicale et de la négociation collective et traiter toutes les réclamations par des moyens prévisibles et transparents, qui soient mis en œuvre par le gouvernement et qui aient la confiance de toutes les parties prenantes. Ces entreprises ont toutefois noté que la législation du travail existante n'est pas adaptée à cette fin et que le gouvernement, jusqu'ici, n'a pas appliqué cette législation, qui contient pourtant des lacunes. Elles ont également constaté que des directeurs de fabrique intimidaient régulièrement les travailleurs, les exhortaient à ne pas constituer de syndicats et appelaient la police pendant des arrêts de travail, dans ce qui constitue une tactique d'intimidation qui vise à briser des grèves. Plutôt que de suivre une stratégie de développement à un niveau élevé, il semble que le Myanmar va vers le bas. Les membres travailleurs attendent beaucoup plus du gouvernement. Cependant, si le gouvernement poursuit un dialogue social véritablement authentique dont les résultats seront visibles, met en place la législation appropriée et investit dans l'élaboration d'une stratégie de relations professionnelles aboutie, le Myanmar pourra encore se distinguer et attirer de plus en plus d'entreprises responsables. En conséquence, il est demandé au gouvernement: d'engager un dialogue constructif avec les représentants des travailleurs et des employeurs pour faire en sorte que la loi sur les organisations syndicales et la loi sur le règlement des conflits du travail soient conformes à la convention; de veiller à ce que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent

obtenir leur enregistrement au moyen d'une procédure administrative simple – toutes les directives prévoyant des exigences supplémentaires en sus de celles contenues dans la loi sur les organisations syndicales et sa réglementation devraient être retirées immédiatement, et tous les fonctionnaires des services de l'enregistrement devraient avoir pour instruction de ne pas demander ces documents supplémentaires; de veiller à ce que les travailleurs puissent mener leurs activités syndicales sans être l'objet de menaces de violence ou d'autres violations de leurs libertés civiles par la police ou des services de sécurité privés; de remédier aux lacunes de la législation et de la pratique en matière de droits au travail dans les ZES; d'accepter dès que possible une mission technique pour élaborer un système de relations professionnelles basé sur la liberté syndicale et la négociation collective, notamment pour réviser tous les projets de textes relatifs à la loi sur les organisations syndicales et la loi sur le règlement des conflits du travail; de recommander des amendements compatibles avec la convention; et d'informer la commission d'experts, à sa prochaine session, sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la convention en droit et dans la pratique.

### Conclusions

La commission a pris note des déclarations orales faites par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a regretté l'absence de progrès en ce qui concerne le cadre législatif tant attendu dans lequel les travailleurs et les employeurs pourront exercer librement leurs droits en vertu de la convention.

Prenant en compte la déclaration du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement de:

- veiller à ce que la loi sur les organisations syndicales et la loi sur le règlement des différends du travail soient pleinement conformes à la convention n° 87, en se prévalant de l'assistance technique du BIT pendant le processus de réforme législative;
- veiller à ce que les travailleurs puissent mener leurs activités syndicales sans menace de violence ou d'autres violations de leurs libertés civiles par la police ou les services de sécurité privés;
- veiller à ce que l'enregistrement des organisations de travailleurs et d'employeurs ne soit pas soumis à des exigences déraisonnables, afin de garantir que leur droit de constituer des organisations de leur choix ou de s'y affilier ne soit pas entravé dans la pratique;
- veiller à ce que les demandes d'enregistrement de syndicats soient traitées rapidement et ne soient pas repoussées, sauf si elles ne satisfont pas à des critères clairs et objectifs énoncés dans la loi; et
- rendre la législation du travail dans les zones économiques spéciales (ZES) conforme à la convention n° 87, en pleine consultation avec les partenaires sociaux.

La commission a prié instamment le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs avant la prochaine session de la Conférence internationale du Travail, et de faire rapport sur les progrès réalisés en ce qui concerne les recommandations susmentionnées à la commission d'experts pour sa session de novembre 2018.

Le représentant gouvernemental a profité de l'occasion pour remercier les partenaires internationaux de son pays qui ont pris part aux discussions et a exprimé sa gratitude pour leur disponibilité à aider le Myanmar dans les efforts qu'il déploie pour assurer le respect de la convention. Il a également indiqué que son gouvernement a l'intention d'œuvrer en étroite collaboration avec l'OIT afin de faire progresser la mise en œuvre de la convention aussi pleinement et aussi rapidement que possible.

---

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

---

BRÉSIL (ratification: 1952)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

Dans son rapport à la 107<sup>e</sup> session (mai-juin) de la Conférence internationale du Travail, publié en février dernier, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), faisant ses observations sur le cycle régulier de présentation des rapports, s'est référée aux articles 611-A (prévalence de la négociation collective sur la législation), 442-B (travail indépendant) et 444, paragraphe unique (articulation entre les contrats de travail individuels et les conventions collectives) du Code du travail, tel que modifié par la loi n° 13.467 (2017).

#### *Réforme du travail au Brésil: contexte et objectifs*

- La précédente législation brésilienne du travail, qui remonte à 1943, a subi quelques changements au fil des ans, mais a dû être actualisée pour répondre aux exigences de l'économie du XXI<sup>e</sup> siècle.
- L'intervention des tribunaux du travail annulant des clauses approuvées dans la négociation collective a conduit à de fréquentes plaintes de la part des syndicats. Dans ce contexte, les syndicats de la métallurgie de l'ABC, qui sont à l'origine du mouvement syndical brésilien, ont proposé en 2011 l'adoption de la convention collective à but spécifique (ACE) visant à faire prévaloir la négociation collective sur la loi et ayant comme seule limitation les droits inscrits à l'article 7 de la Constitution fédérale, plus précisément les aspects mis en œuvre par la réforme du travail.
- La réforme du travail (loi n° 13.467, entrée en vigueur en novembre 2017) résulte de nombreuses années de discussions sur les défis auxquels le marché du travail brésilien doit faire face, les insuffisances de la législation du travail et les inquiétudes quant au fonctionnement de la justice du travail.
- Ces problèmes sont devenus particulièrement urgents dans le cadre de la grave récession économique que nous traversons: en 2016, le chômage est passé à 11,3 pour cent – taux le plus élevé depuis la formule moderne d'enregistrement qui date de 1992 – avec une augmentation de 82 pour cent depuis 2012. Il existe d'autres facteurs qui ont une incidence sur le marché du travail. On citera, par exemple, la proportion de 44 pour cent d'emplois informels par rapport au nombre total d'emplois, dont 60 pour cent de travailleurs non qualifiés; un nombre élevé d'interventions de la justice, une plus faible productivité du travail depuis les années soixante-dix (près de 1 pour cent par an); des mouvements importants de travailleurs; une sous-utilisation de la négociation collective et un manque de sécurité juridique dans le cadre de son application.
- Une consultation inclusive, exhaustive et approfondie avec tous les partenaires sociaux est un aspect essentiel de la réforme du travail au Brésil. La proposition de modernisation de la législation du travail a été élaborée à la suite d'une série de débats organisés par le ministère du Travail et par le chef du personnel du Cabinet de la présidence en décembre 2016, avec la participation de représentants de syndicats et d'employeurs.
- Par la suite, au cours de la procédure législative de 2017, 17 audiences publiques, 7 séminaires régionaux et plus de 40 réunions des parties concernées ont eu lieu au Parlement et dans différents États, ce qui a conduit à l'approbation du projet de loi par la Chambre des représentants et le Sénat fédéral.



- La réforme du travail vise à offrir à la fois au marché du travail et au système juridique plus de flexibilité, une meilleure productivité du travail, une sécurité juridique et rationnelle, des garanties renforcées contre les violations de la loi, ainsi que des principes et droits fondamentaux au travail pleinement respectés.
- Un des principaux aspects de la réforme du travail au Brésil est le renforcement des conventions et des accords collectifs entre syndicats et employeurs, de manière à permettre à chacune des parties de négocier collectivement les meilleures conditions pour concilier qualité de l'emploi et augmentation de la productivité sans porter atteinte aux droits des travailleurs.

#### *CEACR – Mandat et cycles de présentation des rapports*

- Comme stipulé régulièrement dans les rapports de la CEACR, la mission de la commission porte sur le contrôle, par le biais d'une analyse impartiale, de l'application des conventions «en droit et dans la pratique».
- L'évaluation du cas du Brésil par la CEACR ne répond pas à cette mission et aux exigences d'équité minimales, et ce au regard de plusieurs aspects.
- La CEACR n'a fourni aucune explication sur la mesure exceptionnelle consistant à ne pas respecter le cycle de présentation et à commenter sur la réforme avant même la présentation par le gouvernement du rapport sur l'application de la convention n° 98. En outre, le vaste contexte de la réforme du Brésil n'a pas du tout été pris en considération.
- Manifestement, la CEACR n'a pas eu suffisamment de temps pour évaluer tous les aspects pertinents de la mise en œuvre de la nouvelle législation brésilienne. Lors de la réunion de la commission en novembre 2017, la loi n° 13.467 n'était entrée en vigueur que depuis quelques jours.
- Un délai supplémentaire aurait été nécessaire pour permettre une compréhension appropriée et équilibrée du cadre juridique tel qu'il se présente, notamment des décisions des hautes juridictions, et de l'impact que peut avoir ce cadre sur le marché du travail.
- Le respect des cycles réguliers de présentation des rapports aurait facilité une évaluation exhaustive, en 2019-20, de l'application, dans le cadre de la réforme, des principes de la convention n° 98. Le Brésil a présenté son dernier rapport sur la convention n° 98 en 2016, et son prochain rapport est prévu normalement pour le 1<sup>er</sup> septembre 2019. La CEACR devra donc publier ses commentaires en février 2020, et toute discussion éventuelle de la Commission de l'application des normes ne pourra avoir lieu qu'à la 109<sup>e</sup> session de la Conférence (2020).

#### *Articulation entre le droit du travail et les conventions collectives (article 611-A de la loi n° 13.467)*

- Selon les experts, l'article 611-A, malgré les garanties contenues à l'article 611-B du Code du travail, «contrevient aux dispositions et aux objectifs généraux des conventions n°s 98 et 154, ainsi que de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978», qui «est la promotion de la négociation collective pour trouver un accord sur des conditions de travail plus favorables que celles prévues par la législation [...]».
- L'analyse faite par les experts est sérieusement entachée par le fait que ces derniers n'ont fait aucun effort pour se reporter au sens courant donné au texte de la convention n° 98, comme le prévoit pourtant le droit international.
- Il convient de souligner à cet égard qu'aucun élément de l'article 4 de la convention n° 98 ni aucun des

termes approuvés par les organes tripartites n'indiquent que la négociation collective se limite aux conditions plus favorables que «celles prévues par la législation» (voir l'article 4: «Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de 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, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.»).

- Au contraire, si l'on en croit les recommandations du Comité de la liberté syndicale, dans l'esprit de l'article 4 et de l'ensemble de la convention, aucune limitation du champ de négociations ni aucune annulation des conventions collectives par les tribunaux et le pouvoir exécutif ne sont prévues.
- Dans le même ordre d'idées, le Guide de politique sur la négociation collective (2015) stipule que: «Le cadre de la négociation collective a besoin de donner aux parties à la négociation toute la latitude nécessaire pour décider les sujets qu'elles souhaitent inclure dans leurs programmes de négociation. Le mécanisme de contrôle de l'OIT considère que les questions qui peuvent être négociées sont généralement incompatibles avec les normes internationales du travail et les principes sur le droit à la négociation collective.»
- De plus, la première partie du texte de l'article 4 porte expressément sur les mesures visant à promouvoir les procédures de négociation volontaire «aux conditions nationales appropriées» – termes qui ont une connotation à la fois juridique et pratique, ce qui nécessite un examen approfondi de la situation sur le terrain avant que la moindre conclusion ne puisse être tirée (là encore, la CEACR passe complètement sous silence un aspect pourtant essentiel si elle veut faire une interprétation correcte des obligations prévues par la convention n° 98).
- Dans cette ligne de pensée, il est essentiel de procéder à une évaluation du contexte dans lequel a lieu la réforme du pays et du cadre plus large se référant aux principes et droits fondamentaux au travail contenus dans la Constitution brésilienne de 1988 (chaque élément composant les droits du travail contenus dans ladite Constitution a sa spécificité dans notre système juridique). Les dispositions pertinentes de la Constitution, l'article 611-B de la nouvelle législation (qui exclut de la négociation une trentaine de droits fondamentaux des travailleurs) ainsi que toutes les voies de recours juridique disponibles au Brésil permettent donc un système de garanties qui devrait être utilisé à chaque fois que l'application de la convention n° 98, en droit comme dans la pratique, fait l'objet d'une étude approfondie (étude dont il n'est pas du tout fait état dans le rapport de la CEACR).
- Dans des systèmes de droits de l'homme solides et bien développés, comme c'est le cas au Brésil, une interprétation de l'article 4 comme celle de la commission peut conduire à une restriction grave et erronée de la portée de la négociation collective, ce qui va à l'encontre du texte et de l'esprit de la convention n° 98.
- La référence faite aux «travaux préparatoires» de la convention n° 154 (de 1981) constitue une autre irrégularité juridique grave relevée dans l'analyse effectuée par la CEACR. Les «travaux» ne devraient en aucune manière être un motif approprié pour restreindre les résultats de la négociation:
  - 1) Cette convention ayant été conclue ultérieurement, elle ne peut déterminer le sens qu'ont voulu lui donner les Membres qui ont participé à

- l'élaboration de la convention n° 98 (de 1949), ou ceux qui l'ont ensuite ratifiée (le Brésil a ratifié cette convention en 1952, soit vingt-neuf ans avant l'adoption de la convention n° 154).
- ii) Conformément à la Convention de Vienne sur le droit des traités, le recours à des «travaux» consiste en une interprétation à caractère purement supplétif, qui est subordonnée au sens ordinaire qui lui est donné, et qui doit être utilisé soit pour confirmer le texte du traité faisant l'objet de l'interprétation (en l'occurrence, la convention n° 154, et aucune autre encore moins une convention plus ancienne, telle que la convention n° 98), soit en cas d'ambiguïté ou de manque de clarté du texte.
  - iii) Si, par exemple, la convention n° 154 devait être examinée, il convient de se prévaloir alors du texte de l'article 9 dudit instrument, plutôt que des «travaux préparatoires»: «La présente convention ne porte révision d'aucune convention ou recommandation existantes.»
  - iv) Même si ces «travaux» sont envisagés, il convient de lire l'ensemble du texte (rapport IV (1) de la 67<sup>e</sup> session de la CIT, 1981), et en particulier les paragraphes 58 et 65. On notera que la discussion est plus nuancée: l'interdiction de résultats qui dérogeraient aux dispositions de la loi n'est même pas envisagée et, quoiqu'il en soit, aucune partie ne prévoit la clause juridique spécifique contenue dans la législation du Brésil.

*Articulation entre les contrats de travail individuels et la négociation collective*

- La commission «rappelle également que les dispositions législatives permettant aux contrats de travail individuels de contenir des clauses contraires à celles contenues dans les conventions applicables (les contrats de travail individuels pouvant toujours contenir des clauses plus favorables aux travailleurs) sont contraires à l'obligation de promouvoir la négociation collective prescrite par l'article 4 de la convention».
- Il convient de rappeler que l'article 4 de la convention n° 98 ne porte pas sur les contrats de travail individuels.
- L'éventualité prévue à l'article 444 (et non l'article 442, comme indiqué à tort dans le rapport) de la législation sur le travail telle qu'amendée ne s'applique qu'à une faible proportion de la population brésilienne (0,25 pour cent) dont les revenus sont les plus élevés et occupant en général des postes de direction.

*Entrepreneurs indépendants (article 442-B de la loi n° 13.467)*

- La commission déclare en outre que «la convention s'applique à tous les travailleurs, à l'exception possible de la police, des forces armées (article 5) et des fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat (article 6)».
- Le nouveau texte de l'article 442-B (et non 444-B, comme indiqué à tort dans le rapport) apporte simplement des éclaircissements sur le statut juridique de l'entrepreneur indépendant («autónomo», en portugais).
- Contrairement à la conclusion des experts, rien dans cette disposition ne va à l'encontre de la convention n° 98: si l'entrepreneur indépendant (homme ou femme) ne garde pas une position de subordination vis-à-vis de la partie contractante dont il dépend, il n'aura pas le statut d'employé. De plus, l'article 511 n'a pas été modifié par la nouvelle législation, de sorte que les entrepreneurs indépendants («trabalhadores

autónomos», en portugais) ont toujours la possibilité de s'organiser en syndicats.

*Commission de l'application des normes*

- Si l'on en croit les propres commentaires de la CEACR, le Brésil a jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2018 pour soumettre l'ensemble de son rapport sur l'application de la convention n° 98, afin de prévoir un délai suffisant pour répondre aux observations des partenaires sociaux et de la commission.
- Le pays était d'avis que, compte tenu du temps et des ressources limitées dont la Commission de l'application des normes dispose, il serait bon qu'elle se consacre aux cas graves. C'est pourquoi le fait d'inscrire le Brésil dans la liste restreinte de la Commission de l'application des normes revient à traiter son cas avant que le gouvernement ne se soit exprimé, ce qui va à l'encontre des normes applicables en matière de procédure régulière.
- Dans une analyse comparative d'autres cas ou de situations comparables, on constate que la CEACR n'a pas eu recours à des termes trop forts dans le cas du Brésil. Alors que des expressions telles que «profonde préoccupation», «profond regret», «prie instamment» ou «prie instamment et avec fermeté [diverses lignes d'action]», «la persistance et la gravité des allégations» reviennent relativement souvent dans le rapport, aucune d'elles n'est utilisée dans le cas du Brésil. Ces expressions révèlent clairement une situation de gravité et/ou d'urgence, dont les partenaires sociaux devraient tenir dûment compte au moment de dresser les listes de cas qu'elles soient complètes ou restreintes.

*Conclusions*

- En ne prenant pas en considération l'application des conventions dans la pratique et dans le contexte national, les observations des experts sont, au mieux, prématurées, en même temps qu'elles risquent d'aller à l'encontre du propre mandat de leur commission. En outre, elles proposent une interprétation de la convention n° 98 qui est contraire à la loi et qui s'écarterait du sens ordinaire donné dans le texte de l'instrument.
- Elle s'écarterait également des recommandations cohérentes du Comité de la liberté syndicale, de même que des textes techniques de l'OIT.
- Il n'y a aucune raison de laisser entendre, comme le suggèrent les experts, que la nouvelle législation du travail au Brésil pourrait décourager la négociation collective. Les travailleurs ont toujours la possibilité et le choix, dans le cadre d'une négociation volontaire, de privilégier les dispositions légales partout où elles sont jugées plus favorables que les conditions proposées par l'autre partie.
- Inversement, la révision des articles pertinents du Code du travail, avec les modifications introduites par la réforme du travail (loi n° 13.467 de 2017) que suggère la commission, découragerait les négociations, car elle permettrait au pouvoir judiciaire de réviser et d'annuler les conventions collectives, comme cela s'est du reste produit récemment, et la portée de ce qui peut être négocié en serait considérablement réduite, ce qui aurait un impact négatif sur le marché du travail.
- En fait, la réforme du travail prévoit une formule qui concilie négociations libres et volontaires et protection des droits des travailleurs (inscrits pour la plupart dans notre Constitution). Il convient de noter que le même principe (prévalence de la négociation sur la législation), introduit dans le Code du travail, a également été revendiqué en 2011 par les syndicats des mé-

tallurgistes de l'Etat de São Paulo, à travers leur proposition de convention collective à but spécifique (ACE).

- En assurant la sécurité juridique et la fiabilité de la négociation collective et sans porter atteinte à la protection des travailleurs, la réforme du travail respecte et promeut de manière effective la convention n° 98, conformément à nos obligations internationales.
- Il est important de souligner que la protection des travailleurs n'est en aucune façon remise en cause par la nouvelle législation du Brésil. Les syndicats de travailleurs peuvent librement négocier les questions qui les intéressent tout en restant couverts par les dispositions du Code du travail pour tous autres sujets non négociés ou non convenus dans la négociation collective. Le système de protection juridique et les garanties constitutionnelles du Brésil offrent un niveau élevé de protection quel que soit le contexte. En outre, le processus de négociation collective lui-même garantit que l'intérêt supérieur des travailleurs est reflété dans les accords définitifs: d'abord, par le pouvoir de négociation de leur syndicat, qui doit être représentatif, puis par la prescription juridique selon laquelle la convention collective doit être approuvée par une assemblée générale de la branche; et, enfin, par le système de contrôle judiciaire exercé par le Bureau du Procureur du travail et les tribunaux du travail.
- Le Brésil a montré une volonté constante de favoriser le dialogue social tout au long et au-delà du processus qui a conduit à l'adoption de la réforme du travail. En juin 2017, le ministère du Travail a créé le Conseil national du travail pour discuter de toutes les questions urgentes du monde du travail, et, à partir d'octobre, les ordres permanents du Conseil sont approuvés par les mandants tripartites, ce qui les rend pleinement opérationnels.
- Enfin, il est important de noter que, depuis l'entrée en vigueur de la réforme du travail au Brésil, un certain nombre d'actions judiciaires revendiquant le caractère inconstitutionnel des nouvelles dispositions ont été déposées devant la Cour suprême, mais aucune d'entre elles n'a trait aux problèmes portés à l'attention de la CEACR. La plupart concernent en réalité la fin de la contribution obligatoire des syndicats.
- Le Brésil est disposé à continuer à discuter avec les partenaires sociaux et la société civile sur tous les aspects de notre législation.

En outre, devant la commission, un **représentant gouvernemental**, ministre du Travail, a regretté que la discussion de ce cas soit animée par des raisons politiques, ce qui peut avoir un impact négatif sur la qualité du système, alors que le Brésil a toujours été favorable à un renforcement du système de contrôle de l'OIT. Le Brésil est un membre fondateur et a ratifié 97 conventions, dont 80 sont en vigueur. Il est un des Etats les plus exposés au système de contrôle. Son comportement vis-à-vis des mécanismes de contrôle de l'OIT est exemplaire. Chaque année, le gouvernement communique tous les rapports dus, démontrant ainsi que tous les instruments ratifiés sont appliqués dans leur intégralité. En outre, la Commission tripartite des relations internationales, dans laquelle les normes de l'OIT et leur application sont largement discutées, appliquant pleinement en cela le dialogue social préconisé dans la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, se réunit régulièrement. Avec des références aussi solides, et alors que rien ne justifie l'urgence d'un tel examen, on peut difficilement comprendre pourquoi la commission d'experts, s'écartant de son mandat qui consiste à examiner l'application des instruments de l'OIT en droit et dans la pratique, n'a pas attendu la fin du cycle normal de présentation des rapports pour examiner la loi n° 13.467/2017. Sur plusieurs points

de grande importance, cette loi a été jugée prématurément quelques jours après son entrée en vigueur. L'analyse s'est faite trop vite, à un point tel que les articles de la législation examinée ont été échangés. Etant donné l'attachement du pays à l'OIT et à son système de contrôle des normes, le traitement tendancieux, partiel et techniquement vicié de ce cas est très dérangeant. L'OIT est l'otage d'un jeu politique qui conjugue motivations partisans et intérêts corporatistes. La modernisation du Brésil n'a pas affecté les travailleurs, mais seulement les syndicats dépendant de l'Etat et manquant d'un réel engagement en faveur des travailleurs. Sur plus d'une vingtaine d'«actions directes en inconstitutionnalité» (procédure d'examen judiciaire) soumises à la Cour suprême fédérale contre certains points de la réforme, aucune ne portait sur les points analysés par la commission d'experts. Les deux tiers traitaient de la fin de la taxe sur les syndicats, une mesure qui fut très controversée, mais que les syndicats brésiliens n'ont pas remis en cause dans leurs observations adressées à la commission d'experts. Avec cette mesure, le Brésil s'approche de la pratique de la grande majorité des pays du monde et promeut l'autonomie et l'indépendance des syndicats que préconise la convention. L'orateur a affirmé que la mise en cause de cette mesure aurait mis en lumière la fragilité de l'ensemble des arguments des centrales syndicales (*centros sindicais*). La réforme a abrogé une disposition qu'avait adopté, dans les années quarante, un gouvernement qui voulait avoir la mainmise sur les syndicats. La commission d'experts a déclaré que la possibilité d'apporter, par voie de négociation collective, des dérogations aux droits et à la protection que la législation du travail octroie aux travailleurs découragerait la négociation collective et serait par conséquent contraire aux objectifs poursuivis par la convention. Il est regrettable que la commission d'experts semble avoir fait sienne la thèse politique qui veut que la réforme soit synonyme de travail précaire. Or ce ne serait possible que si les syndicats acceptaient volontairement les termes d'un accord moins favorable que les dispositions légales existantes, que si l'inspection du travail ne fonctionnait pas, que s'il n'existait pas de tribunaux compétents en matière de travail et si la constitution fédérale n'était pas respectée. La commission d'experts a omis de considérer que les syndicats ne sont pas obligés d'accepter des conditions moins favorables que celles définies par la loi. Une négociation sans possibilité de concessions réciproques, qui ne confère des avantages qu'à une seule partie, n'incite pas l'autre à négocier. Un principe de base de toute négociation est qu'il y ait des concessions de chaque part.

Dans un pays comme le Brésil où la législation du travail est extrêmement vaste et détaillée, le fait de limiter la négociation collective aux seuls points qui ne sont pas couverts par la législation ou qui vont au-delà des dispositions légales réduirait leur portée et leur champ d'application d'une manière déraisonnable. Ce serait contraire à la convention qui dispose que les gouvernements doivent promouvoir une négociation aussi complète que possible, comme l'explique le manuel de l'OIT sur la question et comme le réaffirme de manière répétée les recommandations actuelles du Comité de la liberté syndicale. La commission d'experts n'a pas cité tout un éventail de droits au travail que protège la Constitution dans le système juridique brésilien et qu'aucune réforme ne peut abroger, même s'il s'agit d'une réforme de la Constitution. Ces droits figurent dans la loi n° 13.467/2017. Quatre-vingts conventions de l'OIT sont intégrées dans le système légal brésilien et ne sont pas touchées par la réforme. Dans l'étude d'ensemble de 2018, la commission d'experts reconnaît que la protection que la Constitution garantit à ces droits au Brésil est un exemple à suivre. Ces droits ne peuvent pas faire l'objet de dérogations, et toute possibilité de négociation est expressément exclue dans leur cas. Cela



prouve que le but de la réforme n'était pas d'abroger l'un ou l'autre droit mais, en les consolidant, de laisser autant de place que possible à la négociation collective, et ainsi appliquer la convention d'une manière plus efficace. La commission a négligé de mentionner que, dans le passé, il était courant que le pouvoir judiciaire brésilien annule des clauses de conventions collectives ou des conventions entières, sans aucune justification juridique objective. Cela créait une incertitude légale et décourageait la négociation collective. Celle-ci ne peut être renforcée, comme le préconise l'OIT, qu'en lui donnant force de loi et en protégeant l'autonomie des parties, en instaurant la primauté de ce qui est négocié sur ce qui est légiféré. Il est surprenant que des dirigeants syndicaux contestent ce point, étant donné qu'il reprend une proposition faite au départ en 2011 par un des plus grands et plus puissants syndicats du pays, le syndicat des travailleurs de la métallurgie ABC de São Paulo. On nous oppose que la primauté de ce qui est négocié sur ce qui est légiféré offre la possibilité à des syndicats de négocier contre les intérêts des travailleurs. Ce n'est pas ce qui se passe dans la négociation collective au Brésil. Des études montrent qu'en 2016, année d'une crise économique dure, dans plus de la moitié des conventions collectives les syndicats ont négocié des réajustements de salaires supérieurs à l'inflation, tandis que la grande majorité a réussi à préserver l'emploi à un moment où les licenciements étaient nombreux. Les syndicats brésiliens ont déjà intégré dans leurs conventions collectives les dispositions de la nouvelle législation. La nouvelle législation n'a pas découragé la négociation collective. Lorsque l'analyse pratique dément les théories qui servent au mieux les intérêts politiques, certains préfèrent ignorer la pratique et s'en tenir à la théorie. Outre les garanties que donne la Constitution, les travailleurs sont protégés par le système d'enregistrement des conventions collectives par le ministère du Travail, qui exige la preuve que la convention a été approuvée par une assemblée représentative de la catégorie; par les services de l'inspection du travail, composés de spécialistes qui savent identifier et combattre administrativement les fraudes et les violations; par le bureau du procureur de la juridiction du travail, une institution unique en son genre qui peut engager des poursuites lorsqu'elle perçoit des infractions aux préceptes juridiques, comme elle l'a déjà fait; et par l'appareil de la justice du travail, qui regroupe des spécialistes qui, en 2017, avant la prise d'effet de la nouvelle loi, a reçu plus de 4 millions de nouveaux recours. La commission d'experts n'a pas précisé que le Brésil compte 17 509 organisations syndicales enregistrées, dont beaucoup ont fait très peu pour leurs mandants. Il n'est pas difficile de comprendre pourquoi il y en a autant, contrairement à ce qui se passe dans le reste du monde. Du fait qu'il bénéficie d'une taxe obligatoire, un syndicat n'a pas besoin pour exister d'être représentatif ou de défendre les intérêts des travailleurs. L'enveloppe garantie par l'Etat, qui en 2017 dépassait les 4 milliards de reals (1,25 milliard de dollars E.-U.), justifie à suffisance leur existence, dans un incontestable détournement des valeurs qui devraient guider et justifier les organisations de travailleurs. La réforme du travail a mis fin à cette situation. Cela suppose que les syndicats travaillent davantage, au bénéfice des travailleurs comme des employeurs. Pour cette raison, la même réforme qui favorise la négociation collective promet aussi l'indépendance des syndicats, qui est l'essence même de la convention. Il est clair que rien, d'un point de vue technique, ne justifie la mise à l'examen du cas du Brésil par la commission à ce stade et il est regrettable que l'OIT se soit fait manipuler politiquement. Cela arrive quand on privilégie les négociations politiques tenues secrètes au détriment des aspects techniques. Des analyses faites à la hâte et sans rigueur technique peuvent suffire à exposer un pays, si des intérêts politiques le requièrent, et le forcer à fournir des

éclaircissements à la commission. Pendant une année électorale, cet examen est décrit par la presse brésilienne comme une procédure inquisitoire, sans qu'il soit tenu compte de l'engagement pris par le pays de remplir ses obligations. Un tel système ne répond ni aux revendications ni aux enjeux qui se posent au monde du travail, ni non plus aux attentes placées dans l'OIT. Alors qu'approche le centenaire de la création de l'OIT, le moment est venu de réformer le système afin d'améliorer sa cohérence vis-à-vis du monde du travail et de principes démocratiques et inclusifs, tels que la régularité de la procédure qui est exigée de toutes les institutions du système des Nations Unies. Depuis de nombreuses années, le GRULAC dénonce cet état de choses dans la plus totale indifférence. Le moment est venu de commencer à écouter, sinon le système de contrôle des normes courrait le grave risque de perdre sa crédibilité et, par conséquent, sa pertinence. Dans une organisation tripartite, il est étonnant que le système régulier de contrôle des normes n'ait rien de tripartite. Contrairement à ce qui se passe dans d'autres institutions, les gouvernements n'interviennent pas dans la sélection des membres de la commission d'experts ni dans la définition des méthodes de travail. Contrairement à ce qui se passe dans d'autres institutions, il n'existe pas réellement de méthode universelle de contrôle. C'est toujours le même groupe de pays qui, prétendument, ne respecte pas ses engagements. Une telle situation privilégie la sélectivité au détriment de la transparence et de l'universalité. L'orateur a pointé du doigt une fois encore les méthodes de travail actuelles de la commission. Si l'on veut améliorer le degré de respect et d'adhésion aux instruments de l'OIT, il faut prendre en compte les points de vues des gouvernements dans la sélection des listes de cas afin de répondre aux critères techniques, dans l'élaboration des conclusions afin qu'elles soient effectivement mises en application, et dans les méthodes de travail en général pour qu'elles soient respectées. La composition de la commission d'experts doit être revue afin de refléter la diversité et la qualité technique attendues. Les critères de sélection des listes de cas à examiner doivent être revus afin de s'assurer que les décisions soit exclusivement de nature technique. Le Brésil porte un vif intérêt à la poursuite du débat avec les acteurs sociaux dans le but d'améliorer sa législation du travail, et il est prêt à le faire. Il a exprimé la permanence de son engagement envers les obligations contractées envers l'OIT et a réitéré que la modernisation de la législation n'est contraire à aucune convention. Au contraire, la loi n° 13.467/2017 promeut et renforce la négociation collective, en donnant pleinement effet à la convention. L'orateur a préconisé avec insistance un changement en profondeur dans le système de contrôle avant qu'il soit trop tard et exprimé la détermination de son gouvernement à participer de bonne foi à un effort collectif pour améliorer le système de contrôle pour tous.

**Les membres travailleurs** ont indiqué que c'est la première fois depuis vingt ans que la commission examine l'application de la convention au Brésil. Faisant observer que le pays est résolument engagé sur la voie du progrès social et du leadership mondial à cet égard, ils se sont dits profondément déçus par les mesures législatives régressives qui ont été prises et qui auront pour effet de démanteler le droit à la négociation collective et la forte tradition de relations de travail bâtie au fil de ces deux dernières décennies. En 2016, les syndicats brésiliens ont déjà communiqué des informations à la commission d'experts pour faire état de défauts et de lacunes graves concernant les projets de loi qui sont actuellement devant le Congrès. Considérant que l'introduction d'une possibilité générale d'abaisser, par le biais de la négociation collective, la protection des travailleurs prévue dans la législation aura un important effet dissuasif sur l'exercice du droit à la négociation collective et pourrait contribuer à saper sa légitimité

à long terme, la commission d'experts a demandé au gouvernement de prendre ses commentaires en considération lors de l'examen des projets de loi. Bien que ce cas n'ait finalement pas été examiné par la Commission de la Conférence en 2017, le Brésil a été classé dans la liste préliminaire des cas. Malgré ces signaux avertisseurs, le gouvernement a adopté les amendements problématiques le 13 juillet 2017, sans tenir compte des commentaires de la commission d'experts. Tous les partenaires sociaux avaient préalablement donné leur avis sur cette réforme législative, adoptée avant la session de 2017 de la commission d'experts. Les membres travailleurs désapprouvent le fait que ce cas, portant sur un thème qui a une longue histoire au sein de ce système de contrôle, soit traité de manière prématurée par la commission d'experts. Ils désapprouvent aussi totalement les critiques liées au traitement de ce cas en dehors du cycle régulier des rapports. Rappelant que les critères pour modifier le cycle des rapports sont reproduits chaque année dans le rapport général de la commission d'experts, ils considèrent que le cas du Brésil est conforme aux critères selon lesquels les observations qui concernent des propositions législatives et des projets de loi peuvent être examinées par la commission, même en l'absence d'une réponse du gouvernement. Le mécanisme pour modifier le cycle des rapports a obtenu un soutien tripartite et a été mis en place à titre de précaution lorsque le Conseil d'administration a prolongé le cycle des rapports pour certains types de conventions, de manière à maintenir le contrôle efficace de l'application des conventions ratifiées. Les membres travailleurs n'accepteront jamais qu'un cas individuel soit utilisé pour mettre en cause l'impartialité et l'indépendance largement reconnues et soutenues de la commission d'experts. Les membres travailleurs se sont dits profondément préoccupés par les amendements législatifs très importants qui ont été apportés à la hâte, en l'absence de consultations véritables et significatives au préalable; ce qui aura effectivement pour effet de démanteler le cadre de la négociation collective au Brésil et d'affaiblir les droits des travailleurs. En ce qui concerne la déclaration du gouvernement selon laquelle la législation a été élaborée après une série de débats organisés par le gouvernement en décembre 2016, avec la participation de représentants syndicaux et d'employeurs, ils ont rappelé au gouvernement que ces «débats» ne sauraient remplacer de véritables consultations effectives et que la plupart des syndicats n'ont pas pris part à ces débats. En outre, le projet de loi ne contenait alors que sept articles, tandis que la loi, telle qu'adoptée, est très vaste et contient plus de 100 articles. Par ailleurs, le Conseil des relations du travail, qui était l'organe tripartite officiel chargé d'examiner les questions liées à l'OIT, n'a plus été convoqué après avril 2016. Lorsque le nouveau Conseil national du travail a été créé, le 1<sup>er</sup> juin 2017, la loi avait déjà été approuvée à la chambre basse.

Ils estiment que les amendements sont contraires à l'objectif et à l'esprit de la convention. Le nouvel article 611A de la loi sur la consolidation des lois du travail (CLT), qui pose comme principe général que les conventions collectives prévalent sur la législation et que les accords collectifs, négociés par des délégations sur le lieu de travail au niveau de l'entreprise, prévalent sur les conventions collectives, permet ainsi, par le biais de la négociation collective, de déroger aux dispositions protectrices de la législation. Si la loi n° 13.467/2017 contient une liste de questions au sujet desquelles la négociation collective prévaut sur la législation, cette liste couvre de nombreux aspects de la relation de travail, par exemple sur l'aménagement du temps de travail. Dans la mesure où cette liste n'est qu'indicative, elle peut être largement étendue par les parties, avec pour seule limite la liste fermée des droits mentionnés à l'article 611B, qui en contient 30, énoncés à l'article 7 de la Constitution fédérale du Brésil. En outre, l'article 611A

précise que l'absence de contrepartie ne constitue pas un motif de nullité des conventions collectives, même si ces dernières prévoient une dérogation aux droits reconnus par la loi. Les membres travailleurs souhaitent rappeler que l'objectif général de l'article 4 de la convention est de promouvoir de bonne foi la négociation collective afin de parvenir à un accord sur les conditions d'emploi qui sont plus favorables que celles prévues dans la loi. En autorisant des dérogations moins favorables que celles prévues dans les conventions collectives pour pratiquement tous les domaines de la relation de travail, le gouvernement supprime aux travailleurs le droit fondamental à la négociation collective et ne garantit pas la mise en œuvre d'un ensemble minimum de droits s'appliquant de la même manière à tous les travailleurs brésiliens. En outre, le nouvel article 444 de la CLT, qui dispose que les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur qui perçoivent un salaire au moins deux fois supérieur au plafond des prestations du régime général de la sécurité sociale peuvent échapper, par le biais de leurs contrats de travail individuels, aux dispositions de la législation et des conventions collectives, n'est pas conforme à l'article 4 de la convention ni à la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, qui établit le principe de la force obligatoire des conventions collectives et de leur primauté sur le contrat de travail individuel, lorsque ce dernier est moins favorable. En outre, en élargissant le champ de la définition des travailleurs indépendants, qui ne jouissent pas du droit d'organisation et de négociation collective, pour y inclure ceux qui travaillent exclusivement et à titre permanent pour une entreprise, le nouvel article 442B de la CLT a pour effet de diluer la représentation des travailleurs moyennant une classification erronée. Les membres travailleurs se sont dits très préoccupés par les changements profonds et de grande portée mis en œuvre par la réforme législative, qui affaiblissent le droit à la négociation collective auparavant garanti aux travailleurs. En ce qui concerne l'argument du gouvernement selon lequel la réforme était nécessaire en raison du contexte général de récession économique, ils ont indiqué que, malgré la baisse de 29 pour cent du nombre des conventions collectives depuis l'adoption de la réforme, la situation économique du pays ne s'est pas pour autant améliorée. Le chômage et le niveau d'emploi dans l'économie informelle ont même augmenté. Aucun pays n'a jamais accompli de progrès économiques durables en privant les travailleurs de leurs droits fondamentaux. Réitérant leurs profondes préoccupations face aux pratiques régressives ayant cours dans le pays, alors que celui-ci était jadis le défenseur des droits fondamentaux au travail, les membres travailleurs ont appelé le gouvernement à prendre d'urgence les mesures nécessaires pour réformer la législation et la mettre en conformité avec la convention, avant que cela ne porte davantage atteinte aux travailleurs du Brésil.

**Les membres employeurs** se sont dits préoccupés par l'observation formulée par la commission d'experts sur l'application de la convention par le Brésil. Tout en reconnaissant que la commission d'experts peut décider, dans des situations exceptionnelles, d'examiner un cas en dehors du cycle régulier de présentation des rapports, ils se disent préoccupés par l'usage de ce pouvoir discrétionnaire dans le cas présent. Alors qu'un syndicat national a critiqué la réforme du travail, l'organisation nationale des employeurs a communiqué des informations faisant part de sa satisfaction quant à la modernisation du système de relations professionnelles, aujourd'hui dépassé. De plus, malgré le fait qu'elle n'a pas encore reçu de réponse du gouvernement au sujet des avis divergents des partenaires sociaux, la commission d'experts a adopté une observation, quelques jours seulement après que la réforme sur le droit du travail soit entrée en vigueur. Il convient d'ajouter que 2017 n'est pas une année où le Brésil doit présenter son rapport et qu'il est



à jour dans ses obligations en la matière. Etant donné l'absence d'informations sur la position du gouvernement, il aurait peut-être été plus approprié de prévoir une demande directe qui aurait été une première étape dans l'examen de la situation. Etant donné qu'il s'agit là d'un cas sensible, les membres employeurs regrettent que la Commission de la Conférence n'aborde sa discussion que sur la base d'informations incomplètes, ce qui la met dans l'incapacité d'examiner ce cas de manière appropriée et équilibrée. L'examen du cas dans le cadre du cycle régulier aurait permis d'effectuer une évaluation complète de l'impact des réformes sur l'application de la convention, en droit comme dans la pratique. Les membres employeurs ont bien pris note de la déclaration du gouvernement. Des informations complémentaires sont nécessaires pour assimiler pleinement la réforme du droit du travail.

Les membres employeurs ont noté que la réforme du droit du travail établit, en tant que principe général, que les conventions collectives prévalent sur la législation nationale, à l'exception des droits constitutionnels cités à l'article 611B de la CLT. A cet égard, la commission d'experts a observé que l'objectif général de la convention est la promotion de la négociation collective en vue d'un accord sur des conditions de travail plus favorables que celles prévues par la législation. Les membres employeurs rappellent que les prescriptions de l'article 4 prévoient que les Etats Membres doivent prendre des mesures appropriées pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges des procédures de négociation collective entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue d'arrêter par ce moyen les conditions d'emploi. A leur avis, il n'est absolument pas nécessaire que les résultats de la négociation collective portent sur des conditions qui soient plus favorables que celles qui sont établies par la loi. Un mécanisme qui autorise les conventions collectives encourage dans la loi le principe de la négociation collective. Il peut créer une incitation à plus de négociation collective volontaire. Il n'est pas encore possible d'analyser l'effet qui peut être tiré du système dans la pratique, donc de savoir à ce stade si ce mécanisme porte atteinte au principe de la négociation collective. Afin de pouvoir vérifier en détail si la réforme est conforme à la convention, les membres employeurs encouragent le gouvernement à fournir dans son prochain rapport des informations sur le fonctionnement des articles 611A et 611B de la CLT, en droit comme dans la pratique. Cette analyse doit prendre en considération l'ensemble des droits des travailleurs consacrés dans la Constitution et repris à l'article 611B, portant sur 30 points relatifs à la protection, au droit à l'assurance chômage, au salaire minimum, au repos hebdomadaire et aux congés payés, aux congés de maternité et de paternité, à la sécurité et la santé au travail (SST) et à la liberté d'association. Il est préoccupant de noter que la liste complète des droits qui sont protégés ne figure pas dans l'observation adoptée par la commission d'experts. Pour ce qui est de la question de la relation entre les contrats de travail individuels et les conventions collectives, la commission d'experts a noté que les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, qui perçoivent un salaire au moins deux fois supérieur au plafond des prestations du régime général de la sécurité sociale, doivent pouvoir déroger aux dispositions de la législation et des conventions collectives par le biais de contrats de travail individuels. A cet égard, les membres employeurs notent qu'il n'est pas possible de tenir une discussion libre et éclairée sur l'impact d'une telle disposition dans le droit et dans la pratique, ni d'en évaluer la conformité avec la convention, sans que le gouvernement et les partenaires sociaux aient complété leurs informations. D'après eux, la question de la prévalence des contrats individuels sur la législation nationale n'entre pas dans le champ d'application de la convention.

Enfin, en ce qui concerne l'extension de la définition des travailleurs autonomes et son effet sur les travailleurs qui se trouvent ainsi exclus des droits syndicaux, les membres travailleurs notent qu'il n'est pas possible d'avoir une discussion libre et éclairée sans informations appropriées. Ils demandent donc au gouvernement de faire part de ses commentaires sur les observations émanant des syndicats, pour examen par la commission d'experts.

**Le membre travailleur du Brésil**, s'exprimant au nom des centrales syndicales brésiliennes, a salué la qualité du travail de la commission d'experts, qui est devenue une référence indiscutable dans les discussions relatives aux relations professionnelles. Les connaissances techniques et l'impartialité des membres de la commission d'experts ne doivent pas être remises en question uniquement parce que leurs commentaires ne vont pas dans le sens d'une certaine position. La fonction de la commission d'experts est indispensable pour éclairer les débats et parvenir à l'équilibre nécessaire au sein de l'Organisation. Par conséquent, ceux qui attaquent la commission d'experts attaquent l'Organisation elle-même. La gravité des violations engendrées par la loi n° 13.467/2017 se lit dans les observations sévères formulées par la commission d'experts. Ce nouveau texte de loi constitue l'attaque la plus grave portée aux droits syndicaux des travailleurs dans toute l'histoire du Brésil. Ce n'est pas la première fois que ce débat a lieu au sein de la commission. En effet, en 2001, le gouvernement avait tenté d'adopter une loi qui permettait de diminuer les droits prévus par la loi au moyen de négociations collectives. En 2002, suite à une consultation lancée par la Centrale unitaire des travailleurs (CUT), le Département des normes du BIT avait déjà affirmé que permettre de dévaloriser des droits garantis par le biais de la négociation collective était contraire aux dispositions des conventions nos 98 et 154. Le processus engagé, qui s'est conclu par l'adoption de la réforme du travail en juillet 2017, a été marqué par l'absence totale de consultation, tant avec les représentants des travailleurs que d'autres secteurs liés au monde du travail, notamment l'Association nationale des juges du travail, le ministère public du travail et l'Association des avocats du travail. La nouvelle loi facilite l'affaiblissement général de l'ensemble du système de protection des travailleurs, en attaquant l'organisation syndicale et le droit des travailleurs de saisir les tribunaux et en imposant des frais importants à ceux qui le font. A cet égard, l'orateur a dénoncé toute pratique visant à poursuivre les magistrats du travail qui ont suivi une approche juridique différente au moment d'appliquer la nouvelle loi. Au motif d'une modernisation des relations professionnelles, la nouvelle loi revient sur des paramètres de relations juridiques décidés depuis longtemps et fondés sur la liberté contractuelle et le principe selon lequel les parties ont le même pouvoir de négociation. Ce retour en arrière est manifeste si l'on tient compte du fait que la loi permet que la négociation individuelle prive d'effet les conventions collectives, en violation des dispositions de l'article 4 de la convention. De la même manière, sous prétexte de lutte contre le travail informel, la nouvelle loi légalise différents types de travail précaire et autorise le travail de femmes enceintes ou allaitantes dans des lieux insalubres. Non seulement la réforme n'a pas créé les emplois promis, mais elle a augmenté le taux de chômage. Ainsi, alors qu'au moment de l'entrée en vigueur de la loi le taux de chômage était de 12,2 pour cent, d'après les chiffres de l'Institut officiel de l'Etat brésilien (IBGE), en avril 2018, ce taux s'élevait à 13,1 pour cent, soit 13,7 millions de chômeurs. Si l'on ajoute à ce chiffre le nombre de travailleurs potentiels qui ont cessé de chercher du travail (7,8 millions) et ceux qui sont en sous-emploi (6,2 millions), 27,7 millions de Brésiliens ne sont pas sur le marché du travail, soit 24,7 pour cent de la population active. La position du gouvernement selon laquelle la nouvelle loi contribue à promouvoir la négociation collective

est loin d'être la réalité. Une étude réalisée par l'Institut d'enquête économique de l'Université de São Paulo à ce sujet montre que le nombre d'accords collectifs conclus au cours des premiers mois de 2018 a chuté de 34 pour cent. D'après la nouvelle loi, la négociation collective prime sur la législation, y compris quand celle-ci énonce de meilleures conditions. L'accord d'entreprise prévaut sur la convention collective, et les accords individuels peuvent exclure des travailleurs de la protection garantie par les accords et conventions existants, ce qui contrevient clairement à la convention. Cette réforme a durement attaqué l'organisation syndicale dans la mesure où elle a supprimé le modèle de financement existant sans en créer d'autre. De la même manière, les syndicats, réunis en assemblée, n'ont pas le droit de fixer des redevances ou des contributions pour alimenter leur caisse, ce qui contrevient également à la convention. Il est impossible de renforcer la négociation collective si l'on affaiblit les syndicats. La nouvelle loi doit être abrogée, compte tenu qu'elle retire des droits, qu'elle attaque les syndicats, qu'elle encourage la négociation individuelle au détriment de la négociation collective et qu'elle éloigne le pays de l'Agenda du travail décent.

**Le membre employeur du Brésil** a affirmé qu'aucun fondement juridique ne justifie la comparution du Brésil devant la commission pour apporter des éclaircissements sur la négociation collective. La commission d'experts, en ne respectant pas le cycle régulier de soumission des rapports établi pour la convention, a préjugé de l'application de cet instrument, en s'appuyant sur une analyse superficielle et abstraite de la nouvelle loi qui ne prend pas en compte les effets de son application dans la pratique, ne se fonde pas sur des données ou des faits, rapidement et à partir du texte d'une législation récente (qui n'est appliquée que depuis six mois). On ne se trouve pas dans une discussion technique, mais dans un débat politique et idéologique. Le Brésil est l'un des pays qui ont ratifié le plus de conventions de l'OIT et un pays où les droits au travail ont rang constitutionnel. La réforme du travail n'abroge ni ne modifie ces droits. La nouvelle loi permet simplement aux travailleurs et aux employeurs d'arrêter, s'ils le souhaitent, des normes sur les conditions de travail applicables sur une période donnée. On ne peut affirmer que, en vertu de la réforme, la négociation collective prive d'effet la législation applicable, en particulier parce qu'en l'absence d'accord collectif la législation en vigueur est appliquée. Il apparaît clairement que, contrairement à ce qui a été affirmé, la loi n° 13.467/2017 n'affaiblit pas la convention mais en renforce les objectifs dans le cadre de la législation du travail, en garantissant que des conventions et accords collectifs peuvent être conclus au vu des modalités de travail et de production réelles, sans ingérence de l'Etat. La Cour constitutionnelle du Brésil a reconnu, en 2015, le rôle fondamental de la négociation collective en tant que mécanisme d'adaptation des normes professionnelles à différents secteurs de l'économie et situations économiques. A cet égard, la réforme du travail ne fait que confirmer le grand principe de la convention, à savoir la négociation volontaire, en établissant expressément que les droits des travailleurs, consacrés dans la Constitution fédérale, ne peuvent être supprimés ou restreints au moyen de la négociation. Parmi ces droits figurent ceux énumérés par la porte-parole du groupe des employeurs. La nouvelle loi vise à instaurer un contexte propice à la négociation collective en assurant la sécurité juridique aux partenaires sociaux afin qu'ils puissent reprendre le dialogue sur des questions au sujet desquelles la négociation était incertaine, parce que ses résultats étaient souvent annulés par la justice du travail en dépit de la volonté exprimée par les parties. La réforme n'a nullement porté préjudice aux travailleurs, contrairement à ce qu'affirment certains syndicats qui réclament le rétablissement des cotisations syndicales obligatoires, sans offrir en échange les services dus à ceux qu'ils représentent. Aucun

recours existant au niveau national n'a été formé avant que l'on se tourne vers l'OIT. En effet, les centrales syndicales ont uniquement saisi la Cour constitutionnelle pour demander que les cotisations syndicales redevenaient obligatoires, et non pour faire état de violations présumées de la Constitution ou de la convention. La réforme du travail était nécessaire pour relancer la négociation collective et moderniser une loi du début des années quarante. Cette nouvelle loi, fruit d'un processus démocratique dans le cadre de nombreuses auditions publiques et adoptée par une large majorité au Congrès national, n'affaiblit pas la convention, mais protège la négociation collective contre toute ingérence extérieure, renforce un mécanisme efficace face aux difficultés économiques, harmonise la législation avec celle des autres Etats Membres de l'OIT et s'emploie à trouver un équilibre entre la liberté de négociation et le principe de la protection des travailleurs. Il est préoccupant de constater que l'OIT peut estimer que la négociation n'est valable que si elle contient des termes et conditions de travail plus favorables que ceux établis dans la loi, en particulier parce que cette idée résulte d'une interprétation large de la convention qui, si elle suivie, finirait par devenir contraignante pour tous les 165 pays qui l'ont ratifiée alors que ne doit pas être permise une modification des règles du jeu fixées dans la convention. Rappelant qu'il y a quelques années encore la commission considérait son pays comme une référence, l'orateur a voulu croire que l'examen de ce cas se ferait en toute impartialité, dans le respect du rôle institutionnel de l'OIT, sur la base du tripartisme et sans enjeu politique ni idéologique, et il a demandé que la commission considère dans ses conclusions que la négociation collective doit être libre et spontanée, comme le dit le texte de la convention.

**La membre gouvernementale du Paraguay**, s'exprimant au nom d'une majorité significative des pays d'Amérique latine et des Caraïbes, a de nouveau exprimé sa vive préoccupation quant aux méthodes de travail adoptées par la Commission de la Conférence, qui ne se fondent pas sur le consensus tripartite. En outre, différents aspects des commentaires de la commission d'experts suscitent des interrogations. En ce qui concerne la rupture du cycle d'examen, en l'absence de rapport du gouvernement, l'existence de critères à cet égard montre simplement qu'il est nécessaire de justifier une décision de ce type. Compte tenu du mandat de la commission d'experts, reflété dans son rapport général, qui dispose que les avis de la commission d'experts n'ont pas un caractère contraignant et qu'ils tiennent compte de l'application des conventions «dans la législation et la pratique [...], en gardant à l'esprit les diverses réalités nationales et les différents systèmes juridiques», il est regrettable qu'en l'espèce on n'ait pas laissé passer suffisamment de temps avant d'évaluer la complexe réforme du travail, qui doit être examinée dans son ensemble, ainsi que ses répercussions concrètes et l'interprétation qui en est faite par les tribunaux. Ainsi, le rôle important des droits au travail consacrés par la Constitution fédérale du Brésil n'a pas non plus été pris en compte. Dans le cas du Brésil, il convient de se pencher non seulement sur la Constitution, mais également sur l'action de la justice du travail et du bureau du procureur général chargé des questions relatives au travail, organe indépendant du gouvernement, sur le fait que les inspecteurs du travail sont des fonctionnaires et sur l'utilisation du cadre de la CLT. L'oratrice s'est de nouveau engagée à promouvoir la négociation collective et le principe contenu à l'article 4 de la convention, dont le sens premier est clair, y compris en ce qui concerne les «conditions nationales».

**Le membre gouvernemental du Panama** s'est référé au modèle des comités de dialogue social tripartites établis dans son pays pour l'harmonisation du système juridique avec les conventions et recommandations de l'OIT et a souligné le caractère fondamental de l'assistance technique

fournie par le Département des normes internationales du travail du BIT à cet égard. Toutefois, il s'est dit préoccupé par les méthodes qui ont déterminé l'inclusion du Brésil dans la liste des cas à examiner par la Commission de la Conférence, notamment la rupture du cycle régulier par la commission d'experts, celle-ci s'étant prononcée en l'absence de rapport gouvernemental. Réaffirmant son attachement aux organes de contrôle, l'orateur a souligné la nécessité d'adopter des méthodes de travail dûment approuvées par les mandants.

**Le membre travailleur du Portugal** a estimé que la réforme de la législation du travail adoptée par le gouvernement brésilien suit la matrice des réformes intervenues en Espagne, au Portugal et en Grèce et qui, depuis 2009, a entraîné une régression sociale pour les travailleurs du sud de l'Europe à des niveaux remontant à plusieurs décennies. Sous prétexte d'assouplir les relations de travail, d'accroître l'emploi, de mettre fin à la fragmentation du marché du travail et de renforcer la négociation collective, la troïka, composée du Fonds monétaire international (FMI), de la Commission européenne et de la Banque centrale européenne (BCE), et les gouvernements ont imposé aux travailleurs des réformes du droit du travail permettant à des organisations informelles de négocier collectivement, éliminant ainsi le principe de faveur, augmentant la durée du travail et abaissant la rémunération des heures supplémentaires. Ces changements ont eu des conséquences désastreuses pour les travailleurs, avec une baisse des revenus du travail, des taux de chômage qui ont atteint des niveaux sans précédent, passant de moins de 10 pour cent à plus de 20 pour cent en moins de deux ans, forçant des centaines de milliers de travailleurs, principalement des jeunes, à chercher du travail dans d'autres pays. Il semble que l'objectif central de ces réformes de la législation du travail est de réduire les revenus des travailleurs et des retraités. La réforme qui est imposée aux travailleurs brésiliens suit la même matrice, les mêmes bases et les mêmes objectifs. En posant le principe qu'un contrat individuel de travail peut stipuler des conditions et modalités inférieures à celles fixées par la loi ou par des conventions collectives, en permettant que la négociation collective puisse être engagée sans la participation des syndicats et en permettant le développement de relations de travail précaires, la réforme du travail conduit à une augmentation du travail précaire et à la segmentation du marché du travail, au lieu de les combattre. La réforme du travail du gouvernement porte gravement atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs consacrés par les conventions fondamentales de l'OIT et constitue une violation de la convention, dès lors qu'elle autorise la négociation collective sans la participation des syndicats et qu'elle écarte les conventions collectives au moyen de contrats individuels. L'orateur a exhorté le gouvernement à accepter l'assistance technique du BIT en vue de mettre la législation du travail en conformité avec les instruments internationaux auxquels il est tenu et à respecter le rôle indispensable de la commission d'experts pour assurer l'efficacité des conventions de l'OIT.

**Le membre gouvernemental de l'Inde** a salué les efforts déployés par le gouvernement et les mesures positives prises pour réformer sa législation du travail dans le but d'assurer la sécurité juridique et la fiabilité de la négociation collective, en concertation avec les partenaires sociaux et conformément à la Constitution du pays ainsi qu'à ses obligations internationales. Les pays ne doivent pas figurer dans la liste préliminaire ou finale des cas avant la fin du cycle de soumission des rapports, en dehors des procédures régulières et pour des motifs autres que les aspects techniques d'un cas. Un tripartisme véritable et constructif est la condition sine qua non d'un mécanisme de contrôle de l'OIT efficace et crédible. La commission doit soutenir pleinement le gouvernement dans la mise en œuvre de ses obligations relatives au travail.

**La membre travailleuse de l'Italie** a déclaré que le gouvernement a mis en œuvre dans la loi n° 13.467/2017 une série de réformes qui violent les principes fondamentaux de l'OIT. Aucune consultation avec les partenaires sociaux n'a eu lieu, aucun débat public n'a accompagné la discussion, et la loi, qui a supprimé l'ensemble des garanties existantes, a été approuvée en un temps record. Les politiques néolibérales adoptées de manière unilatérale entraînent l'insécurité de l'emploi et la précarité. La soi-disant «innovation» ne fait qu'aggraver les conditions de travail et nier les droits syndicaux, compromettant ainsi les mécanismes de négociation collective. La loi n° 13.467/2017 permet que la convention collective dégrade encore davantage les conditions prévues par la loi. Pour des millions de travailleurs brésiliens, les réformes signifient un creusement des inégalités dans l'un des pays industrialisés les plus inégaux. Les critères et la procédure que la commission d'experts doit respecter pour pouvoir rompre le cycle d'examen des cas prévoient des garanties pour assurer un contrôle efficace de l'application des conventions ratifiées. Cette possibilité renforce non seulement le système de contrôle de l'OIT, mais garantit également que des questions urgentes, y compris des questions de vie ou de mort ou de droits humains fondamentaux, soient traitées de manière appropriée. L'oratrice prie instamment le gouvernement de modifier la législation pour la rendre conforme à la convention.

**Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie** a salué les informations fournies par le représentant gouvernemental sur le fond du problème, ainsi que sur ses aspects procéduraux. Il déclare partager bon nombre des préoccupations exprimées, en particulier en ce qui concerne la décision d'examiner ce cas en dehors du cycle régulier de présentation des rapports, des explications complémentaires sur les motifs de cette décision étant nécessaires. Lors de l'examen de la mise en œuvre des conventions de l'OIT, il est important de prendre en compte à la fois l'application de la loi dans la pratique et le contexte général lié aux particularités du système juridique du pays concerné. Étant donné que la réforme vient d'être adoptée, il faut laisser au gouvernement le temps de travailler avant de tirer des conclusions sans ambiguïté. L'orateur estime qu'il est possible d'améliorer les méthodes de travail de la commission. Les propositions concrètes faites à cet égard méritent un examen attentif. La commission étant essentielle pour assurer le respect conforme et rigoureux des normes internationales du travail, elle doit compter sur la pleine confiance des gouvernements, des travailleurs et des employeurs.

**Le membre travailleur du Pakistan** a rappelé que le mandat de la commission d'experts est clairement énoncé dans son rapport général. Il est important que la Commission de la Conférence rappelle que la légitimité et la rationalité des travaux de la commission d'experts reposent sur son impartialité, son expérience et son expertise. C'est sur cette base qu'au fil des ans, lorsque les allégations sont suffisamment étayées et qu'il est urgent de remédier à la situation, des cas exceptionnels sont identifiés et le cycle de présentation des rapports est rompu. En outre, les observations relatives à des propositions ou projets de loi peuvent être examinées par la commission d'experts en l'absence de réponse du gouvernement lorsqu'il en va de l'intérêt du pays. Par conséquent, l'orateur estime que la commission d'experts a agi dans le cadre de son mandat et conformément aux critères de rupture du cycle des rapports, le droit d'organisation et de négociation collective étant un droit humain fondamental susceptible d'être érodé par l'adoption de la loi n° 13.467/2017.

**Le membre employeur de la Colombie** a signalé que la réforme du travail du Brésil est le fruit de vastes discussions menées avec les partenaires sociaux pendant plus de vingt ans. Il s'agit d'une norme établie pour améliorer les relations de travail au Brésil, en adaptant la législation aux



nouvelles réalités, toujours sur la base de la négociation collective. Cette réforme du travail entend arrêter les conditions les plus favorables pour la compétitivité, la productivité et le développement socio-économique dans le respect des droits fondamentaux du travail et du travail décent. Une évaluation des effets produits par la réforme est prématurée; une période raisonnable de mise en œuvre est nécessaire pour parvenir à des conclusions précises et fondées sur des données probantes. La réforme du travail au Brésil n'est pas un blanc-seing pour déroger à la législation du travail au moyen de la négociation collective, comme cela a été dénoncé. Les changements réalisés visent à garantir les accords conclus entre les travailleurs et les employeurs et dans le cadre des négociations collectives. La nouvelle législation du travail ne prive pas les travailleurs de leurs droits et garanties en matière de travail ni ne porte atteinte aux conventions n°s 98 et 154. La législation du travail en vigueur protège les négociations collectives, consolide un mécanisme nécessaire et efficace pour régler les conflits de nature économique et améliore les possibilités de négociation des employeurs et des travailleurs, sans porter atteinte aux droits du travail prévus par la Constitution. S'agissant de la réglementation du travail indépendant, la nouvelle législation donne une définition claire des personnes considérées comme travailleurs indépendants et des critères pour les identifier. Les travailleurs indépendants ou autonomes relèvent des normes différentes de celles des employés, normes qui dans les deux cas respectent le principe du travail décent. Les droits syndicaux ne sont pas restreints, car les travailleurs indépendants n'ont pas de relation de travail et, par conséquent, ne sont pas couverts par la législation du travail.

**Le membre travailleur de l'Argentine** a indiqué qu'une étude récente, présentée au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, affirme que plus de 130 pays ont engagé ces dernières années des réformes d'austérité en matière de politiques et de normes du travail et que la déréglementation du marché du travail ne favorise ni la croissance ni l'emploi. Au contraire, un nombre croissant d'études confirme que les normes du travail ont des effets économiques positifs tant en matière de productivité que d'innovation. La réforme du travail du Brésil généralise l'externalisation et la sous-traitance, ce qui porte atteinte aux salaires, fragilise les syndicats et la négociation collective et favorise les sociétés multinationales. La montée du travail informel et la précarisation aggravent les inégalités. La nouvelle loi élimine la notion de journée de travail en créant le travail intermittent, supprime les recours dont disposait le travailleur pour porter plainte devant la justice du travail, permet que les femmes enceintes travaillent dans des conditions insalubres et supprime le financement des syndicats, ce qui compromet l'existence des syndicats et de la négociation collective. En imposant la «négociation» entre l'employeur et le travailleur, sans la présence du syndicat, il est plus facile d'imposer des conditions inférieures à celles de la convention collective. La nouvelle loi constitue en outre une atteinte aux normes fondamentales de l'OIT et une mesure régressive qui ne saurait être une réponse admissible face aux crises économiques et financières. Il est nécessaire d'instaurer des économies durables, assurant la protection sociale, des emplois sûrs et des salaires décents tant au Brésil que dans le reste du continent américain.

**Le membre gouvernemental du Honduras** a exprimé ses préoccupations concernant l'interruption du cycle régulier de présentation des rapports. Il a formulé le vœu que le gouvernement continue d'encourager la négociation collective en adoptant des mesures adéquates visant à recourir à des processus de négociation libre et volontaire et à des conventions collectives qui réglementent les conditions de travail.

**Le membre travailleur des Etats-Unis**, s'exprimant également au nom du membre travailleur du Canada, a déclaré

que les institutions stables du marché du travail, le dialogue social et la négociation collective sont en cours de démantèlement au Brésil. En novembre 2017 sont entrées en vigueur les modifications de la CLT qui réduisent la capacité des travailleurs à défendre leurs droits et à négocier de meilleurs salaires et de meilleures conditions. Ces changements ont eu pour effet que des syndicats et des particuliers ont négocié des accords qui abaissent les salaires et les conditions tout en faisant progresser le travail précaire. Contrairement au principe de la négociation collective, des employeurs et des travailleurs peuvent négocier des accords qui abaissent les normes en-dessous du seuil prévu par la législation. Comme l'indiquait le rapport de la commission d'experts, la loi n° 13.467/2017 n'est pas fondée sur la négociation, mais sur l'abdication des droits dans un large éventail de matières. Les modifications apportées à la CLT ont créé une nouvelle catégorie, celle de travailleur autonome exclusif, et nient l'existence d'une relation d'emploi, même lorsqu'un travailleur a été engagé de manière exclusive et permanente par une seule et même firme. Ces travailleurs n'ont aucun droit, qu'il s'agisse de liberté syndicale ou de négociation collective, ce qui a conduit à une atomisation des relations de travail. Pendant les trois premiers mois de ce nouveau régime, on a vu une augmentation de près de 3 000 pour cent du nombre des relations d'emploi stables dissoutes, principalement dans les postes à bas salaires occupés par des travailleurs n'ayant pas le niveau d'instruction supposé leur donner davantage de force de négociation à titre individuel. Ces changements exposent un plus grand nombre de travailleurs au travail précaire et les syndicats ne peuvent plus compter sur un revenu stable de ceux qu'ils représentent. En mars 2018, les syndicats ont perçu à peu près 20 pour cent du montant de mars 2017. Au premier trimestre 2018, le nombre total des conventions collectives avait chuté de 29 pour cent par rapport à la même période en 2017. En 2018, on dénombre 1 000 conventions collectives de moins que les six années précédentes. Le chômage, l'informalité et le travail précaire ont progressé au cours de la même période. Le Brésil connaît une polarisation extrême exacerbée par un démantèlement délibéré du dialogue social et de relations du travail matures. Il ne faut pas qu'une réforme du droit du travail soit synonyme d'abandon des normes du travail. Une autre voie pourrait mener à un progrès et une croissance du revenu largement partagés.

**Le membre gouvernemental du Bangladesh** a salué le gouvernement brésilien pour la série de discussions qu'il a eues avec les représentants des syndicats et des employeurs pendant la réforme de la CLT qui est entrée en vigueur en novembre 2017. Une consultation des partenaires sociaux inclusive, complète et extensive est la clé de la réforme de toute législation portant sur les droits au travail. Un des aspects majeurs de la réforme du travail conduite au Brésil a été le renforcement des conventions collectives conclues entre les syndicats et les employeurs, dans le souci de permettre à chacun de négocier collectivement sans affecter les droits des travailleurs. Il faudra du temps pour constater l'impact de la loi sur le marché du travail parce qu'elle en est encore au premier stade de son application. Comme cela a été dit, il ne faut pas interrompre le cycle de présentation des rapports et faire des commentaires avant qu'un rapport soit déposé, et les propos du représentant du gouvernement sur la réforme du mécanisme de contrôle de l'OIT sont fondés. Pour conclure, il faut souligner l'importance de l'objectivité, la transparence, la neutralité et l'impartialité qui empreignent les travaux de la commission grâce à l'application du tripartisme à tous les processus décisionnels, notamment pour l'adoption de la liste finale des cas et pour l'examen des conclusions.

**La membre travailleuse du Royaume-Uni** a déclaré que la réforme de la législation du travail que le Brésil a appliquée

en juillet 2017 est contraire à la convention. Elle a déréglé plus de 120 normes du travail, dont des garanties visant à ce que les femmes enceintes ne soient pas exposées à des substances toxiques au travail, des règles en matière de licenciement et des lois sur l'égalité de rémunération. Cette réforme a en outre démantelé le système de négociation collective, notamment lorsqu'elle a permis que des conventions collectives supplantent des normes réglementaires. L'objectif affiché de la réforme était d'augmenter la flexibilité, de réduire le chômage et de régulariser l'économie informelle. Toutefois, le taux de chômage au Brésil reste élevé, l'économie informelle va grandissant et les formes précaires de travail sont en hausse. Les travailleurs occupant des postes non sécurisés sont dissuadés de s'affilier à des syndicats, par crainte de représailles ou de licenciement. Du fait de la réforme, des travailleurs diplômés ont conclu des contrats individuels excluant la rémunération et les conditions établies par une convention collective. Comme l'a observé la commission d'experts, il s'agit d'une violation manifeste de la convention. Le gouvernement est appelé à modifier sa législation nationale et à rétablir les droits syndicaux, conformément à la convention.

**Le membre gouvernemental du Mexique** a pris note avec intérêt du processus de larges consultations qui a abouti à l'adoption d'une réforme législative visant à offrir à la fois au marché du travail et au système juridique plus de flexibilité, une meilleure productivité du travail, ainsi qu'une sécurité juridique et rationnelle. Tout en soulignant sa préoccupation concernant l'interruption injustifiée du cycle régulier de présentation de rapports, l'orateur a estimé qu'il faut examiner les processus de réforme de façon globale, en tenant compte de leur contexte de mise en œuvre, ainsi que d'autres mesures pratiques qui contribuent à l'établissement d'un cadre juridique efficace, qui s'aligne sur les principes et droits fondamentaux.

**Un membre travailleur de la Colombie** a déclaré que la réforme ôte toute légitimité à l'objectif de la négociation collective, qui vise à améliorer les conditions de travail, en ce sens qu'elle permet que des décisions ou des conventions collectives portent atteinte aux normes minimales énoncées par la loi. La restriction de la durée des décisions et des conventions collectives, ramenée à deux ans maximum, conformément à l'article 614 de la réforme, et l'interdiction de maintenir la pleine application d'une décision ou d'une convention en attendant qu'elle soit remplacée limitent la capacité des parties et sont contraires à la convention. L'orateur a rejeté catégoriquement la possibilité selon laquelle les travailleurs, individuellement ou de manière collective, sans la participation des syndicats, négocient des conditions de travail en dehors du cadre de la négociation collective ou conviennent de déroger à l'application des décisions ou des conventions.

**Un autre membre travailleur de la Colombie** a dit vivement regretter que le gouvernement ne respecte pas la convention et il a exprimé sa solidarité avec les centrales ouvrières du pays.

**Le membre gouvernemental de la Chine** a fait part des préoccupations exprimées concernant les méthodes de travail de la commission. Celle-ci est au cœur du système de contrôle de l'OIT, et ses méthodes de travail peuvent être améliorées. On constate un manque de transparence dans la sélection des cas individuels, qui doit être fondée sur des critères objectifs, équitables et transparents, et non sur des considérations politiques, conformément aux procédures établies par l'OIT. Il faut transmettre aux gouvernements qui sont appelés à se présenter devant la commission la liste définitive à l'avance, afin qu'ils aient suffisamment de temps pour se préparer. Les recommandations formulées par la commission doivent refléter le consensus tripartite. Il faut que les gouvernements jouissent pleinement du droit à l'information et du droit de participer au processus d'examen des cas individuels. En outre, le BIT doit renforcer les

capacités du gouvernement concerné et lui fournir son assistance technique.

**Le membre travailleur du Paraguay** a fait observer que la réforme du travail au Brésil précarise le travail, fragilise la négociation collective et le dialogue social et porte atteinte à l'organisation syndicale. La réforme a été approuvée au pire moment de la crise politique et institutionnelle de l'histoire du Brésil, sans dialogue avec les syndicats et les travailleurs. La conséquence est que les chefs d'entreprise pourront procéder à des licenciements collectifs sans qu'il soit nécessaire de discuter avec le syndicat. En plus de restreindre la représentation syndicale, la réforme prive le mouvement syndical brésilien de ses principales sources de financement. Rappelant que les centrales syndicales du Brésil n'ont cessé ces dernières années de dénoncer les pratiques antisyndicales et les propositions de réforme qui viennent de se concrétiser, il a dit appuyer la discussion de ce cas de violation de la convention.

**Le membre travailleur de l'Uruguay** a exprimé sa solidarité avec les centrales syndicales du Brésil s'agissant de la nouvelle loi qui a pour effet d'accroître le chômage et la pauvreté et se traduit par une aggravation des conditions de vie dans le pays. S'agissant de la nécessité d'attendre l'envoi du rapport par le gouvernement, la mise en œuvre des dispositions de la convention est plus importante que l'obligation d'envoyer des rapports. Au niveau du Cône Sud, la Déclaration sociale et du travail du MERCOSUR, mécanisme tripartite qui protège les droits du travail, a été forgée à la faveur de vastes débats entre les partenaires sociaux. La réforme du travail au Brésil tend au contraire à imposer des recettes des années quatre-vingt-dix pour déréglémenter les relations de travail.

**Un observateur représentant l'Organisation mondiale des travailleurs** a indiqué que la réforme du travail au Brésil constitue une violation du droit syndical fixé par la Constitution du pays et les articles 3 et 4 de la convention. Compte tenu de cette réforme, la réglementation des contrats de travail se fait de manière individuelle et privée, soit entre le travailleur et l'employeur, sans la participation des organisations syndicales, ce qui met les travailleurs dans une situation de vulnérabilité extrêmement dangereuse. Du fait de cette méconnaissance des organisations syndicales et de la négociation collective, les employeurs procèdent à des licenciements collectifs. Ces dernières années, les centrales de travailleurs du Brésil n'ont eu de cesse de dénoncer les pratiques antisyndicales. Si l'on autorise les violations de la liberté syndicale et de la négociation collective dans plusieurs pays, cela peut entraîner une régression des institutions syndicales dans le monde.

**Le membre travailleur de la République bolivarienne du Venezuela** a dit considérer que la réforme du travail au Brésil, qui permet de négocier les droits à la baisse, constitue une régression qui entraîne l'absence de protection des travailleurs et viole la convention. Elle permet aussi la dissolution du lien d'affiliation syndicale s'agissant des travailleurs qui perçoivent un salaire au moins deux fois supérieur au plafond des prestations du régime général de sécurité sociale. De plus, cette réforme permet la création du statut de travailleur autonome exclusif, ce qui porte préjudice aux droits de liberté syndicale et de négociation collective.

**Le membre employeur du Mexique** a souligné que l'OIT reconnaît la convention collective comme l'un des principaux moyens d'arrêter librement et volontairement les conditions de travail et autres réglementations par l'intermédiaire des représentants désignés à cet effet. La convention collective est un instrument contraignant qui lie les parties et garantit la sécurité juridique. Malheureusement, au Brésil, avant la réforme du travail, les contrats collectifs étaient continuellement soumis à l'intervention des autorités, qui les annulaient de manière récurrente. La réforme du travail



reconnait et privilégie l'importance de la négociation collective, dans le cadre constitutionnel qui établit les droits fondamentaux inaliénables.

**Le membre employeur du Guatemala** a considéré que la nouvelle législation répond à la nécessité de renforcer la négociation collective, au regard des dispositions prévues par l'article 4 de la convention. Le fait que les droits des travailleurs inscrits dans la Constitution constituent le socle de la négociation est une garantie de protection large. Avant la promulgation de la nouvelle législation, une décision de la Cour constitutionnelle a expressément reconnu le rôle important de la négociation collective en tant que mécanisme visant à assurer une application correcte des normes du travail aux différents secteurs de l'économie et à la conjoncture économique. Avant la réforme, l'ingérence du gouvernement par le biais de l'annulation de clauses convenues entre les parties a été fortement critiquée et sujette à des plaintes de la part des travailleurs et employeurs brésiliens. En 2011, un important syndicat du Brésil a proposé l'adoption d'une convention collective à but spécifique, visant à assurer la primauté de la négociation collective sur la loi. La réforme permet à ceux qui ne veulent pas négocier collectivement de jouir des garanties définies par la législation; ceux qui adhèrent à cette option auront la possibilité d'adapter la législation à leur convenance et en fonction de leur situation, sans préjudice des garanties générales du travail consacrées au niveau constitutionnel.

**Le membre travailleur du Chili** a fait remarquer qu'à de nombreux égards, avant l'adoption de la loi n° 13.467/2017, la législation brésilienne relative à la liberté syndicale constituait un exemple. Il a pris note avec préoccupation de cette loi récente qui porte réforme de la CLT et qui pourrait avoir une incidence sur le respect de la convention. Il est aussi très préoccupant que, au nom de la défense supposée de l'emploi, de l'investissement et de la croissance économique, le pays ait recours à la formule classique qui consiste à priver les travailleurs de droits, en violation des dispositions de la convention. L'orateur a rappelé que l'inégalité est le principal défi de ce siècle et peut-être de l'histoire de l'humanité et que la négociation collective, avec des acteurs syndicaux forts, peut contribuer à créer un moyen pour une croissance équitable et inclusive permettant de réduire l'inégalité. Par conséquent, la commission devrait prier instamment le gouvernement de se conformer à la convention, en revoyant les aspects de la loi n° 13.467/2017 qui ne sont pas conformes à la convention et à l'objectif de promouvoir la négociation collective libre et volontaire et les objectifs de développement durable.

**Le membre employeur de l'Espagne** a souligné que la réforme de la législation brésilienne du travail met l'accent sur la primauté de la négociation collective sur la législation ordinaire qui, par sa rigidité, laissait avant la réforme très peu de marge de négociation aux travailleurs et aux employeurs, ce qui entraînait de nombreux conflits. La modernisation de la législation du travail a renforcé la négociation collective, conformément à la convention. Les entreprises et les travailleurs, représentés par les syndicats, pourront convenir, après les avoir négociées, de conditions de travail adaptées aux réalités propres aux secteurs, aux régions et aux entreprises. L'orateur a souligné que la loi ne rend pas obligatoire la négociation collective, laquelle se fonde sur l'autonomie et la volonté des parties.

**Une observatrice représentant l'Association latino-américaine des avocats du travail** a souligné la gravité du cas et son importance pour l'application effective du système de contrôle de l'OIT. Elle a insisté sur le rôle de la négociation collective en tant que mécanisme pour compenser les inégalités qui existent dans la relation entre employeur et travailleur. La nécessité de normes minimales internationales se fonde sur ce principe. Les normes internationales découlent également de processus de négociation et l'emportent

sur le droit interne lorsqu'il est moins favorable aux travailleurs. La réforme de la législation brésilienne du travail qui prévoit que l'accord individuel prévaut sur la convention collective est une régression grave et inacceptable en matière de droits sociaux et a un impact sur de nombreux pays, y compris dans la région de l'Amérique latine.

**Le membre employeur de l'Uruguay** a fait référence à la pratique dite du «recours à la justice du travail» dans les pays de la région, qui pollue la négociation collective et la gestion des entreprises. La faiblesse du cadre juridique encourage cette pratique. La réforme de la législation du travail au Brésil tente de trouver des solutions à ces situations d'abus en conférant une sécurité à tous les acteurs sociaux sur les conséquences de ce qui a été conclu.

**La membre gouvernementale de l'Égypte** a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental sur les mesures adoptées pour se conformer à la convention. Saluant les efforts consentis pour renforcer sa législation du travail et stimuler la négociation collective, elle a invité le gouvernement à poursuivre son action pour respecter entièrement la convention et à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

**Le membre employeur du Chili** a estimé que la commission d'experts a rompu le cycle de présentation des rapports sans aucune explication pour procéder à une évaluation précipitée de la loi n° 13.467/2017. Il est évident que l'on n'a pas laissé le temps minimum nécessaire à la loi pour évaluer ses effets de façon sérieuse et responsable. Les commentaires de la commission d'experts donnent à la convention une interprétation que son contenu n'envisage pas lorsqu'ils estiment que l'objectif général de la convention est la promotion de la négociation collective pour trouver un accord sur des conditions de travail plus favorables que celles prévues par la législation. En outre, les commentaires ne tiennent pas compte de l'ampleur et du niveau de détail des droits au travail contenus dans la Constitution ni de toutes les voies de recours à la disposition des travailleurs pour garantir leurs droits. L'article 4 de la convention ne prévoit aucune limite à la négociation collective, dans le sens où celle-ci ne devrait aboutir qu'à un accord sur des conditions de travail plus favorables que celles prévues par la législation. Tout au contraire, l'article envisage expressément la possibilité d'adopter des mesures appropriées aux conditions nationales. Dans un monde en pleine évolution et face aux nouvelles formes d'emploi, il est important que les lois protègent la liberté des parties de s'adapter aux changements et à la modernisation.

**Le membre gouvernemental de l'Angola**, soulignant les liens d'amitié entre les deux pays, a soutenu la déclaration du Brésil et considéré que la présentation orale de la délégation du Brésil indiquait que le gouvernement avait rempli ses obligations.

**Le membre employeur de la Grèce** a indiqué qu'il y a une erreur méthodologique dans les données sur le chômage et l'informalité au Brésil auxquelles il a été fait référence pendant la discussion. Cela induit la commission en erreur. Les indicateurs que l'Institut brésilien de géographie et de statistiques a publiés en mai 2018 révèlent de façon évidente que, en tenant compte du caractère saisonnier de l'activité économique, le taux de chômage du Brésil a diminué de 0,7 pour cent en 2018 par rapport à la même période en 2017, reproduisant la même tendance que celle enregistrée lors du trimestre modèle couvrant la période janvier-mars 2018. De plus, il est encore trop tôt pour évaluer la nouvelle législation puisqu'elle n'a pas encore été entièrement mise en œuvre. L'orateur a dit estimer que la réforme de la législation du travail offre des possibilités d'accroître le nombre d'emplois formels et de qualité.

**Une observatrice, représentant l'Internationale des services publics (ISP)**, s'est également exprimée au nom de l'Internationale de l'éducation (IE), d'IndustriALL Global Union et de la Fédération internationale des ouvriers du

transport (ITF). La possibilité de déroger, au moyen de la négociation collective, aux droits minimums fixés par la loi trahit l'objectif fondamental de la convention, ainsi que les conventions n°s 151 et 154. La commission d'experts n'a pas eu tort d'interpréter comme elle l'a fait l'article 4 de la convention, contrairement aux affirmations du gouvernement, et ses commentaires techniques sont recevables. Le nouvel article 611A de la CLT, qui permet que les accords collectifs restreignent les droits et les protections garantis par la législation du travail, peut avoir des conséquences catastrophiques sur les travailleurs et les syndicats. Dans les secteurs aéronautique et maritime, de telles exceptions peuvent compromettre l'application des normes de sécurité propres à ces secteurs, dans le respect des protections découlant des conventions techniques de l'OIT. Les garanties qui figurent à l'article 611B de la CLT sont insuffisantes. Il est également possible que la négociation collective déroge à l'application des conventions de l'OIT. Une récente décision de la Cour supérieure du travail contredit l'affirmation selon laquelle la réforme constitue une modernisation de la législation du travail visant à renforcer les négociations et les syndicats. La Cour a récemment déclaré l'illegalité d'une grève de travailleurs du secteur pétrolier et infligé aux syndicats une amende pour chaque jour de grève. Cela crée un environnement hostile qui n'est pas propice à un dialogue social réfléchi. En décembre 2017, le Président a opposé son veto à la loi n° 3831, réglementant la négociation collective dans l'administration publique, ce qui constituait un affront pour les fonctionnaires brésiliens, d'autant plus que le Brésil est partie à la convention n° 151. Cette loi avait été rédigée par consensus au sein de la Chambre bipartite du gouvernement et des fonctionnaires du ministère du Travail et de l'Emploi et approuvée à l'unanimité par le Sénat fédéral et la Chambre des députés. La réforme du travail a également eu des conséquences directes sur le secteur de l'éducation, en ce qui concerne la privatisation de l'enseignement secondaire et le salaire minimum des enseignants. Contrairement à ce qu'a indiqué le membre employeur du Brésil, la loi n° 13.467/2017 n'est pas le fruit de larges discussions. Les syndicats brésiliens ont simplement été informés des modifications proposées. D'après les organes de contrôle de l'OIT, il est impératif qu'il y ait des consultations franches et libres sur toute question ou projet de loi qui a une incidence sur les droits syndicaux et de négociation collective. Une réforme complète de la législation du travail, en concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux, est donc nécessaire pour mettre la législation du Brésil en conformité avec la convention.

Le **représentant gouvernemental** a apprécié le leadership, la fermeté et la sérénité dont le président a fait preuve en dirigeant les travaux de la commission, a remercié les pays et les orateurs qui ont soutenu le Brésil et affirmé l'importance d'améliorer le système de contrôle en vue d'une meilleure prédictibilité, d'une plus grande transparence et d'un véritable tripartisme. Le gouvernement s'est préparé au dialogue et a présenté des arguments techniques pour démontrer la totale conformité de la réforme du travail avec les normes de l'OIT. La discussion a renforcé ses convictions que le débat sur la réforme est prématuré, et l'orateur a réaffirmé ses inquiétudes à propos du mauvais usage du mécanisme pour servir d'autres desseins que le mandat et les objectifs de l'Organisation, qui doivent rester techniques, impartiaux et justes afin de préserver son efficacité et sa légitimité. Par rapport à certains points abordés lors du débat, il convient de rappeler que la réforme du travail est le fruit de nombreuses années de discussions sur les difficultés que rencontre le marché du travail brésilien en raison de failles dans la législation du travail et du mauvais fonctionnement de la justice du travail. De telles discussions se faisaient de plus en plus pressantes ces dernières années compte tenu de la vigueur de la crise économique.

En 2016, le pays a connu le plus haut taux de chômage jamais enregistré depuis le début des relevés, en 1992, et une augmentation du taux de chômage de 82 pour cent depuis 2012. La crise n'est pas le fait du gouvernement, qui ne peut en être tenu responsable, mais la réforme est une partie de la solution et produit déjà des résultats. De janvier à avril 2018, plus de 310 000 emplois formels ont été créés, la plus forte hausse enregistrée ces cinq dernières années. Malgré la présentation de statistiques qui critiquent la modernisation du travail au Brésil, la comparaison du trimestre de février à avril 2018 avec la même période en 2017 révèle une diminution de 0,7 point de pourcentage du taux de chômage, confirmant la tendance déjà notée au trimestre mobile de janvier à mars 2018, où une réduction de 0,6 point de pourcentage a été enregistrée par rapport au même trimestre de 2017. L'orateur a rejeté les affirmations selon lesquelles la réforme précarise les droits. La réforme lutte contre l'informalité et les pires formes de précarité et assortit les nouvelles formes d'emploi de toutes les garanties juridiques et des droits constitutionnels, par exemple en multipliant pratiquement par huit le montant des amendes appliquées aux entreprises qui ne déclarent pas leurs salariés. En ce qui concerne l'article 444 de la CLT, l'observation de la commission d'experts n'a pas de fondement, puisque la convention ne fait pas référence aux contrats individuels. En outre, la loi n° 13.467/2017 ne prévoit l'application d'une telle disposition que dans des cas exceptionnels, pour les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur qui perçoivent un salaire au moins deux fois supérieur au plafond des prestations du régime général de la sécurité sociale. Cette disposition légale vise à stimuler les négociations pour mieux traiter la situation particulière de ces travailleurs, qui n'est en général pas prévue dans les conventions collectives. Alors que la précédente législation prévoyait déjà le traitement différencié de cette catégorie de travailleurs, la réforme du travail instaure une série de critères objectifs pour veiller à ce que cette disposition ne s'applique qu'aux personnes disposant d'une capacité de négociation, sans préjudice de leurs droits. La réforme n'a pas affaibli les syndicats, puisque les cotisations syndicales n'ont pas été supprimées et peuvent toujours être déduites avec l'accord du travailleur ou de l'entreprise. Afin d'encourager l'indépendance financière des organisations syndicales par rapport à l'Etat, conformément à la convention, l'obligation faite à tous les travailleurs de cotiser à un syndicat a été annulée, mais les organisations syndicales brésiliennes peuvent toujours compter sur d'autres sources de financement autorisées par la loi. Il est également faux que la réforme a eu lieu sans consultation des travailleurs, une série de débats ayant été organisée par le précédent ministre du Travail qui, en décembre 2016, a rencontré les six principales centrales syndicales et des représentants des plus grandes confédérations d'employeurs afin de discuter des propositions préparées par le ministère du Travail, qui ont été ensuite soumises au Congrès national. En 2017, au cours du processus législatif, 17 audiences publiques, 7 séminaires régionaux et plus de 40 réunions avec les parties prenantes ont eu lieu au Parlement et dans les différents Etats, ce qui a permis au projet de loi d'être approuvé par une large majorité à la Chambre des députés et ensuite au Sénat. Il y a eu 1 340 propositions d'amendements au projet de réforme du travail, un des nombres les plus élevés de toute l'histoire du Parlement brésilien. Sur les 452 amendements acceptés, 62 ont été présentés par des parlementaires de l'opposition. L'amendement n° 150, qui a été accepté, prévoit, entre autres mesures liées au renforcement de la négociation collective, la possibilité de négocier collectivement la durée journalière du travail dans les limites fixées par la Constitution et la protection contre les licenciements injustifiés en cas de réduction de la durée du travail et/ou du salaire. L'auteur de

L'amendement a souligné qu'il s'agissait du fruit de «la précieuse contribution de la Confédération nationale des travailleurs du commerce (CNTC)», prouvant bien la participation effective des travailleurs et l'approbation de leurs suggestions. En ce qui concerne la représentation sur le lieu de travail, il s'agit d'une demande de longue date du mouvement syndical brésilien, prévue depuis une trentaine d'années dans l'article 11 de la Constitution et réglementée par la réforme du travail, conformément aux dispositions de la convention n° 135. Les représentants des travailleurs au sein de l'entreprise ne font pas concurrence aux syndicats ni à leur mission. Le nombre de conventions collectives diminue depuis 2016, ce qui laisse penser que ce phénomène est davantage lié à la crise économique qu'à la réforme du travail. De plus, la même étude indique que les représentants des travailleurs ont noté un changement qualitatif des accords conclus, ce qui atteste de l'extension de la portée de la négociation et du souci d'améliorer la représentation sur le lieu de travail. En ce qui concerne les femmes enceintes, les nouvelles règles ont été pensées pour prévenir la discrimination à l'embauche des femmes. Elles ont été rédigées par des syndicats de travailleurs de la santé et défendues par le groupe parlementaire des femmes, et elles garantissent la protection de la santé de la mère et de l'enfant. La norme réglementaire n° 15 contient une définition large des lieux insalubres, qui incluent par exemple des hôpitaux et des aéroports, et la règle reste la protection des femmes enceintes. Une journée de travail de douze heures n'est permise que si elle est suivie d'un repos obligatoire de trente-six heures, ce qui, à la fin de la semaine ou du mois, représente moins d'heures de travail sans réduction de salaire. La commission d'experts a également commis une grave erreur en considérant que la loi refuse aux travailleurs contractuels indépendants la possibilité de créer des syndicats et de mener des négociations collectives. Celle-ci est prévue à l'article 511 qui traite des organisations syndicales et qui n'a pas été modifiée par la nouvelle loi. L'objectif de l'article 442B est simplement de préciser conceptuellement et d'affirmer les éléments qui caractérisent la relation de travail, conformément à la recommandation n° 198 de l'OIT, telle que définie par l'article 3 de la CLT que la réforme n'a pas modifié. Le représentant gouvernemental a rejeté les commentaires de la commission d'experts selon lesquels la convention devrait s'appliquer aux travailleurs autonomes, puisqu'elle ne contient pas de définition du «travailleur» aux fins de l'application de la convention et que la nouvelle législation ne modifie pas la caractérisation de l'emploi déjà présente dans la CLT. Le gouvernement a travaillé de façon constructive et dans le respect de l'intérêt commun de tous les membres de la Commission de la Conférence, et ce en dépit des déficiences de l'actuel processus. Le membre gouvernemental a réitéré son appel à tous les membres en faveur d'un effort urgent, collectif et véritablement tripartite pour réformer le système de contrôle des normes.

**Les membres employeurs** se sont félicités des informations détaillées fournies par le représentant gouvernemental, notamment en ce qui concerne les consultations qui ont eu lieu au sujet de la réforme du droit du travail, et sur la nature de la réforme. Certains aspects de la discussion à la commission dépassent le cadre de la discussion sur l'application de la convention. Rien ne permet de dire que le Brésil, suite à l'adoption de la réforme de la législation du travail, contrevient à ses obligations au titre de la convention. Moderniser le droit du travail peut être un processus difficile, source de changement et d'incertitude. La discussion du cas est prématurée. Au titre de l'article 4 de la convention, le gouvernement doit encourager et promouvoir la négociation volontaire de conventions collectives entre les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. C'est dans le

cadre de cette obligation que doivent être appréciées les informations fournies par le gouvernement. S'agissant de la réforme du droit du travail, un mécanisme qui fait passer les négociations collectives avant les dispositions de la loi peut être perçu comme favorisant la négociation collective en droit, en élargissant le champ de la négociation collective tout en veillant à ce que le socle des droits de la Constitution demeure garanti. Cela ne saurait constituer une violation de l'obligation de promouvoir la négociation volontaire en droit. Rien ne permet en outre de soutenir l'affirmation selon laquelle la réforme constitue une violation de la convention dans la pratique. On ne dispose d'aucune évaluation objective de l'impact de la réforme sur le marché du travail et sur la négociation collective. Des éléments de fait sont donc nécessaires pour évaluer l'impact qu'elle a eu sur la capacité des partenaires sociaux à participer à des négociations collectives. Il est également possible d'examiner la question de la relation entre les contrats de travail individuels et les négociations collectives en prenant en compte le point de vue des membres employeurs selon lequel les travailleurs disposent en outre de la liberté contractuelle et ne peuvent être liés par un accord collectif contre leur volonté. La question de la primauté d'un contrat individuel sur la législation nationale n'est pas dans le champ d'application de la convention. D'autres points soulevés durant la discussion, comme la protection de la maternité, n'entrent pas non plus dans le cadre de la discussion. Les membres employeurs ont encouragé le gouvernement à fournir des informations sur le contenu et l'application de la réforme du droit du travail, notamment dans quelle mesure les partenaires sociaux recourent à la possibilité de négocier des accords collectifs qui priment sur la législation nationale et dans quelle mesure les travailleurs adoptent des contrats de travail individuels qui priment sur les conventions collectives. Les membres employeurs ont noté la déclaration du gouvernement selon laquelle l'avis de la commission d'experts sur les travailleurs autonomes ou indépendants est erroné. En conséquence, des informations supplémentaires sur l'effet de l'extension de la définition d'un travailleur autonome doivent être fournies par le gouvernement, ainsi que sur l'impact que cela a eu sur la capacité de ces travailleurs à représenter leurs intérêts. Les membres employeurs ont conclu en encourageant le gouvernement à conserver son attachement au respect des normes internationales du travail, en coopération et en consultation avec les organisations nationales de travailleurs et d'employeurs.

**Les membres travailleurs** ont exprimé leur profonde déception devant les remarques du représentant du gouvernement qui a décrit les syndicats comme des instruments politiques qui n'auraient pas fait grand-chose pour faire progresser les droits des travailleurs. Le droit à la liberté syndicale est un préalable obligatoire du droit d'organisation et de négociation collective. Quant aux remarques sur la capacité de la commission d'experts à évaluer la législation brésilienne compte tenu du contexte de ce pays, il faut rappeler que les membres de la commission d'experts sont choisis par le Conseil d'administration du BIT et que ce sont d'éminents juristes venus des quatre coins du monde. Ils ont réitéré leur profond respect pour les travaux de cette commission. Pour rappel aussi, le document D.1 sur les méthodes de travail de la Commission de la Conférence a été adopté à l'unanimité et sur un mode tripartite. Les gouvernements ont toute occasion de participer à la Commission de la Conférence et d'apporter des compléments aux informations contenues dans le rapport de la commission d'experts. Il est à souligner que, comme cela fut rappelé dans les travaux préparatoires de la convention n° 154, la négociation collective est un processus destiné à améliorer la protection des travailleurs garantie par la législation. Comme il est dit dans la Constitution de l'OIT, dans la Déclaration de Philadelphie, dans la Déclaration relative aux



principes et droits fondamentaux au travail de 1998 et dans la Déclaration sur la justice sociale de 2008, la négociation collective contribue à ce que soient établis des conditions de travail justes et équitables ainsi que d'autres avantages et contribue, par là, à la paix sociale. Cela ne veut pas dire qu'il faille descendre sous les seuils de la protection minimale légale. Ce principe est bien appliqué dans de nombreux systèmes juridiques. A titre d'exemple la Cour de justice de l'Union européenne a statué que les conventions collectives échappent au champ d'application de la loi de la concurrence dans la mesure où elles visent à imposer des mesures améliorant les conditions de travail et d'emploi. La Cour européenne a été jusqu'à étendre ce principe pour protéger le droit des travailleurs erronément qualifiés d'indépendants de négocier collectivement. Les membres travailleurs se sont dits vivement tracasés par l'ampleur de la réforme de structure du système de négociation collective adoptée en 2017 et par les lourdes conséquences qu'elle aura sur la reconnaissance et l'exercice du droit fondamental de négocier collectivement pour les travailleurs du pays. Lorsqu'il a entrepris cette réforme, le gouvernement n'a pas pris en compte comme il l'aurait dû les précédents commentaires formulés par la commission d'experts à cet égard. Les partenaires sociaux ont simplement été informés de ces changements permanents et d'une portée considérable, qui pourraient avoir pour conséquence l'effondrement des relations professionnelles. Un processus de réforme complète de la législation s'impose si l'on veut renverser les changements dévastateurs qui ont été apportés. Il faut que le gouvernement fasse en sorte que la législation soit en totale conformité avec l'article 4 de la convention. Il faut que soient abrogées les dispositions législatives relatives à la possibilité d'ordre général de réduire, par la voie de la négociation collective, les droits et les protections que la législation du travail donne aux travailleurs. En outre, les dispositions qui offrent la possibilité de déroger, à titre individuel, de la loi et des conventions collectives aux travailleurs titulaires d'un diplôme supérieur ou qui dépassent un niveau de revenu donné doivent être abrogées. La définition du travailleur autonome doit être révisée pour faire en sorte que les travailleurs dont le classement est erroné ne soient pas privés du droit de s'organiser et de négocier collectivement. Etant donné l'absence de consultations tripartites dignes de ce nom pendant le processus de réforme législative, les membres travailleurs ont exhorté le gouvernement à associer les partenaires sociaux à d'authentiques négociations dans le cadre de l'instance tripartite nationale. A cet égard, ils ont invité le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT afin d'élaborer une feuille de route assortie d'un calendrier pour la réforme de la législation. Le gouvernement devrait aussi accepter une mission de contacts directs avant la prochaine Conférence internationale du Travail afin de pouvoir évaluer les progrès accomplis. Enfin, il est essentiel que ce cas figure dans un paragraphe spécial du rapport.

### **Conclusions**

**La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.**

**Prenant en compte le fait que la commission d'experts a examiné ce cas en dehors du cycle régulier de présentation des rapports, considérant les éléments présentés oralement par le gouvernement devant la commission concernant la réforme de la législation du travail et la conformité de celle-ci avec ses obligations au titre de la convention n° 98, et la discussion qui a suivi, la commission recommande au gouvernement de:**

- **fournir des informations et une analyse sur l'application des principes de la négociation collective libre et volontaire dans la nouvelle réforme de la législation du travail; et**

- **fournir des informations sur les consultations tripartites avec les partenaires sociaux à propos de la réforme de la législation du travail.**

**La commission prie le gouvernement de communiquer ces informations à la commission d'experts avant sa session de novembre 2018.**

**Le représentant gouvernemental** a noté qu'une nette majorité des membres de la commission a incontestablement exprimé des critiques envers les méthodes de travail de la commission d'experts dans le cas du Brésil. Il a prié instamment la commission d'experts et la Commission de la Conférence de bien prendre en considération ce fait important. L'examen du cas du Brésil contrevient aux principes les plus fondamentaux de régularité de la procédure. Un système qui permet ce genre de situation, sans freins et contrepoids, ne correspond pas aux buts et objectifs de l'OIT. Il ébranle aussi le nécessaire sentiment fort et partagé par les Etats Membres et les partenaires sociaux que le système devrait fonctionner de manière juste et équitable, en fonction des mérites techniques des cas. A tous ces points de vue, le système a échoué. Sa réforme s'impose d'urgence pour le bien de l'Organisation. Son gouvernement a présenté des arguments solides quant à la pertinence et à l'actualité de la modernisation de la législation du travail, qui crée de nouveaux emplois, réintègre d'importants secteurs dans l'économie formelle, préserve les droits au travail et promeut la négociation collective dans le respect total des obligations internationales du pays et, en particulier, de la convention n° 98. Tout en remerciant la majorité de la commission pour son comportement digne de parlementaires, l'orateur a dit regretter que certains membres aient porté un jugement sur des questions qui sont étrangères aux travaux de la commission. C'est là un nouvel exemple de la politisation de la commission qu'on ne peut accepter. Son pays rejette toutes les attaques contre ses institutions. Au cours des deux dernières années, le Brésil a été confronté à une crise politique et une récession économique. Il a mis en œuvre d'importantes réformes économiques et du travail, adopté une législation essentielle et suscité un changement positif. La démocratie est vivante, la société est vibrante, le débat politique bat son plein, l'état de droit règne et s'impose et le pouvoir judiciaire conserve sa totale indépendance. Quant aux conclusions adoptées par les seuls partenaires sociaux, dont il vient d'être informé, elles constituent un autre exemple des méthodes de travail déficientes de la commission où le consensus tripartite fait défaut. Si l'information sur le cas était incomplète, ce n'est pas à cause d'un manque d'engagement politique de son gouvernement. C'est plutôt une question d'une réalité qui s'impose, étant donné que la réforme n'a que six mois d'existence, et que les faits ne peuvent pas et surtout ne devraient pas être manipulés. S'agissant de la mention des consultations, la discussion doit porter sur l'application de la convention n° 98 et toute question se rapportant à d'autres conventions doit à l'évidence être traitée dans le respect du cycle de soumission des rapports correspondants. L'orateur a conclu en indiquant que son gouvernement examinera le texte des conclusions qui viennent tout juste de lui être remises et, le cas échéant, y répondra en temps utile.

### **GRÈCE (ratification: 1962)**

**Une représentante gouvernementale**, ministre du Travail, de la Sécurité sociale et de la Solidarité, a déclaré que la soumission tardive du rapport du gouvernement a été due au fait que les ressources humaines sont limitées et à des changements administratifs au ministère du Travail, à la suite des recommandations de l'OIT, dans le cadre du projet en cours d'assistance technique sur l'administration du travail. Néanmoins, le gouvernement a pu soumettre l'ensemble des rapports demandés pour 2017 en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, le rapport demandé au

titre de l'article 19, tous les questionnaires sur la préparation des questions examinées à la présente session de la Conférence, et la réponse du pays aux commentaires de la commission d'experts concernant l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, qui était attendue en 2018. L'oratrice a souligné que le gouvernement actuel promeut la négociation collective et favorise le dialogue social. Le ministère du Travail a donné la priorité absolue au rétablissement de deux principes essentiels de la négociation collective (le principe d'extension et le principe de faveur). Ces deux principes avaient été suspendus en 2011 par le gouvernement précédent. Le gouvernement actuel a placé les droits collectifs du travail au centre de sa stratégie de croissance afin que les travailleurs obtiennent, par le biais de négociations, une juste part de la richesse produite. Le gouvernement a participé à des négociations longues et difficiles avec ses créanciers, à savoir les institutions européennes et le Fonds monétaire international (FMI) qui étaient persuadés qu'un système coordonné de négociation collective entraverait le retour du pays à la croissance et empêcherait le taux de chômage de baisser. Finalement, la persistance du gouvernement pour rétablir le système de négociation collective a porté ses fruits, après de nombreux mois de négociations. La législation, qui entrera en vigueur en août 2018, a déjà été adoptée et rétablit les deux principes essentiels mentionnés plus haut. L'oratrice a estimé que, ce qui est encore plus important que la législation elle-même, c'est la mobilisation politique qui a eu lieu sur cette question en 2017 pendant les négociations avec les créanciers du pays pour défendre le rétablissement nécessaire du système de négociation collective. Au cours de la deuxième étape de la négociation, les questions du marché du travail ont été fermement débattues afin de traiter les questions soulevées par la commission d'experts. Le gouvernement a été appuyé par la Confédération syndicale internationale (CSI), la Confédération européenne des syndicats (CES), plusieurs députés du Parlement européen, le président de la Commission européenne et le BIT. La question de la négociation collective est devenue emblématique et est considérée comme étant au cœur du modèle social européen. Il est donc surprenant que, après autant d'efforts, le gouvernement ait été prié de fournir des explications au motif de la violation de la convention. Depuis huit ans, la Grèce est soumise à des programmes successifs d'ajustement économique dans le cadre d'un programme de financement par la Troïka, c'est-à-dire l'Union européenne, la Banque centrale européenne et le FMI. Le pays avait signé un protocole d'accord avec ces créanciers pour obtenir un financement, lequel était conditionné notamment à la réalisation de réformes législatives, économiques et politiques spécifiques. Le programme de réforme a été appliqué de 2010 à 2014 pour réduire les coûts de la main-d'œuvre, non seulement en diminuant les salaires, mais aussi en imposant des restrictions générales aux droits relatifs au travail. Afin de parvenir à la dévaluation interne qui était requise, plusieurs mesures sévères ont alors été prises pendant cette période. Elles ont eu pour effet de démanteler les éléments essentiels du système grec de protection de l'emploi, d'où une forte dérégulation du marché du travail et du cadre législatif qui s'est traduite par des violations de la convention. Plus spécifiquement, les réformes adoptées en 2011 ont débouché sur l'abolition des principes d'extension et de faveur, et sur des restrictions à la durée et aux effets dans le temps des conventions collectives. En conséquence, la négociation collective avait cessé d'être une réalité dans le pays. La coordination des négociations collectives avait chuté; les inégalités de revenus et la proportion d'emplois faiblement rémunérés s'étaient accrues considérablement. Dans le même temps, la couverture de la négociation était passée d'environ 85 pour cent de la main-d'œuvre à moins de 30 pour cent. Les contrats individuels, sans protection

de la négociation collective, touchaient la majorité de la population active. Ainsi, les salaires annuels réels avaient diminué de 18 pour cent et le travail à temps partiel avait augmenté de 28 pour cent. Néanmoins, ces politiques n'ont pas permis de contenir efficacement la hausse du taux de chômage, qui est de 27,9 pour cent dans l'ensemble de la population et d'environ 60 pour cent pour les jeunes. Le système grec de négociation collective a connu une «décentralisation désorganisée». La confiance parmi les partenaires sociaux, et entre les partenaires sociaux et l'Etat, en avait considérablement pâti. Telle était la réalité que le nouveau gouvernement a essayé de renverser, en 2015, avec un nouveau paradigme axé sur les droits sociaux. L'objectif du nouveau gouvernement était d'atténuer la grave crise humanitaire qui avait abouti à l'effondrement de la société grecque entre 2010 et 2014, et de poursuivre le redressement de l'économie en réduisant le fort taux de chômage et en donnant plus de moyens d'action à la main-d'œuvre. Les négociations susmentionnées ont de fait abouti au rétablissement des deux principes fondamentaux susmentionnés, à savoir l'extension des conventions collectives et le principe de faveur. Comme déjà indiqué, la restauration de ces principes est inscrite dans la loi depuis mai 2017 et entrera en vigueur en août 2018. Les derniers détails techniques ont été convenus récemment avec les partenaires sociaux, ce qui ne laisse aucun doute sur le fait que la négociation collective sera rétablie dans le pays en août 2018.

Passant à la question du système d'arbitrage en Grèce, l'oratrice a rappelé que l'arbitrage a toujours fait partie du cadre législatif grec pour le règlement des différends collectifs. L'article 22, paragraphe 2, de la Constitution grecque dispose que les conditions générales de travail sont déterminées par la loi, et complétées par des conventions collectives et, lorsque la négociation collective volontaire n'aboutit pas, par des sentences arbitrales. Depuis 1990, ce système est confié à une entité autonome, l'Organisation pour la médiation et l'arbitrage (OMED), qui est dirigée pleinement par les partenaires sociaux. Le gouvernement est conscient que la commission d'experts a affirmé à de nombreuses reprises que le droit de recourir unilatéralement à l'arbitrage n'est pas considéré comme compatible avec la convention. Néanmoins, les dispositions spécifiques de la Constitution grecque, ainsi que les décisions répétées des cours suprêmes grecques, ont été respectées par le gouvernement. Les cours suprêmes ont établi que les dispositions et les principes directeurs de la convention avaient été déjà mis en œuvre par les dispositions de la Constitution grecque pour la négociation volontaire et l'arbitrage, et qu'aucun problème de compatibilité ne se pose. En 2012, lorsque le gouvernement précédent a tenté d'abolir le recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire, l'ensemble des membres du Conseil d'Etat a invalidé en 2014 cette abolition au motif qu'elle allait à l'encontre des dispositions de la Constitution grecque. De plus, en vertu de la décision n° 2307/2014, en Grèce: a) l'établissement d'un système d'arbitrage constitue une obligation constitutionnelle; b) le recours unilatéral à l'arbitrage constitue également un droit constitutionnel; et c) les sentences arbitrales doivent couvrir toutes les questions qui peuvent être négociées pendant la négociation collective et ne peuvent pas se limiter à la détermination des salaires. Conformément à ces obligations constitutionnelles, le cadre législatif en vigueur dispose que le droit de recourir de manière unilatérale à l'arbitrage n'est donné à l'une ou à l'autre partie que dans les cas suivants: i) l'autre partie refuse de participer à la procédure de médiation; ou ii) après la présentation de la proposition du médiateur. Ainsi, ce droit ne peut être exercé que lorsque toutes les possibilités de négociations libres et volontaires ont été épuisées. En outre, plusieurs autres dispositions restreignent également le rôle de l'arbi-



**Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949**  
*Grèce (ratification: 1962)*

trage afin de promouvoir la négociation collective volontaire. Par exemple, un arbitrage de second degré a été établi (dans le cadre d'un recours en justice). Ce recours est examiné par une commission composée de cinq membres (deux arbitres, deux juges d'une cour suprême (du Conseil d'Etat et d'Areios Pagos) et un membre du Conseil juridique de l'Etat). De plus, les propositions des médiateurs ainsi que les sentences arbitrales doivent être pleinement justifiées et documentées. En outre, le contrôle judiciaire des sentences arbitrales a été accru et renforcé. Enfin, à la lumière des dispositions de la convention, ainsi que des dispositions de la Constitution grecque, le gouvernement a récemment entamé un dialogue tripartite sur la base d'une étude d'un expert indépendant portant sur la médiation et l'arbitrage dans la négociation collective. A la suite de ce dialogue tripartite, le ministère du Travail envisage d'introduire d'autres amendements à l'arbitrage dans le but d'élargir encore la négociation collective libre et volontaire et les négociations de bonne foi entre les parties, et de renforcer la procédure de médiation. Au moyen de ces amendements à la procédure de médiation, il est espéré que la négociation collective volontaire sera élargie encore et que l'arbitrage se limitera à jouer un rôle complémentaire, conformément aux recommandations de la commission d'experts, tout en préservant les particularités constitutionnelles de la Grèce. En conclusion, l'oratrice a souligné l'importance que le gouvernement actuel attache à la négociation collective et au dialogue social. Dans des conditions extrêmement difficiles, le gouvernement rétablit actuellement un système coordonné de négociation collective et garantit les conditions législatives nécessaires pour promouvoir le dialogue social.

Les membres travailleurs ont regretté que le gouvernement ne se soit pas acquitté de son obligation de faire rapport, condition sine qua non d'un contrôle effectif de l'application des normes de l'OIT. Faisant référence à l'observation de la commission d'experts, ils ont rappelé que, compte tenu du fait que les petites entreprises sont majoritaires sur le marché du travail grec, l'abandon du principe de faveur (loi n° 3845/2010), conjugué avec la possibilité pour les associations de personnes de conclure une convention collective d'entreprise, lorsque celle-ci n'a pas de syndicat (loi n° 4024/2011), avait de graves effets préjudiciables pour tout le fondement de la négociation collective dans le pays. Les chiffres repris dans le rapport de la commission d'experts sont jugés assez édifiants à ce propos: sur les 409 conventions collectives conclues en 2013, 218 l'ont été par des associations de personnes, et seulement 191 par des syndicats. Or le droit à la négociation collective garanti par l'article 4 de la convention est un droit prévu pour les organisations de travailleurs, et il est évident que des associations de personnes ne sont pas des organisations de travailleurs à proprement parler. A l'occasion d'observations précédentes de la commission d'experts, le gouvernement avait expliqué qu'une association de personnes est créée indépendamment du nombre total de travailleurs et pour une durée déterminée; que trois cinquièmes des travailleurs de l'entreprise au moins sont requis pour créer une association de personnes, et que ces travailleurs sont protégés contre le licenciement antisyndical et peuvent déclencher des actions de grève. Les membres travailleurs considèrent que ces explications ne sont guère convaincantes. La recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, prévoit certes que, en l'absence d'organisations de travailleurs, il est possible pour les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale, de conclure des conventions collectives. Toutefois, il ressort des travaux préparatoires de cette recommandation que cette possibilité a été introduite afin de prendre en considération les cas des pays où les organisations syndicales n'ont pas atteint un niveau de développement suffisant et afin

que les principes posés par la recommandation puissent être appliqués dans ces pays. Or la Grèce n'est certainement pas un pays où les organisations syndicales sont suffisamment développées, et la législation nationale prévoit que, pour les travailleurs dans les PME, la représentation se fait via les syndicats sectoriels. Les membres travailleurs se sont également référés à la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, ratifiée par la Grèce, qui prévoit en son article 3, paragraphe 2, que des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de représentants non syndicaux ne puisse servir à affaiblir la situation des organisations de travailleurs intéressées. Il en résulte trois conséquences: i) les principes et normes de l'OIT impliquent que les Etats sont tenus de promouvoir et développer la négociation collective; ii) cette négociation doit se faire à un niveau qui permette de faire participer les organisations des travailleurs; et iii) le fait de prévoir via la législation que des accords au niveau de l'entreprise peuvent déroger aux accords sectoriels et nationaux, dans un contexte où les organisations syndicales ne sont pas présentes au niveau de l'entreprise, constitue une violation des conventions et recommandations de l'OIT.

Les membres travailleurs ont en outre souligné que le Comité de la liberté syndicale avait eu l'occasion d'observer, dans des cas concernant l'Espagne et la Grèce, que «la mise en place de procédures favorisant systématiquement la négociation décentralisée de dispositions dérogatoires dans un sens moins favorable que les dispositions de niveau supérieur peut conduire à déstabiliser globalement les mécanismes de négociation collective ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs et constitue en ce sens un affaiblissement de la liberté syndicale et de la négociation collective à l'encontre des principes des conventions nos 87 et 98». Dès lors, il incombe au gouvernement de prendre les mesures appropriées afin de promouvoir de manière effective le droit à la négociation collective avec les organisations de travailleurs. S'agissant du recours à la procédure d'arbitrage obligatoire, les membres travailleurs ont estimé que la nature du système existant avait pour effet de renforcer la position des employeurs en leur permettant de ne pas participer aux procédures de résolution des différends. Aussi est-il demandé au gouvernement, dans la réponse que ce dernier va apporter à la décision du Conseil d'Etat jugeant inconstitutionnelle la suppression du recours unilatéral à l'arbitrage, d'adopter une approche consistant à restaurer des mécanismes de négociation collective effectifs. Enfin, pour ce qui est de la protection contre le licenciement antisyndical soulevé dans l'observation de la commission d'experts, les membres travailleurs considèrent que cette question s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des formes de travail flexibles (flexibilité dans la prérogative de la direction d'une entreprise de mettre un terme aux contrats de travail à plein temps, imposition unilatérale d'horaires de travail réduits, durée plus longue du recours autorisé aux agences de travail temporaire, allongement de la période d'essai et de la durée maximale des contrats à durée déterminée). Toutes ces modalités ont pour conséquence de rendre les travailleurs plus vulnérables aux pratiques déloyales et aux licenciements injustifiés. Il est dès lors nécessaire que des mesures soient prises afin de veiller à ce que les travailleurs bénéficient d'une protection adéquate contre les discriminations portant atteinte à la liberté syndicale. Les membres travailleurs ont terminé leur propos en faisant observer que la question de la décentralisation de la négociation collective et celle du rôle joué par les associations de personnes ne sont pas seulement le fait du gouvernement. Il s'agit de mesures conditionnelles, de diktats, imposés à la Grèce depuis 2010 dans les négociations avec la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le FMI. Il y a lieu de préciser que l'achèvement du programme d'ajustement n'implique nullement la

fin des mesures conditionnelles imposées par les créanciers qui réaffirment que la Grèce restera sous stricte surveillance. Dès lors, l'examen du cas de ce pays constitue plutôt une opportunité pour les membres travailleurs de rappeler que la logique de l'austérité avec toutes ses conséquences dramatiques sur les travailleurs et les sociétés sont incompatibles avec les principes et normes fondamentales de l'OIT.

Les membres employeurs ont indiqué qu'ils partagent les préoccupations des membres travailleurs et de la commission d'experts face à l'absence de présentation de rapport du gouvernement à la commission d'experts, qui empêche cette dernière de procéder à l'examen approfondi de la question. Cela restreint la capacité de la Commission de la Conférence à examiner des informations récentes. La convention exige que des mesures appropriées aux conditions nationales soient prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges des procédures de négociation volontaire des conventions collectives entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. Se référant à la décision du Conseil d'Etat sur l'inconstitutionnalité de la disposition de la loi n° 4046 du 14 février 2012 qui prévoit la suppression du recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire, les membres employeurs ont indiqué qu'il semble que le gouvernement encourage à recourir à l'arbitrage obligatoire plutôt qu'à la négociation volontaire. La commission d'experts a pris note des questions soulevées par la Fédération grecque des entreprises et industries (SEV) et de ses préoccupations concernant l'insistance du gouvernement à maintenir des règlements permettant le recours à l'arbitrage obligatoire pour contourner la négociation collective. Les membres employeurs ont exprimé leur préoccupation face à l'absence de réponse aux questions soulevées par la SEV. Les employeurs se sont dits surpris de la déclaration du gouvernement selon laquelle l'une de ses priorités premières est de rétablir un système de négociation collective, puisqu'il indique aussi que l'arbitrage a toujours fait partie du système juridique grec, en dépit des nombreuses observations de la commission d'experts mentionnant qu'un système d'arbitrage obligatoire ne remplit pas l'obligation découlant de la convention. Le gouvernement a déclaré prendre en considération la décision du Conseil d'Etat à la lumière de la Constitution du pays. La déclaration du gouvernement semble signifier que, compte étant tenu des récents amendements, il s'est acquitté de ses obligations découlant de la convention, et que la responsabilité revient donc aux organisations de travailleurs et d'employeurs. L'arbitrage obligatoire a un effet de distorsion sur le marché du travail et pourrait affecter sensiblement les résultats des négociations. En 1978, le rapport de mission du Programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail (PIACT) concernant la Grèce indiquait que le recours systématique à l'arbitrage obligatoire a non seulement pour effet d'empêcher l'instauration d'une tradition de dialogue entre les partenaires sociaux, mais dissuade également les organisations syndicales de concevoir des politiques. La prédiction selon laquelle le recours systématique à l'arbitrage obligatoire étoufferait la négociation collective s'est avérée exacte.

Les membres employeurs ne sont pas d'accord avec les membres travailleurs lorsque ces derniers affirment que le statu quo est favorable aux employeurs du pays. Ils conviennent néanmoins que le gouvernement devrait rétablir des mécanismes efficaces de négociation collective. Les dispositions législatives qui permettent à l'une ou à l'autre partie de demander unilatéralement un arbitrage obligatoire pour régler un différend ou établir une convention collective ne sont pas de nature à promouvoir la négociation collective volontaire, et étouffent la négociation collective

et sont contraires à la convention. Les membres employeurs ont prié instamment le gouvernement de veiller à ce que ni une décision d'un tribunal national ni un amendement législatif ne fasse de l'arbitrage obligatoire le processus normal pour régler les différends ou établir des conventions collectives. Ils ont demandé une fois encore au gouvernement d'examiner le système d'arbitrage existant avec les partenaires sociaux, en vue de le mettre en conformité avec les normes internationales du travail. Un véritable dialogue social fort avec les organisations de travailleurs et d'employeurs au niveau national est nécessaire pour régler les questions liées au recours à l'arbitrage obligatoire, y compris en ce qui concerne sa portée. Enfin, les membres employeurs ont demandé au gouvernement de prendre des mesures immédiates à cet égard et de présenter un rapport complet à la commission d'experts sur les mesures prises, avant sa session de 2018.

La membre travailleuse de la Grèce s'est félicitée du soutien offert par l'OIT pour contrôler l'application des normes du travail, ainsi que de son assistance technique. Le gouvernement n'ayant pas résolu les problèmes auxquels le pays est confronté en termes de ressources humaines, celui-ci ne respecte pas ses obligations concernant la soumission de rapports à l'OIT. La négociation collective, déstabilisée par des restrictions légales répétées, n'a toujours pas été rétablie et les problèmes posés par des ingérences importantes dans la négociation collective volontaire et dans le principe de l'inviolabilité des conventions collectives librement conclues, soulevés par le Comité de la liberté syndicale, n'ont pas été traités efficacement. Un certain nombre de questions sont en suspens, notamment: l'infraction réglementaire consistant à fixer le salaire minimum à des niveaux de pauvreté et à l'abaisser encore pour les jeunes travailleurs; la suppression de la Convention générale collective nationale (NGCA), en refusant le droit des partenaires sociaux qui l'ont signée à la négociation collective; l'affaiblissement de la négociation collective par secteur; la suppression des principes fondamentaux qui protègent les conditions de rémunération et de travail, tels que l'extension des conventions collectives et le principe de faveur; et le fait d'accorder à des associations de personnes non élues la capacité de conclure des accords contraignants au sein de l'entreprise. Ces mesures ont privé les partenaires sociaux du droit fondamental à la négociation collective et des moyens de progresser et de défendre leurs intérêts économiques et sociaux, ce qui provoque une baisse de la couverture conventionnelle qui est passée de 80 pour cent de la main-d'œuvre à un peu plus de 30 pour cent. En outre, des mesures successives ont balayé les garanties institutionnelles qui existaient encore, et qui offraient des règles du jeu équitables sur les marchés du travail, ce qui a eu une incidence sur les licenciements collectifs, les baisses du montant des retraites et le droit de grève. De plus, les autorités ont ignoré l'appel pressant lancé par le Comité de la liberté syndicale d'examiner, avec les partenaires sociaux, toutes les mesures contestées ainsi que leurs répercussions. Pour lutter contre l'effet néfaste que cette accumulation des mesures a sur l'exercice du droit à la négociation collective, et pour que les conventions collectives puissent être conclues, il est nécessaire de garantir la conformité sans équivoque du droit et de la pratique de la Grèce avec la convention et l'ordre constitutionnel du pays. Bien que l'adoption de l'article 5 de la loi n° 4475/2017, qui restaure l'extension des conventions collectives et le principe de faveur, soit une bonne chose, le gouvernement a entrepris de rationaliser et de codifier la législation du travail existante, ce qui implique la consolidation et le maintien de toute la législation préjudiciable adoptée depuis 2010, notamment les dispositions qui vont ouvertement à l'encontre de la convention. Pour ce qui est de la procédure d'arbitrage, le gouvernement ne se conforme pas pleinement à la décision n° 2307/2014 prise par

**Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949**  
*Grèce (ratification: 1962)*

Le Conseil d'Etat en séance plénière, et la nature du système existant n'est que subsidiaire. Le marché du travail est complètement déréglementé, les travailleurs souffrent de désavantages institutionnels importants, et les pratiques abusives de la part des employeurs empêchent la conclusion de conventions collectives. Par exemple, les employeurs évitent de participer ou refusent d'être désignés en tant qu'organisations d'employeurs. En 2013, la commission a demandé au gouvernement d'instaurer un modèle opérationnel de dialogue social afin de promouvoir la négociation collective, mais le dialogue social tripartite a dégénéré en une procédure fragmentée et superficielle, et tout dialogue existant ne peut être mis au crédit que des partenaires sociaux et de l'OIT. En conséquence, la commission est appelée à réaffirmer les précédentes recommandations et conclusions des organes de contrôle de l'OIT et demander la révision tripartite des mesures susmentionnées, sur la base de l'évaluation de leurs répercussions, dans le but de rendre la législation et la pratique compatibles avec les droits inscrits dans la convention; mettre l'accent sur le fait que les institutions de négociation collective ne peuvent pas être rétablies efficacement sans abroger toutes les interventions légales qui vont à l'encontre de la convention, y compris les associations de personnes et l'article 2(7) de la loi n° 3845/2010, qui réduit le champ d'application des conventions collectives; rappeler que les autorités publiques devraient éviter toute ingérence limitant le droit à la libre négociation collective ou empêchant qu'il soit exercé légalement; et insister à nouveau sur la nécessité de rétablir le prestige et la pratique du dialogue social tripartite, en priant instamment l'Etat de respecter aussi bien l'autonomie et la représentativité des partenaires sociaux que les résultats de la négociation collective.

**Le membre employeur de la Grèce** a rappelé les deux thèmes principaux de la discussion: d'abord les conventions collectives d'entreprise et les associations de personnes et, ensuite, le problème de l'arbitrage obligatoire. En ce qui concerne l'habilitation des associations de personnes à représenter les travailleurs au sein d'une entreprise où il n'existe pas de syndicat, cette pratique est parfaitement conforme aux normes de l'OIT, promeut activement la négociation collective et le dialogue social et ne devrait, par conséquent, pas être modifiée. Compte tenu du contexte national particulier, la mise en place d'une réglementation spéciale permettant la création de sections syndicales dans les petites entreprises serait considérée comme une ingérence du gouvernement dans la liberté des travailleurs de s'organiser. La législation ne devrait donc pas être modifiée, qu'elle contienne ou non un principe de faveur. Les organes de contrôle de l'OIT ont estimé que le système actuel, prévoyant un recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire, est contraire aux normes de l'Organisation. Le système d'arbitrage est prépondérant et essentiel dans les relations professionnelles en Grèce, mais le recours à l'arbitrage obligatoire étouffe la négociation collective et explique, dans la pratique, l'absence d'actions collectives et de développement de la négociation collective. Même si du point de vue d'un employeur la quasi-élimination des actions collectives peut paraître positive, l'absence presque totale de grèves sur des questions salariales est un symptôme révélant que le système a invariablement conduit à des solutions aisées satisfaisant les travailleurs et indique une distorsion fondamentale de l'environnement de la négociation collective. Cette situation explique en partie l'inexistence presque totale de dialogue social entre les travailleurs et les employeurs ces dix dernières années. L'adoption de la loi n° 4303/2014, dans la foulée de la décision du Conseil d'Etat en 2014, a rétabli l'arbitrage obligatoire, mais essentiellement dans les mêmes termes que les lois précédentes, pourtant jugées contraires à la convention par les organes de l'OIT, et le gouvernement a l'intention de poursuivre

dans cette voie. Néanmoins, même au vu de cette décision, il est possible d'améliorer considérablement la situation en ajustant la portée de l'arbitrage obligatoire pour qu'elle s'approche le plus possible des normes de l'OIT. La proposition consiste à n'accepter l'arbitrage obligatoire qu'en tant que mesure ultime pour résoudre des conflits collectifs dans les cas suivants: 1) lorsque les employeurs appartiennent à l'administration de l'Etat ou lorsqu'ils fournissent des services essentiels; 2) dans les secteurs de l'économie où la résolution d'un conflit collectif s'impose, car il met en danger l'intérêt public – exception faite de l'administration de l'Etat et des services essentiels –, un conflit collectif au niveau d'une entreprise ou d'une profession ne peut pas être vu comme faisant courir un risque à l'intérêt public, et l'arbitrage obligatoire ne doit donc pas être autorisé dans les différends survenant à ces niveaux; pour les conflits aux échelles sectorielle, régionale ou nationale, il faut démontrer les risques à l'intérêt public pour déterminer s'il convient de recourir à l'arbitrage obligatoire; 3) lorsque l'une des parties refuse de mauvaise foi d'entamer des négociations; 4) lorsque les négociations ont définitivement échoué et qu'un tel échec est avéré par plusieurs conditions cumulatives (au moins une année s'est écoulée depuis l'expiration de la convention collective précédente, les procès-verbaux des négociations montrent qu'une partie refuse d'accepter les propositions réalistes de l'autre et tous les moyens de pression syndicale ont été épuisés). Le recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire est donc inacceptable tant qu'une action de grève n'a pas été menée pour faire pression sur l'employeur. Même si la proposition ne permet pas de satisfaire pleinement aux normes de l'OIT, elle représente une amélioration significative et propose une mesure intermédiaire jusqu'à ce que l'occasion se présente de remédier à la situation au niveau de la Constitution ou de son interprétation. Du reste, il faut apporter des améliorations importantes au cadre actuel de l'OMED, notamment des procédures prévoyant une véritable représentativité des deux parties impliquées dans le conflit, de solides mesures de sauvegarde pour veiller à l'indépendance et aux qualifications professionnelles des arbitres et des médiateurs, des normes visant à ce que les décisions soient suffisamment étayées relativement à leur incidence économique, et l'autogestion totale de l'OMED par les partenaires sociaux en ce qui concerne son organisation administrative ou juridique, son financement et ses procédures internes d'arbitrage et de médiation. En décembre 2017, la SEV a officiellement invité la Confédération générale grecque du travail (GSEE) à discuter d'un nouveau système d'arbitrage mais, depuis, la GSEE a fait connaître son souhait de revenir au système qui existait avant la crise et d'annuler les réformes de la loi n° 4303/2014 rétablissant le système d'arbitrage obligatoire, tout en y apportant quelques améliorations marginales par rapport à l'ancien système. La discussion ne s'est pas poursuivie. Quant au gouvernement, il ne manifeste aucune velléité de faire le moindre geste dans la direction indiquée, comme le montre l'absence de toute référence aux changements suggérés dans un document technique rédigé en collaboration avec les créanciers du pays, ce qui montre explicitement que le gouvernement continuera à l'avenir de mépriser la convention au même titre que la convention n° 154. Pour conclure, si le gouvernement souhaite véritablement relancer la négociation collective, il est invité à commencer par prendre des mesures pour se conformer à la convention et, si les travailleurs ont la conviction que la négociation collective libre est l'un des piliers d'un dialogue social efficace, ils doivent trouver le courage de dénoncer l'arbitrage obligatoire.

**La membre travailleuse du Royaume-Uni** rappelle que la capacité des syndicats et des employeurs indépendants à prendre part à la négociation collective volontaire pour dé-



fendre et promouvoir l'intérêt de leurs membres est une valeur fondamentale de l'OIT. Les systèmes de négociation collective efficaces garantissent que les travailleurs et les employeurs ont une voix égale dans les négociations et que les résultats de ces négociations sont justes et équitables. Il est profondément regrettable que les réformes du droit du travail qui ont été introduites depuis 2010 à la demande des créanciers de la Grèce et de la troïka aient conduit au démantèlement du mécanisme de négociation collective et considérablement affaibli la position des travailleurs sur le marché du travail, les privant des moyens institutionnels requis pour faire face aux difficultés économiques. En 2012, le salaire minimum national – qui avait été fixé auparavant grâce à la négociation collective et avait offert un filet de sécurité aux travailleurs faiblement rémunérés – a été considérablement réduit. Le système de négociation collective a été sérieusement affaibli par le retrait de mécanismes d'extension de conventions à l'échelle des secteurs et par le fait que la prévalence est donnée aux conventions à l'échelle des entreprises. Les réformes ont aussi limité la durée et le contenu des conventions collectives, de même que leur effet sur les contrats individuels après leur expiration, tout en imposant des restrictions sévères sur le droit accordé aux parties de demander unilatéralement un arbitrage. Ces mesures ont découragé la négociation collective volontaire dans la mesure où elles permettent aux employeurs d'imposer des salaires bas et de moins bonnes conditions de travail, tout en obligeant les syndicats soit à accepter les termes imposés par les employeurs, soit à risquer des pertes de salaires encore plus importantes et une réduction de leurs droits à la négociation. En outre, il n'existe aucune garantie que les baisses de salaire acceptées au niveau d'un secteur ne soient pas encore accrues par la prolifération d'accords moins favorables à l'échelle d'une entreprise. Le démantèlement des institutions chargées de la négociation collective, la suppression de salaire qui l'accompagne et d'autres mesures d'austérité ont eu des répercussions de grande portée, notamment une augmentation dramatique du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Par conséquent, l'oratrice appelle le gouvernement à ne pas s'immiscer dans l'autonomie collective des partenaires sociaux et à restaurer de toute urgence le mécanisme de négociation collective.

**Le membre employeur de l'Espagne** a estimé préoccupant, et pas seulement pour les employeurs grecs, le non-respect par un Etat membre de l'UE, depuis tant de décennies, des normes de l'OIT. La crise de ces dernières années a montré l'interconnexion entre les économies des pays européens. En période de crise, il est d'autant plus important que les partenaires sociaux aient une compréhension commune des problèmes de chaque pays. Il n'est pas possible d'obtenir des résultats sans une telle compréhension et une recherche commune de la solution. L'absence d'une culture de négociations collectives efficaces est probablement l'une des raisons du retard dans l'approbation des réformes structurelles. Le dialogue social n'est pas une création spontanée mais nécessite des conditions préalables et repose sur la construction progressive d'une confiance et d'un respect mutuels entre les partenaires sociaux engagés dans des échanges continus à travers des négociations collectives. Un véritable dialogue social profiterait à la fois à l'économie grecque et aux autres partenaires au sein de l'UE. Par ailleurs, l'arbitrage obligatoire est contraire à l'acquis communautaire. La CES réaffirme que l'abolition de l'arbitrage obligatoire ne devrait susciter aucune appréhension et mettrait la situation en conformité avec les conventions de l'OIT et la Charte sociale européenne. En conclusion, l'orateur a appuyé les propositions de la SEV et a prié le gouvernement de se conformer aux normes de l'OIT et aux normes européennes.

**Le membre travailleuse de l'Allemagne** a indiqué que les réformes adoptées par la Grèce depuis 2010 sont contraires

à la convention. Sous la pression de la troïka, le gouvernement a affaibli la validité de la convention collective générale nationale et a remplacé les négociations des partenaires sociaux sur la détermination des salaires minima par la législation. Le gouvernement a également aboli le principe de faveur et fragilisé les conventions collectives d'entreprise. Le pouvoir de négociation des syndicats indépendants a été compromis par l'autorisation donnée aux associations de personnes d'agir et de négocier en tant que représentants des travailleurs. Les effets dévastateurs de la décentralisation des négociations collectives sont indéniables. Les conventions collectives d'entreprise sont désormais la principale forme de négociation collective, représentant plus de 90 pour cent de l'ensemble des accords en 2015. Près de la moitié d'entre elles ont été négociées avec des associations de personnes. Le nombre de conventions collectives de branche est passé de 65 en 2010 à seulement 12 en 2015. Etant donné le nombre disproportionné de petites et microentreprises en Grèce, la protection assurée par une convention collective a chuté de 85 pour cent avant la crise à 10 pour cent en 2016, selon les estimations. Les réductions de salaire sont plus fortes lorsque les négociations sont menées au niveau de l'entreprise et avec des associations de personnes et non avec des syndicats représentatifs. Le dialogue poursuivi dans le cadre des conventions collectives est devenu difficile ou, dans certains cas, a totalement cessé. Si cette situation se prolonge, ce sont les droits collectifs et la participation démocratique des travailleurs qui sont menacés. Par conséquent, l'oratrice a demandé instamment au gouvernement de rétablir, dans les meilleurs délais, le cadre institutionnel de façon à ce qu'un partenariat social effectif et des négociations collectives libres soient garantis à tous les niveaux, notamment au niveau de l'entreprise et à l'échelle nationale. Qui plus est, la représentation des intérêts des travailleurs par des associations de personnes et non par des syndicats doit être interdite par la loi. L'oratrice a prié instamment les Etats membres de l'UE d'aider la Grèce à rétablir une société pacifique et à rebâtir un système de négociation collective démocratique et juste.

**Le membre travailleuse de la France** a estimé qu'il était regrettable que les programmes d'ajustement économiques mis en œuvre en Grèce depuis un certain nombre d'années aient fait l'économie d'un dialogue social effectif, constat partagé à la fois par les travailleurs et les employeurs. En dépit des recommandations des organes de contrôle formulées à plusieurs reprises, les seuls formats de dialogue social effectif sont ceux qui impliquent la présence du BIT dans le cadre de l'assistance technique. Les accords bipartites entre travailleurs et employeurs sont tout simplement ignorés et des mesures concernant le droit du travail, et la négociation collective ont été prises en dehors de toute consultation avec les partenaires sociaux. Ces derniers ont clairement demandé de réinstaurer un dialogue social tripartite effectif dans le cadre d'un accord sur la négociation collective générale en mars 2018, demande déjà formulée dans des déclarations communes en 2015 et 2016. Alors que la Grèce a ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, les partenaires sociaux ne sont même pas conviés à travailler sur les rapports dus par la Grèce. L'oratrice a demandé la restauration du dialogue social tripartite dans un cadre structuré et dont les procédures respectent l'expérience et les connaissances des partenaires sociaux.

**Le membre employeur de la France** a déclaré que la question de l'arbitrage obligatoire en Grèce devait être examinée au regard des conventions nos 98 et 154, toutes deux ratifiées par la Grèce, ainsi qu'au regard de la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951, et de la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981. Le recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire est un problème persistant et contraire aux principes

fondamentaux de l'OIT. En résumé, la législation grecque accorde le droit d'entrer, sans consentement de l'autre partie, dans un processus de médiation et, par la suite, dans un processus d'arbitrage, si la convention collective n'aboutit pas. La décision arbitrale est ensuite assimilée à une convention collective normalement conclue, même en l'absence de l'accord des parties, et possède la même force contraignante qu'une convention collective. L'orateur a montré qu'il existait des contradictions juridiques évidentes entre les instruments précités et la législation nationale et a souligné que le gouvernement ne répondait pas aux préoccupations exprimées par la SEV, quand elle affirme que le recours à l'arbitrage obligatoire unilatéral vient étouffer la négociation collective. Il est temps que le gouvernement prenne des mesures en vue d'assurer la mise en conformité de la législation avec les conventions de l'OIT, l'histoire ayant prouvé que le système d'arbitrage obligatoire, par sa nature même, minait la négociation collective, principe fondamental du dialogue social.

**Le membre travailleur du Portugal**, s'exprimant aussi au nom de la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO) et de l'Union générale des travailleurs d'Espagne (UGT), a déclaré que la restructuration du marché du travail explicitement imposée par les créanciers de la Grèce va à l'encontre des conventions fondamentales de l'OIT et prive les travailleurs de moyens institutionnels pour se défendre et conduire des négociations collectives. Associé à une économie informelle importante, le démantèlement de la négociation collective a amplifié l'impact cumulé négatif sur l'emploi, exacerbé des inégalités qui existaient déjà et gravement compromis le droit au travail. D'après les statistiques sur le taux de chômage dans le pays, celui-ci reste le plus élevé dans l'UE, malgré une baisse récente. Le chômage est souvent de longue durée et touche plus d'un million de personnes, en particulier les jeunes, ce qui montre qu'il présente de plus en plus des caractéristiques structurelles. En outre, alors que les emplois à temps plein accusent une baisse, on constate que le nombre de travailleurs à temps partiel et d'emplois à rotation de postes – ce que l'on appelle les formes flexibles de travail – sont en hausse, alors même que ces emplois précaires ne peuvent pas contribuer à une progression durable de l'emploi. La perturbation des relations professionnelles a de fait conduit à une dégradation de la protection fondamentale de l'emploi et à une hausse alarmante du nombre de conventions collectives négociées au niveau des entreprises.

**La membre travailleuse de la Suède**, s'exprimant au nom de la CSE, a déclaré que l'état de droit peut être respecté seulement si les Etats membres se conforment aux normes juridiques internationales, même dans des situations économiques difficiles. Le cas en l'espèce concerne les droits de l'homme. Le système de négociation collective en Grèce a été radicalement restreint et démantelé, ce qui a ouvert la voie à des violations. Les syndicats grecs ont entrepris diverses actions juridiques pour rétablir le système de relations professionnelles et le droit à la négociation collective, ainsi que pour garantir et appliquer les accords. En conséquence, depuis 2011, des juridictions nationales, des organes de contrôle internationaux et des procédures spéciales ont identifié des violations des normes internationales des droits de l'homme, dont des droits relatifs au travail et à la sécurité sociale. Ces organismes ont exprimé de profondes préoccupations concernant l'impact des mesures d'austérité et ont regretté profondément que leurs recommandations n'aient pas été suivies. Aucun progrès n'a été réalisé pour faire en sorte que les droits garantis dans la convention soient respectés dans la pratique. On citera par exemple la décision d'établir par voie légale le salaire minimum sans consulter les partenaires sociaux et d'accepter que des accords d'entreprises soient conclus avec des asso-

ciations de personnes ne présentant aucune garantie en matière d'élections et de représentativité. La CSE a critiqué les mesures d'austérité et assuré la GSEE de sa solidarité et de son soutien, en demandant au gouvernement de poursuivre un dialogue plein et franc avec la confédération. Il faut garantir et respecter les droits de l'homme. En conclusion, le gouvernement est instamment prié de prendre les mesures nécessaires pour respecter la convention, notamment en modifiant sa législation.

**Un observateur représentant l'Internationale des services publics (ISP) et l'Internationale de l'éducation (IE)** a dit regretter une fois encore que le gouvernement n'ait pas remis son rapport à la commission d'experts, se soustrayant ainsi aux obligations qui lui incombent au titre de la Constitution et des conventions de l'OIT. Cela empêche une discussion honnête sur le secteur public où la mise en application des mémorandums de 2010 a des conséquences dévastatrices. En Grèce, il n'existe pas de conventions collectives dans le secteur public, y compris dans le système d'enseignement. Il faut se rappeler qu'en Grèce plus de 95 pour cent des écoles sont des écoles publiques et que les salaires et les droits au travail des enseignants sont réglementés par le ministère des Finances et le ministère du Travail. Tous les fonctionnaires sont soumis aux mêmes règles, quel que soit le secteur. Toutes les conventions collectives ont été abrogées depuis l'entrée en vigueur des mémorandums de 2010 et elles ont été remplacées par des contrats de travail individuels. Quoi qu'il en soit, avant l'entrée en vigueur des mémorandums, déjà, les hausses de salaires de l'ensemble des fonctionnaires étaient décidées de manière unilatérale par l'Etat en l'absence de toute consultation. S'agissant des enseignants, d'autres augmentations étaient accordées à la suite de grèves et de mobilisations à grande échelle. Or pendant la dernière grève, le ministère de l'Education a publié des arrêtés de mobilisation des enseignants, les privant de facto de leur droit de grève; une décision qui a par la suite été avalisée par les tribunaux. Il n'y a plus de dialogue social. A titre d'exemple, alors que la Fédération des enseignants du secondaire (OLME) siège au Conseil national de l'éducation et doit être invitée à la Commission de l'éducation du Parlement pour être consultée sur tout nouveau texte de loi qui est déposé, l'Etat n'est pas tenu de tenir compte de ses avis. En quarante-quatre ans d'action syndicale, une certaine forme de dialogue s'était instaurée entre le syndicat et l'unique employeur des enseignants de l'école publique en Grèce, le ministère de l'Education. On ne peut toutefois pas parler de «dialogue social» au sens propre du terme parce qu'il ne débouche pas sur un accord entre les parties. Un véritable dialogue social doit être authentique, crédible et efficace.

**La représentante gouvernementale** a réitéré que les principes d'extension des conventions collectives et de faveur, qui sont suspendus respectivement depuis 2010 et 2011, seront rétablis en août 2018, après la sortie du programme d'ajustement économique. En outre, il n'est pas exact de dire que le contrôle serait strict après avoir quitté ce programme; au contraire, cela serait uniquement limité à la réalisation des objectifs budgétaires. Le gouvernement actuel estime que ces deux principes sont extrêmement importants pour le fonctionnement d'un système de négociation collective stable, efficace et coordonné, raison pour laquelle il tient à leur restauration. Ces principes évitent le déséquilibre des pouvoirs entre les parties, favorisent le dialogue social et incitent les parties à s'y engager; ils uniformisent les règles et les rendent équitables, réduisent l'inégalité des revenus et permettent une répartition équitable du revenu national. En plus du rétablissement des principes de la négociation collective, une augmentation du salaire minimum est en cours. En outre, des structures de négociation collective coordonnées induisent divers avantages en termes économiques et en termes d'efficacité: réduction des coûts de transaction, plus grande productivité,



réduction du chômage et paix sociale. En effet, le rétablissement d'un système de libre négociation organisé et pleinement opérationnel a toujours été et reste au cœur de la stratégie de croissance globale que le gouvernement a élaborée et présentée à l'Eurogroupe le mois dernier. La stratégie repose sur un modèle de croissance socialement équitable et durable, où les droits sociaux sont des conditions préalables et non des goulets d'étranglement pour la croissance économique. A cet effet, elle a rappelé le soutien qu'avait reçu le gouvernement suite aux efforts déployés. Notamment: a) une déclaration conjointe du président de la Commission européenne, M. Jean-Claude Juncker, et du Premier ministre grec en mai 2015; b) un communiqué de presse, des déclarations et des lettres adressés au président de la Commission européenne de la part de nombreux membres du Parlement européen en décembre 2016; c) une déclaration de la CES de 2016; et d) un communiqué de presse conjoint de la CES et de la CSI en 2017, alors que la GSEE est restée silencieuse.

En ce qui concerne le recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire, le gouvernement envisage d'apporter d'autres modifications à l'arbitrage en vue d'améliorer les négociations libres et de bonne foi entre les parties. Les modifications sont les suivantes: 1) le médiateur pourra s'abstenir de toute proposition, bloquant ainsi temporairement la voie vers l'arbitrage, s'il est raisonnablement convaincu qu'il reste une chance de négociation de bonne foi entre les parties; dans un tel cas, les parties retourneront à des négociations directes; 2) le recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire ne sera autorisé que: i) pour la partie qui aura opté pour la médiation, l'autre partie ayant refusé d'y participer; ou ii) pour la partie ayant accepté la proposition du médiateur, quand l'autre partie l'a rejetée. La première condition pénalise la partie qui aurait fait preuve de mauvaise foi en refusant de participer au processus de médiation, tandis que la seconde garantit que le droit de recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire sera accordé uniquement à la partie qui aurait fait preuve de bonne foi et d'un comportement consensuel en acceptant la proposition finale du médiateur. L'oratrice a exprimé des doutes quant à l'argument des membres employeurs selon lequel l'arbitrage porterait atteinte à la négociation collective, et souligné que les données statistiques prouvent que la médiation et l'arbitrage ont un rôle complémentaire dans la négociation collective. Les sentences arbitrales ne représentent en général qu'une petite partie de l'ensemble des conventions collectives. En effet, au cours des vingt-huit dernières années, le taux moyen des décisions arbitrales était de 12 pour cent. Depuis 2014, seulement 7,7 pour cent des conflits collectifs ont conduit à la médiation et seulement 2,3 pour cent d'entre eux ont été résolus par une décision arbitrale. Enfin, plus de 55 pour cent des cas ayant abouti à la médiation et à l'arbitrage ont été résolus sur la base d'un consensus entre les parties, sans nécessité de recours à l'arbitrage. L'oratrice a également rappelé que les amendements à la procédure d'arbitrage ont été décidés à la suite d'un dialogue tripartite approfondi, avec la participation de la SEV. Quelques-unes des propositions soumises par cette dernière ont été prises en compte, tandis que la plupart des autres propositions ont été jugées contraires à la fois à la Constitution de la Grèce et à la décision du Conseil d'Etat mentionnée plus haut. Le gouvernement essaye toutefois de limiter l'étendue du recours unilatéral à l'arbitrage. L'oratrice a conclu que les éléments antérieurs illustrent l'objectif, la stratégie et les priorités du gouvernement visant à renforcer le pouvoir de négociation des travailleurs, à accroître leurs revenus et à poser ainsi les conditions préalables à une croissance socialement équitable et inclusive. Il est important que ces conditions préalables soient définies, au moment où l'économie grecque entre dans une phase de forte reprise. La récession est passée et le pays est revenu à des taux de croissance positifs. Le gouvernement

a pris toutes les mesures visant à ce que le nouveau modèle de croissance devienne une réalité. Il appartient désormais aux partenaires sociaux d'utiliser en toute bonne foi les outils qui leur sont donnés et de négocier des conventions collectives favorisant la paix sociale et la promotion de la justice sociale.

**Les membres employeurs** ont rappelé que plusieurs intervenants ont souligné l'absence de dialogue social au niveau national. L'intervention du gouvernement laisse craindre qu'il se montre réticent à adopter des mesures permettant de respecter pleinement la convention en ce qui concerne la question de l'arbitrage obligatoire. Il demeure préoccupant que le gouvernement n'ait pas soumis à la commission d'experts un rapport sur l'application de la convention. Si des informations statistiques ont été fournies à la Commission de la Conférence, il est nécessaire que les informations soient soumises à la commission d'experts. Quant à l'obligation au titre de l'article 4 de la convention d'encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives, il est précisé que le recours à l'arbitrage obligatoire dans le système grec ne favorise pas la négociation volontaire, et que la commission d'experts a déclaré à plusieurs reprises que les obligations de la convention ne sont pas compatibles avec le recours régulier et répété à l'arbitrage obligatoire. Les membres employeurs estiment que l'arbitrage obligatoire n'est pas conforme à l'article 4 de la convention, et que les lois et la pratique en vigueur en Grèce ne semblent pas justifiées par une quelconque exception acceptable. Par conséquent, le gouvernement doit introduire des changements qui interdisent le recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire, conformément aux prescriptions de la convention. La référence par le gouvernement à la décision du Conseil d'Etat sur les obligations constitutionnelles ne suffit pas à répondre à cette question. Les membres employeurs ont prié instamment le gouvernement de rétablir sans tarder l'interdiction du recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire, lui demandant d'informer la commission d'experts des mesures prises à cet égard et de se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de se mettre en conformité avec la convention.

**Les membres travailleurs** ont souhaité lever le malentendu concernant le recours à l'arbitrage obligatoire. Ils n'ont pas soutenu que celui-ci était favorable aux employeurs; en revanche, c'est le contexte et la situation générale dans laquelle se trouve le marché du travail grec qui leur sont favorables. Il ressort des discussions au sein de la commission que l'arbitrage obligatoire prévu en Grèce vise à pallier les insuffisances des mécanismes de négociation collective. Les membres travailleurs ont ensuite réitéré qu'un pays comme la Grèce, dont le marché du travail est composé essentiellement de petites entreprises et qui décide de confier la négociation collective à des associations de personnes, ne garantit pas ce droit de manière effective. Si la convention ne s'oppose pas à ce qu'une négociation puisse se mener à des niveaux différents, le choix du niveau de la négociation doit être laissé aux parties, et les autorités ne peuvent fixer de manière unilatérale et générale que les accords conclus au niveau inférieur peuvent déroger aux accords supérieurs. C'est aux parties elles-mêmes qu'il revient de décider s'il y a lieu ou non de permettre à des accords sectoriels ou d'entreprise de déroger aux accords généraux. Cette décision est donc elle-même soumise à la négociation collective. Au moment de répondre à la décision du Conseil d'Etat concernant l'arbitrage obligatoire, il appartient au gouvernement d'adopter une approche globale passant par la réinstauration des mécanismes de négociation collective effectifs. Il lui appartient également de veiller à prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout acte de discrimination antisyndicale. Ce point revêt une importance particulière eu égard à la situation de l'emploi en Grèce et à la multiplication des

formes flexibles de travail. La commission se doit de réaffirmer les recommandations et conclusions antérieures des organes de contrôle de l'OIT et de demander la révision sans retard des mesures susmentionnées dans le cadre d'un examen tripartite fondé sur leur analyse d'impact, en vue de rendre le système législatif et la pratique compatibles avec les droits consacrés par la convention. Il importe enfin de réaffirmer que les pouvoirs publics devraient s'abstenir de toute ingérence qui restreindrait le droit à la libre négociation collective ou entraverait son exercice légal et de rétablir d'urgence le statut et la pratique du dialogue social tripartite, afin de montrer que l'Etat respecte l'autonomie collective, la représentativité et les résultats de la négociation collective.

### **Conclusions**

**La commission a pris note des déclarations orales de la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.**

**La commission s'est dite préoccupée par la déclaration du gouvernement sur le système d'arbitrage obligatoire et par la décision du Conseil d'Etat aux termes de laquelle la disposition de la loi n° 4046 qui prévoyait la suppression du recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire a été déclarée inconstitutionnelle.**

**La commission s'est également dite préoccupée par le fait que le gouvernement n'a pas communiqué en temps voulu de rapport à la commission d'experts pour sa dernière session, en novembre 2017.**

**Prenant en compte les éléments fournis par le gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement de:**

- **s'assurer que le recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire en tant que moyen d'éviter la négociation libre et volontaire ne soit utilisé que dans des circonstances très limitées;**
- **s'assurer que les autorités publiques ne commettent pas d'actes d'ingérence restreignant le droit de négociation libre et volontaire ou en empêchent l'exercice licite;**
- **fournir des informations sur le nombre de conventions collectives conclues, sur les secteurs concernés et sur le nombre de travailleurs couverts par lesdites conventions;**
- **fournir des informations et des statistiques sur les plaintes pour discrimination antisyndicale et sur les mesures correctives prises;**
- **se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour garantir l'application de ces mesures; et**
- **faire rapport à la commission d'experts sur la mise en œuvre de ces recommandations avant sa prochaine session en novembre 2018.**

**Prenant en compte que le gouvernement n'a pas satisfait à ses obligations de faire rapport en 2017, la commission l'a prié instamment de respecter à l'avenir ses obligations de faire rapport à la commission d'experts.**

### **NIGÉRIA (ratification: 1960)**

**Une représentante gouvernementale** a indiqué que le gouvernement est absolument déterminé à remplir ses obligations découlant de la convention qu'il a ratifiée en 1960. Les allégations de discrimination antisyndicale et d'entrave à la négociation collective sont dépourvues de fondement. Les employeurs et les travailleurs ont le droit de créer des organisations de leur choix et d'y adhérer en toute liberté. La liberté syndicale et le droit d'organisation dérivent de la Constitution et de la loi sur les syndicats. Cette loi rend obligatoire la reconnaissance par les employeurs de syndicats enregistrés lorsque des travailleurs expriment le souhait d'adhérer à un syndicat. Les seules catégories de travailleurs qui ne sont pas autorisées à se syndiquer sont celles des services essentiels, comme le Département des douanes et accises, le Département de l'immigration, les services pénitentiaires et la Banque centrale du Nigéria.

Ces exclusions s'expliquent par l'intérêt national et la sécurité nationale. Toutefois, les comités consultatifs conjoints créés dans ces institutions veillent aux intérêts des travailleurs qui jouissent souvent de meilleures conditions de travail que ceux employés dans d'autres secteurs de la fonction publique. Sur la question des entraves à la négociation collective, les syndicats ou les représentants des travailleurs ont le droit de négocier collectivement avec leurs employeurs dans le but de déterminer les termes et conditions de travail sans la moindre ingérence du gouvernement. En outre, la question de l'interdiction faite à un employeur d'accorder une hausse de salaires générale sans l'approbation du ministre, qui figure à l'article 19 de la loi sur les conflits syndicaux, sera portée à l'attention de la commission technique tripartite qui procède actuellement à une révision de la législation du travail. Cependant, il est important d'affirmer que, dans la pratique, il n'existe aucune restriction quant à des hausses de salaires, en chiffres ou en pourcentages, pratiquées par un employeur. Le salaire minimum national est fixé par la loi et il faut que les partenaires sociaux dégagent un consensus avec l'organe tripartite élargi avant de pouvoir fixer un salaire minimum national. L'obligation légale de déposer les conventions collectives au ministère fédéral du Travail n'existe qu'à des fins d'enregistrement et de vérification de leur mise en application. S'agissant des zones franches d'exportation (ZFE), les syndicats y sont maintenant totalement présents et sont associés au règlement des différends. Les syndicats présents dans ces ZFE sont notamment le Syndicat fusionné des salariés des services techniques et récréatifs des entreprises publiques et de la fonction publique (AUPCTRE), le Syndicat national des salariés de l'alimentation, des boissons et du tabac (NUFBTE), le Syndicat national des travailleurs de l'hôtellerie et des services à la personne (NUHPSW), le Syndicat national des travailleurs du génie civil, de la construction, du mobilier et du bois (NUCEFWW), l'Association des cadres du pétrole et du gaz naturel du Nigéria (PENGASSAN) et le Syndicat des travailleurs du pétrole et du gaz naturel du Nigéria (NUPENG).

**Les membres employeurs** ont répondu aux points suivants soulevés par la commission d'experts en 2010, 2012 et 2017: le déni du droit d'organisation de certaines catégories d'employés et la discrimination antisyndicale; l'obligation de soumettre les négociations collectives à l'approbation du ministère du Travail; et le traitement des conflits «employeur-employé» par les autorités. Selon la commission d'experts, les actes de discrimination antisyndicale comprennent la constitution de listes noires de dirigeants syndicaux, les transferts, réaffectations, rétrogradations, privation de prestations sociales, restrictions de toutes sortes, non-renouvellement de contrat et licenciements. Au niveau national, la loi sur les conflits syndicaux inclut dans la définition des services essentiels les services afférents à la Banque centrale du Nigéria, l'Imprimerie nationale des titres et de la monnaie, toute société enregistrée pour exercer une activité bancaire conformément à la loi sur les banques, les services postaux, la radio, l'entretien des ports, des docks ou des aéroports, le transport de personnes, de marchandises ou de bétail par la route, le rail ou la voie d'eau, le nettoyage des chaussées et l'enlèvement des ordures ménagères. Selon la commission d'experts, certaines catégories de travailleurs sont privées du droit d'organisation (notamment les employés du Département des douanes et des accises, du Département des migrations, de l'Imprimerie nationale des titres et de la monnaie, des services pénitentiaires et de la Banque centrale du Nigéria) et n'ont donc pas le droit de négocier collectivement. En outre, les services essentiels incluent «ceux dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne». Le Nigéria a répertorié plusieurs services comme

étant essentiels, en fonction de leur importance par rapport à la stabilité et à la sécurité nationales. La définition des services essentiels n'est pas trop large, comme l'a soutenu la commission d'experts. Cette liste répond aux besoins de la nation et, par conséquent, est conforme aux articles 5 et 6 de la convention. Quoiqu'il en soit, pour répondre aux préoccupations exprimées par les syndicats concernant ces dérogations, le gouvernement a élaboré le projet de loi sur les relations collectives qui supprime expressément ces dérogations. Se félicitant du processus tripartite qui a permis d'élaborer et de valider le projet de loi, les membres employeurs attendent avec intérêt qu'il soit soumis au Parlement pour adoption.

Concernant l'enregistrement des conventions collectives auprès du ministère du Travail, selon les membres employeurs, les articles de la loi sur les Commissions des salaires et sur le Conseil du travail ainsi que la loi sur les conflits syndicaux, qui sanctionnent le fait qu'un employeur accorde une augmentation générale de salaire sans l'accord du ministre sont dépourvus de pertinence, n'ont jamais été appliqués et doivent par conséquent être abrogés. Ils ne partagent pas l'avis de la commission d'experts, selon lequel les droits de négociation collective du secteur privé sont restreints par l'obligation que toute négociation collective sur les salaires soit approuvée par le gouvernement. Les syndicats de branche et les organisations d'employeurs respectives dans le secteur privé négocient librement et concluent des conventions collectives tous les deux ans. Les conventions sont ensuite déposées auprès du ministère du Travail dont le rôle principal est d'apporter son aide lorsqu'une médiation est nécessaire. Enfin, en vertu du décret de 1992 sur les zones franches d'exportation (ZFE), les fonctions des autorités qui gèrent les ZFE sont notamment le règlement des conflits «employeur-employé» en concertation avec le ministère fédéral du Travail, de l'Emploi et de la Productivité. Les autorités ont pour mission de faciliter les négociations collectives, en qualité d'observateur, entre les syndicats de branche et les employeurs concernés, ce qui est conforme à la fonction consultative que prévoit le décret. Par conséquent, les droits des travailleurs de s'organiser et de négocier collectivement sont préservés. En conclusion, selon les membres employeurs, le Nigéria a non seulement adhéré à la convention mais, en consultation avec les partenaires sociaux, a mis en place des mécanismes pour assurer une meilleure application de ses dispositions. Le projet de loi sur les relations collectives répond aux préoccupations soulevées par les syndicats concernant les dérogations aux droits d'organisation et de négociation collective, et des syndicats, comme celui des services techniques et des loisirs, ont lancé le processus de syndicalisation de leurs membres au sein des ZFE. Ils ont par conséquent encouragé le gouvernement à en accélérer la promulgation.

Les membres travailleurs ont dit considérer que le droit d'organisation et de négociation collective ne cesse de s'éroder peu à peu. Depuis plusieurs années, la commission d'experts appelle l'attention sur les violations graves de la convention et demande au gouvernement de mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention et de faire rapport sur toute avancée en la matière. Cependant, le dernier rapport reçu du gouvernement remonte à 2012. Depuis lors, le gouvernement a ignoré les demandes de la commission d'experts et méprisé ses obligations en matière d'établissement de rapports. Il s'agit d'un regrettable cas de manquement grave à l'obligation de faire rapport. Le dialogue avec les mandants est l'essence même du système de contrôle de l'OIT, qui s'appuie sur les informations communiquées par les gouvernements sur l'application des conventions. La non-soumission de rapports fragilise ce système, ainsi que le fonctionnement même de l'OIT. Les membres travailleurs ont demandé au gouvernement de

s'acquitter, de toute urgence, des obligations qui lui incombent. L'application de la convention est étroitement liée à la réalisation d'autres droits fondamentaux au travail et il est regrettable que de nombreuses autres violations aient été commises dans le pays depuis 2012. Les travailleurs privés du droit d'organisation sont également privés du droit de négociation collective. Les licenciements antisyndicaux, les transferts, les relocalisations, les rétrogradations, le non-renouvellement de contrats de travail, la pression, le harcèlement, le retrait de prestations ou le non-versement de rémunérations frappent autant le secteur public que le secteur privé. En janvier 2018, 21 000 enseignants du primaire ont été licenciés par l'Etat de Kaduna pour s'être opposés à l'instauration d'un test de compétences, sans consultation, en vue de réduire unilatéralement le nombre d'enseignants payés par l'Etat. L'Etat de Kaduna n'applique pas non plus les conventions collectives. Lorsqu'il a exprimé sa solidarité avec les enseignants concernés, le Congrès du travail du Nigéria (NLC) a été menacé de sanctions par le gouvernement de l'Etat. Le gouverneur de l'Etat a interdit les activités syndicales. A cet égard, il convient de souligner que la convention s'applique aux travailleurs du secteur public et que seuls les droits des agents des forces de défense et de sécurité et des fonctionnaires engagés directement dans l'administration de l'Etat peuvent être restreints. La convention n'exclut ni les personnes employées par le gouvernement ni les travailleurs des entreprises publiques ou des institutions publiques autonomes, ni les enseignants. De plus, la négation des droits d'organisation et de négociation collective, ainsi que le manque de protection des syndicats contre la violence ou l'hostilité peuvent être très lourds de conséquences. Ils peuvent entraîner le meurtre violent de syndicalistes. Les membres travailleurs ont rappelé qu'Abdulumuni Yakubu, président du Syndicat du personnel non académique de l'Etat de Kogi (NASU), a été assassiné chez lui, en novembre 2017, par des inconnus armés. Ce meurtre s'est produit au moment où les négociations avec le gouvernement de l'Etat de Kogi battaient leur plein, sur fond d'actions de grève en raison du non-paiement prolongé des salaires. L'Etat de Kogi a dans les faits banni les syndicats du personnel académique et du personnel non académique des établissements de l'enseignement supérieur. Les membres travailleurs ont également rappelé que M. Alhaji Saula Saka, président pour la zone de Lagos, de l'Union nationale des travailleurs des transports routiers, en 2010, a été assassiné. Aucun de ces deux cas n'a été élucidé. Ils reflètent le danger que les dirigeants syndicaux courent et l'absence de sécurité et de protection en ce qui concerne l'exercice de leurs activités. Le gouvernement doit arrêter les auteurs de tels actes, les traduire en justice et mettre un terme à l'impunité, croissante et révoltante. La situation est tout aussi grave dans le secteur privé. D'après l'Association des cadres supérieurs des établissements bancaires et des institutions financières, 337 travailleurs ont été licenciés en juin 2015 pour avoir essayé de s'affilier à un syndicat. Environ 700 travailleurs d'une autre compagnie ont été licenciés à Lagos, en septembre 2015, pour la même raison. La situation est identique pour les travailleurs du secteur des télécommunications. Dans certains cas, ils ont dû déclarer qu'ils n'avaient pas l'intention de se syndiquer pour pouvoir obtenir un emploi.

La loi sur les Commissions des salaires et le Conseil du travail est particulièrement alarmante, car elle dispose que tout accord sur les salaires doit être enregistré auprès du ministère du Travail, qui en approuve ou non le caractère contraignant. Elle érige en infraction le fait, pour un employeur, d'accorder une hausse générale des salaires ou de fixer un pourcentage d'augmentation salariale sans l'accord du ministre. Dans la pratique, cela fait que les négociations sur le salaire minimum national sont utilisées



comme prétexte pour faire obstacle à la négociation collective sur les salaires, l'empêcher, la retarder et, dans certains cas, la refuser. Cela n'est pas conforme à la convention qui dispose que les Etats Membres doivent veiller à ce que la négociation collective passe par des procédures volontaires. En outre, la convention s'applique aux travailleurs des ZFE. Cependant, les articles 3(1) et 4(e) du décret sur les zones franches d'exportation vont à l'encontre du droit d'organisation et de négociation collective. L'article 4(e) dispose que les conflits «employeur-employé» ne doivent pas être traités par les syndicats mais par les autorités qui gèrent ces zones. L'article 3(1) rend très difficile aux travailleurs de former des syndicats ou d'y adhérer, car il est pratiquement impossible à des représentants des travailleurs d'avoir libre accès à ces zones. Les membres travailleurs ont estimé que cette violation des droits, cette discrimination antisyndicale, cette ingérence et ce manque de protection des syndicalistes sont dus aux lacunes de la législation du travail et à la très grande fragilité des dispositifs administratifs. L'article 11 de la loi sur les syndicats refuse au personnel du Département des douanes et accises, du Département des migrations, de l'Imprimerie nationale des titres et de la monnaie, des services pénitentiaires et de la Banque centrale du Nigéria le droit d'organisation, et partant, le droit de négociation collective. Les membres travailleurs se sont dits préoccupés par l'article 7(9) de la loi sur les syndicats, qui autorise le ministre compétent à annuler le certificat d'enregistrement d'un syndicat sans procédure judiciaire ni garanties et procédures administratives clairement définies. L'article 8 de la loi impose automatiquement aux enseignants relevant des autorités fédérales de se syndiquer, sans leur consentement. Les membres travailleurs ont regretté que l'article 3(1) et (2) de la loi fixe à 50, seuil élevé, le nombre minimum de travailleurs nécessaires pour créer un syndicat au niveau d'une entreprise et qu'il restreigne la formation et l'enregistrement d'autres syndicats dans des secteurs où il en existe déjà un. Ils ont relevé avec préoccupation que les articles 30 et 42 de la loi imposent des restrictions au droit à l'action collective, qu'ils prévoient des peines de prison en cas de grève non reconnue et un arbitrage obligatoire, et qu'ils contiennent une très large définition des services essentiels. Les articles 39 et 40 habilite le greffier qui enregistre les syndicats à contrôler leurs comptes à tout moment. De plus, le projet de loi sur les relations collectives du travail, élaboré avec l'appui du BIT et la participation des partenaires sociaux, dont l'adoption est attendue depuis une dizaine d'années, a été unilatéralement modifié par le gouvernement, resté sourd à l'avis des partenaires sociaux. A l'instar de la commission d'experts, les membres travailleurs ont demandé que ce projet de loi soit entièrement mis en conformité avec la convention et ils ont instamment appelé de leurs vœux l'adoption de ce projet de loi, sans délai indu. Le quasi effondrement de la négociation collective est systémique et résulte de la législation existante et de la façon dont fonctionnent les institutions de gouvernance au Nigéria. Il est donc urgent que le gouvernement procède à une révision globale de sa législation du travail pour apporter les modifications propres à refléter les normes internationales du travail et à donner effet au principe de la libre négociation collective. Les institutions et les mécanismes d'administration du travail, dont la police et autres organismes chargés de faire respecter la loi, doivent bénéficier d'une formation leur permettant de contrôler et de superviser efficacement le respect des normes internationales du travail pour prévenir les abus et éviter l'impunité. Nombre des violations graves de la convention auraient pu être évitées si le gouvernement avait suivi les recommandations de la commission d'experts. Les membres travailleurs ont engagé le gouvernement à s'acquitter de ses obligations et à

restaurer, en pleine concertation avec les partenaires sociaux et en coopération avec le BIT, le droit d'organisation et de négociation collective dans le pays.

**Le membre travailleur du Nigéria** a déclaré que le Nigéria est un système fédéral composé de 36 Etats qui ont chacun leur propre gouvernement, d'un territoire de la capitale fédérale et d'un gouvernement central. Les questions de relations du travail figurent dans la liste exclusive de la Constitution nigériane et relèvent de la compétence et du contrôle du gouvernement fédéral. Bien que des infractions à la convention existent dans le secteur privé, celles commises dans le secteur public sont le fait des gouvernements des Etats. En 2017, le gouvernement de l'Etat de Kaduna a licencié 38 000 personnes, dont 21 000 enseignants, près de 5 000 agents des conseils de l'administration locale et plus de 8 000 dans les ministères, départements, agences, ainsi que dans les institutions du tertiaire sous le prétexte d'une soi-disant réforme. Les licenciements ont été effectués sans la moindre considération pour les règles établies, notamment pour les procédures inscrites dans la convention collective applicable au secteur public. Le Congrès du travail du Nigéria (NLC) a signalé officiellement cette infraction au ministère du Travail qui n'a toujours pas réagi dans les faits, alors que la situation continue à se détériorer. Ce mépris pour la loi sur les conventions collectives et pour la pratique en la matière est tel que le Syndicat des enseignants du Nigéria a contesté les licenciements devant les tribunaux; il a obtenu une ordonnance d'interdiction temporaire jusqu'à ce que la justice ait statué sur le fond et, pourtant, le gouvernement de l'Etat n'a tenu aucun compte de cette ordonnance. Le gouvernement de l'Etat de Kaduna a aussi enfreint l'article 16(A) de la loi sur les syndicats, qui oblige les employeurs à prélever les cotisations sur les salaires pour les reverser aux syndicats, non seulement en retenant l'équivalent de sept mois de cotisations à tous les syndicats, mais aussi en publiant une circulaire qui ordonne l'arrêt complet de ces prélèvements. Tous les syndicats concernés ont introduit des actions en justice contre cette initiative du gouvernement de l'Etat. Dans l'Etat de Kogi, le gouvernement refuse de se conformer à la convention collective relative au paiement et à la protection des salaires. Le paiement des salaires et des pensions accuse un retard de sept mois en dépit des véritables efforts consentis par le gouvernement fédéral pour améliorer la situation en venant à trois reprises à la rescousse de tous les Etats en difficulté. En juillet 2017, plutôt que de négocier avec le personnel enseignant et le personnel d'encadrement des institutions tertiaires, le gouvernement de l'Etat de Kogi a proscrié et confisqué les avoirs des syndicats concernés, violant ainsi l'article 40 de la Constitution du Nigéria. Le NLC a dénoncé officiellement ces infractions au ministère du Travail qui, à son tour, a invité le gouvernement de l'Etat de Kogi à une réunion de médiation à laquelle il ne s'est pas présenté. En novembre 2017, Abdulmumuni Yakubu, président de section du NASU, a été brutalement assassiné à un moment où son syndicat menait de dures et difficiles négociations avec le gouvernement de l'Etat de Kogi. Ce non-respect des dispositions de la convention a un impact sur les gens, les ménages et leurs communautés, étant donné que le gouvernement de l'Etat n'a pas honoré les conventions collectives, en particulier celles sur les salaires. L'ingérence dans la négociation collective dans le secteur privé préoccupe la commission d'experts depuis 2009. Des repères sont toujours fixés pour les salaires, l'approbation du gouvernement étant requise pour toute convention collective avant qu'elle puisse entrer en vigueur, prétendument pour éviter toute «perturbation économique indue». Cela est contraire à l'article 4 de la convention. Il a été dit que le projet de loi sur le salaire minimum national ne serait pas finalisé pour le mois de septembre 2018, contrairement à l'accord passé avec les partenaires sociaux. Le

ministre décide donc unilatéralement de l'issue des négociations, ce qui est contraire à la convention. La discussion du projet de loi sur les relations collectives du travail se poursuit depuis plus de dix ans. Le processus a été très lent et retardé, ce qui soulève des questions quant à l'intention du gouvernement. Contre l'avis de la commission d'experts, qui demandait de mettre la loi en conformité avec la convention, le gouvernement s'est servi de ce processus pour affaiblir et détruire les syndicats. De fait, la nouvelle version du projet de loi sur les relations collectives du travail dispose que si, deux ans après sa prise d'effet, le NLC n'a pas modifié ses statuts pour s'y conformer, il sera interdit. Ce projet de loi n'est pas le produit d'une consultation, car son texte diffère en grande partie de celui auquel les syndicats ont apporté leurs contributions et aurait par la suite été subrepticement adopté sous forme de loi s'il n'y avait eu leur vigilance ainsi que la diligence du Parlement. L'orateur a conclu en demandant à la commission de prier le gouvernement d'élaborer de bonne foi et de manière réelle les réformes envisagées de la législation du travail et de veiller à collaborer réellement avec la mission de haut niveau qui a été proposée à plusieurs reprises.

**La membre gouvernementale du Zimbabwe** a salué les informations fournies par le gouvernement, en particulier en ce qui concerne l'actuelle révision de la législation sur la négociation collective. Il est encourageant que les syndicats soient maintenant autorisés à fonctionner pleinement dans les ZFE et à participer aux mécanismes de règlement des conflits. C'est là un signe de progrès et le résultat d'un effort visant à répondre aux besoins des partenaires sociaux. Tous les partenaires sociaux sont invités à montrer le même engagement à se conformer à la convention. L'appui technique du BIT au gouvernement et à ses partenaires sociaux est nécessaire pour renforcer leurs structures tripartites.

**Un observateur représentant l'Internationale des services publics (ISP)** a souligné que l'article 11 de la loi sur les conflits syndicaux interdit aux travailleurs d'un certain nombre de secteurs et d'entreprises publiques de s'organiser et les prive du droit de négocier collectivement. En outre, le droit des pompiers de s'organiser est refusé par l'Ordonnance sur les syndicats (Interdiction) (Service fédéral des incendies). En 2013, dans le cadre de l'Examen périodique universel, le Conseil des droits de l'homme a aussi recommandé au gouvernement de modifier la loi sur les syndicats en vue de garantir la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Des travailleurs du secteur public de plus de la moitié des 36 Etats, y compris dans des secteurs aussi importants que les services de santé, ont des arriérés de salaires de trois à dix-huit mois. Alors que le gouvernement a annoncé en octobre 2017 son intention de mettre à disposition une autre tranche de fonds de renflouement pour redresser la situation, il semble que les fonds n'ont pas encore été obtenus. L'absence d'un système approprié de dialogue social a encore aggravé ce problème et la situation a provoqué des troubles et des protestations de nombreux secteurs dans ces Etats. La commission devrait demander au gouvernement d'impliquer pleinement les syndicats dans la réforme législative et de veiller à ce que les fonds de renflouement, une fois libérés, soient entièrement affectés au paiement des salaires impayés aux travailleurs du secteur public, aucune partie ne devant être détournée ou captée par les gouvernements des Etats.

**Le membre gouvernemental de l'Algérie** a exprimé son soutien au gouvernement du Nigéria et l'a encouragé à poursuivre les efforts déployés pour remplir les obligations découlant de la convention. Le gouvernement est conscient de ses obligations et a pris toutes les mesures nécessaires pour s'y conformer, tant sur le plan législatif que dans la pratique. Ainsi, par exemple, la protection des droits des travailleurs est-elle garantie dans les services essentiels par

l'intermédiaire des comités consultatifs mixtes. Les informations fournies sur la négociation collective permettent à la commission d'être en lien avec la réalité. Il est en effet essentiel que la Commission prenne en considération l'environnement socio-économique des Etats dans son évaluation de leur performance en vue de respecter la souveraineté nationale.

**Le membre travailleur de l'Eswatini (anciennement Swaziland)**, s'exprimant également au nom des syndicats du Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe (SATUCC), a rappelé la définition que donne l'OIT des services essentiels. En vertu de la loi sur les conflits syndicaux, les personnels du Département des douanes et accises, du Département de l'immigration, de l'Imprimerie nationale des titres et de la monnaie, des services pénitentiaires et de la Banque centrale du Nigéria figurent dans la liste des personnes fournissant des services essentiels qui ne peuvent pas jouir du droit d'organisation. Cette liste n'a rien de nouveau, en ce sens qu'elle ressemble à la liste des services essentiels concernant la région de l'Afrique australe. On ne comprend pas bien sur quelles bases des services sont qualifiés d'essentiels. La liste se réfère non seulement à des services liés à la sûreté et à la sécurité des personnes, mais aussi à des travailleurs dans les domaines de l'impression de devises et de la gestion budgétaire et monétaire. Les travailleurs chargés de services essentiels font des sacrifices pour l'économie et leurs communautés. Leurs droits ne doivent pas être réprimés. L'expérience démontre que si les travailleurs disposent d'une plate-forme organisée où exprimer leurs plaintes, les désaccords professionnels sont considérablement réduits. En octobre 2017, dans l'Etat de Kaduna, et en janvier 2018, dans l'Etat du Delta, le personnel des forces de police a protesté pacifiquement contre le non-paiement de deux mois de salaire. S'ils avaient le droit de s'organiser, ces travailleurs auraient sans doute engagé des négociations et réglé le problème par l'intermédiaire de leur organisation. Il ne fait aucun doute que la convention garantit le droit de ces travailleurs de constituer librement des syndicats de leur choix. Le gouvernement doit se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour engager une réforme globale de la loi sur les conflits syndicaux, en consultation pleine et réelle avec les partenaires sociaux et avec leur participation.

**Le membre gouvernemental de la Libye** a appuyé la déclaration faite par le gouvernement du Nigéria et a estimé que le Nigéria respecte la convention. La Constitution du Nigéria garantit le droit à la liberté syndicale sans quelque ingérence que ce soit de la part du gouvernement. La volonté du gouvernement d'assurer le respect de la convention est par ailleurs démontrée par les projets de loi présentés au Parlement. Il est important de soutenir les efforts déployés par le gouvernement en collaboration avec les partenaires sociaux et il est à espérer que la commission tiendra compte de ces efforts lors de l'adoption de ses conclusions.

**Le membre travailleur du Mali** a exprimé sa solidarité avec la population du Nigéria et s'est référé au défi de l'insécurité liée à la présence de forces criminelles et extrémistes au Nigéria comme au Mali. Le fait que les travailleurs et les dirigeants syndicaux du Nigéria soient attaqués, intimidés, licenciés et même tués en raison de leur activité syndicale constitue une source de grave préoccupation. Il en est de même de l'absence d'enquêtes ou d'arrestations concluantes, de poursuites initiées ou de sanctions prononcées dans ces affaires. Tel est le cas du meurtre, en 2010, d'Alhaji Saula Saka, Président de la section locale du Syndicat national des travailleurs des transports routiers de Lagos, ainsi que de l'assassinat de Mallam Abdulmumuni Yakubu, président du NASU, qui a trouvé la mort à la fin de l'année 2017 au moment où son syndicat était engagé dans une négociation difficile avec le gouvernement de l'Etat de Kogi. Il est inacceptable que ces deux meurtres n'aient pas été élucidés et que les coupables n'aient pas été traduits en



justice. Cette impunité a des conséquences. Tout d'abord, l'intimidation, le harcèlement, les menaces et les décès font partie des outils que les autres partenaires sociaux utilisent pour interagir avec les travailleurs et leurs dirigeants. Ces pratiques ont pour but de faire peur aux syndicalistes, de les disperser, de nuire à leur volonté de jouir de leurs droits humains et d'autres libertés civiles nécessaires à leur organisation et à leur engagement dans les négociations collectives. Ensuite, l'impunité qui entoure ces actes odieux est érigée en règle et elle empêche toute responsabilité et équité. Elle doit par conséquent être combattue. En conclusion, le gouvernement doit être exhorté à prendre des mesures dissuasives pour mettre fin aux attaques subies par les travailleurs et les dirigeants syndicaux et à diligenter rapidement les enquêtes appropriées et initier les poursuites judiciaires concernant les affaires de meurtre. Enfin, il importe de créer un climat propice, et exempt d'intimidation, dans lequel les organisations syndicales pourront s'engager de manière constructive dans le dialogue social.

**La membre gouvernementale du Cameroun** a exprimé son soutien au gouvernement du Nigéria et l'a remercié pour les informations produites devant la commission. Des mesures ont été mises en place pour assurer une meilleure application de la convention, notamment à travers la préparation des textes de loi qui sont soumis au Parlement. Le gouvernement doit être encouragé à poursuivre sur cette voie, avec la nécessaire coopération technique du BIT.

**Le membre travailleur du Ghana** a souligné que ce cas est examiné par la Commission de la Conférence non pas pour jeter l'opprobre sur le gouvernement, mais pour obtenir des informations supplémentaires sur les allégations de violations de la convention, afin de mieux l'appliquer par la suite. Les infractions dénoncées sont notamment des menaces, des arrestations, des passages à tabac et des détentions qui servent de stratégie pour dissuader par la peur les travailleurs et les dirigeants syndicaux de s'organiser et de mener des négociations collectives. En avril 2015, Aminu Kolawole et Lawson Imotto, respectivement président et secrétaire de l'Association des cadres supérieurs des services de transport aérien (ATSSSAN), ainsi que Chukwu Jude et Kingsley Ejiogu, respectivement président et secrétaire du Syndicat national des salariés du transport aérien (NUATE), ont été licenciés pour avoir aidé des travailleurs à s'organiser et demandé à la direction d'entamer des négociations avec le syndicat. Lawson Imotto a été arrêté et emmené vers une destination inconnue. En septembre 2015, plus de 700 travailleurs ont été licenciés lors d'une descente dans le sud-ouest du Nigéria, au motif qu'ils avaient voulu exercer leur droit à la liberté syndicale. Ces travailleurs ont appris qu'ils étaient licenciés seulement de retour sur leur lieu de travail, lorsqu'ils ont vu un avis de licenciement accroché au portail fermé à clé. Même après l'intervention du ministère du Travail, l'entreprise en question empêche ses travailleurs de s'organiser. La tactique qui vise à licencier les dirigeants syndicaux constitue un moyen direct pour porter atteinte au droit d'organisation, suivant le principe: «Chargez-vous du dirigeant et les membres fuiront». Autre exemple, le cas de quatre dirigeants syndicaux, Akeem Ambali, président du NLC dans l'Etat d'Ogun (sud-ouest du Nigéria), et trois autres dirigeants, Dare Ileko, Nola Balogun et Eniola Atiku, qui avaient été suspendus en avril 2017, en même temps que 15 autres travailleurs, pour avoir demandé au gouvernement de l'Etat de respecter l'accord qu'il avait conclu avec le syndicat au sujet du paiement des salaires. Si 15 des 19 travailleurs suspendus ont été réintégrés, les dirigeants quant à eux ont été définitivement suspendus. Joseph Ogunyemi, ancien président d'un syndicat de l'automobile, a demandé que les conditions de travail soient réglementées par voie de négociation collective et a subi le même sort. La commission est invitée à prier instamment le gouvernement d'accepter une mission de haut niveau de l'OIT, pour

améliorer et faire progresser les pratiques du pays en matière de relations professionnelles.

**La membre travailleuse de la Norvège**, s'exprimant au nom des syndicats des pays nordiques, a rappelé que, depuis 2010, plusieurs allégations graves de violation de la convention sont constatées, dont des restrictions au droit d'organisation et de négociation collective. La loi sur les conflits syndicaux interdit à certaines catégories de travailleurs de bénéficier du droit d'organisation. Au titre du décret sur les zones franches d'exportation (ZFE), il est presque impossible aux travailleurs de constituer des syndicats ou d'y adhérer, étant donné qu'ils ne peuvent pas accéder librement aux ZFE, qui sont des «territoires protégés». Il semble que l'article 40 de la Constitution du pays, qui garantit le droit de se réunir et de s'associer librement, ainsi que le droit de constituer des syndicats et d'autres associations, n'est pas appliqué. En conséquence, de nombreux travailleurs sont privés du droit de négociation collective. Chaque accord sur les salaires doit être enregistré et approuvé par le ministère du Travail, ce qui ne contribue pas à la libre négociation collective. Les recommandations de la commission d'experts sont totalement fondées et le gouvernement est instamment prié de garantir que la législation sera modifiée pour faire en sorte que les travailleurs puissent négocier collectivement et pour approfondir le dialogue social avec les employeurs et les travailleurs, au lieu de limiter les droits fondamentaux de ces derniers.

**Une observatrice représentant IndustriALL Global Union** a exprimé ses préoccupations concernant les activités anti-syndicales de multinationales pétrolières au Nigéria, qui empêchent des dizaines de milliers de travailleurs en sous-traitance de s'affilier à un syndicat et de défendre leurs droits. Le fait de fragmenter les contrats en vue de condamner à l'échec les campagnes syndicales est monnaie courante, tandis que les pratiques tendant à des conditions de travail précaires sont ancrées dans l'industrie pétrolière du pays. Les travailleurs sont contraints de s'engager au préalable à ne pas adhérer à un syndicat. En conséquence, les travailleurs précaires ont peur de s'affilier à un syndicat. Les entreprises refusent d'appliquer les décisions des comités d'arbitrage des conflits du travail chaque fois qu'ils statuent contre elles et rompent les liens avec toute entreprise sous-traitante qui compte des travailleurs affiliés. Privés du pouvoir de négociation collective, les travailleurs en sous-traitance perçoivent des salaires misérables, ont des conditions de santé et de sécurité épouvantables et ne bénéficient ni de la sécurité de l'emploi, ni des droits relatifs au travail, ce qui entraîne à la fois exclusion sociale et montée de la criminalité. Les mesures de répression antisyndicale des compagnies pétrolières et gazières accentuent les troubles sociaux dans la région du Delta, ce qui entraîne des rébellions sous forme d'attaques organisées contre des infrastructures, de prises d'otages et d'insurrection populaire. Le gouvernement est appelé à faire en sorte que tous les travailleurs des multinationales pétrolières jouissent du droit d'organisation.

**La représentante gouvernementale** a pris note des discussions et a réitéré que le gouvernement s'engage pleinement à appliquer la convention. Pour reprendre les propos du membre travailleur du Nigéria, le pays est caractérisé par une structure sociale et économique très complexe, qui s'articule autour d'un Etat fédéral et de 36 gouvernements d'Etat. Il convient de préciser que les infractions à l'examen ont été commises par des gouvernements des Etats et non par le gouvernement fédéral, et que ce dernier n'a aucun contrôle sur les gouvernements des Etats, qui sont indépendants. En vertu de la Constitution, le gouvernement fédéral a la responsabilité de gérer les questions du travail. Lorsque des infractions commises par un gouvernement d'un Etat sont portées à son attention, le gouvernement fédéral ne manque pas d'inviter les parties à régler les pro-

blèmes. C'est d'ailleurs ce qu'il a fait dans le cas susmentionné concernant l'Etat de Kogi. Il importe de noter que les procédures relatives au cas ont duré environ sept mois et que le gouverneur de l'Etat a engagé un dialogue avec les partenaires sociaux, sans pour autant parvenir à un accord. Encore aujourd'hui, le ministère du Travail s'entretient avec le gouverneur de l'Etat de Kogi pour trouver une solution. En ce qui concerne la décision du gouverneur de l'Etat de Kaduna relative au licenciement de 21 000 enseignants d'écoles primaires publiques, il est important de préciser que de nombreux enseignants avaient été embauchés de manière frauduleuse et qu'ils n'étaient pas qualifiés pour leur poste. Avant de prendre cette décision, le gouverneur de l'Etat avait entamé un dialogue avec le syndicat national des enseignants pendant une période de deux ans en vue de trouver une solution. Ces licenciements sont le résultat d'une enquête et seuls les enseignants ayant produit des documents frauduleux ont été licenciés. La commission est appelée à tenir compte de ces informations lorsqu'elle élaborera ses conclusions. Pour ce qui est des salaires, la plupart des cas de non-paiement concernent les gouvernements des Etats, de sorte que le gouvernement fédéral n'est pas impliqué. Au contraire, il a attribué 1,8 billion de naira aux gouvernements des Etats pour régler le problème des arriérés de salaires. Cependant, certains d'entre eux n'ont pas donné la priorité à cette question. Le gouvernement fédéral s'est donc engagé, avec les partenaires sociaux concernés, à veiller à ce que les ressources soient bien utilisées aux fins de leur affectation. En ce qui concerne l'assassinat de dirigeants syndicaux, on notera que les déclarations faites lors de la présente discussion sont infondées. La question de la sécurité occupe une place importante au Nigéria et les séries de meurtres ne concernent pas uniquement les syndicalistes. Des enquêtes sont en cours et les cas en question sont actuellement devant les tribunaux, dans l'attente qu'une décision soit prise à leur sujet. Le gouvernement s'engage à fournir d'autres informations sur les résultats obtenus une fois les décisions disponibles. Pour ce qui est, entre autres projets, du projet de loi sur les relations collectives du travail, des progrès ont été faits mais les commentaires de la commission d'experts et de la Commission de la Conférence laissent entendre que le gouvernement s'est saisi à nouveau des projets pour en améliorer le contenu et les mettre en conformité avec les normes internationales du travail. Il est en outre important de souligner que le gouvernement procède à des consultations avec les partenaires sociaux concernés en vue de réformer la législation et de veiller à ce qu'elle soit conforme aux normes internationales du travail, en particulier à la convention.

**Les membres travailleurs**, saluant l'intention déclarée par le gouvernement de satisfaire aux obligations découlant de la convention, ont cependant exprimé leur déception devant son attitude de déni quant à l'existence de graves problèmes en matière de droits syndicaux dans le pays. Prenant note des explications du gouvernement sur la séparation des pouvoirs entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des Etats, ils ont rappelé que, lorsqu'un Etat membre ratifie une convention, il incombe au gouvernement fédéral d'en assurer le respect. Les membres travailleurs font part de leurs sérieuses et profondes préoccupations quant à l'érosion graduelle et systématique des droits de négociation collective au Nigéria, et à l'incapacité du gouvernement de soumettre ses rapports en réponse aux observations de la commission d'experts. Ils regrettent que les lacunes juridiques et le non-respect des droits de négociation collective se manifestent par une discrimination antisyndicale systématique et répétée. Les membres travailleurs se disent préoccupés par le harcèlement, l'intimidation et la discrimination antisyndicale des travailleurs qui expriment le souhait de s'affilier à un syndicat et de négocier collectivement, dans le secteur privé, y compris dans

les télécommunications, le pétrole et le gaz. Leurs préoccupations concernent en outre le déni du droit d'organisation à certains travailleurs du secteur public, y compris ceux engagés dans les ZFE, les douanes et la Banque centrale du Nigéria. Pour résoudre le problème du phénomène croissant de l'impunité, le gouvernement doit enquêter sur les assassinats de syndicalistes, arrêter et poursuivre les auteurs. Le gouvernement doit réformer les mécanismes de gouvernance du travail pour assurer un contrôle efficace et des inspections régulières soutenues par un système fiable d'informations sur le marché du travail, pour le suivi et l'évaluation du respect de la convention. Le gouvernement doit également renforcer les capacités des inspecteurs du travail et des administrateurs, de la police et des organes chargés de l'application des lois et leur fournir des ressources et une formation appropriées en fonction de leur mandat. Le gouvernement doit, en concertation avec les partenaires sociaux, modifier les lois pertinentes, notamment la loi sur les syndicats, la loi sur les Conseils des salaires et sur le Conseil du travail, le décret sur les zones franches d'exportation et le projet de loi sur les relations collectives de travail. Afin de répondre efficacement à ces préoccupations et de procéder aux réformes nécessaires, les membres travailleurs prient le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs de l'OIT et de solliciter de l'assistance technique du BIT.

**Les membres employeurs** ont estimé que le gouvernement a agi de bonne foi et qu'il a répondu par des arguments clairs aux nombreuses allégations formulées contre lui. Le Nigéria continue de respecter la convention. Toutefois, ils estiment inapproprié de se prononcer sur des cas toujours en instance devant les tribunaux nigériens. A cet égard, le gouvernement semble avoir rempli ses obligations puisqu'il a diligemment des enquêtes sur ces cas. Il est important de souligner que le Nigéria a un système gouvernemental complexe et que la convention laisse à la législation nationale le soin de déterminer les catégories de travailleurs qui peuvent être exclues de son application. Des consultations sur l'adoption du projet de loi sur les relations collectives du travail sont actuellement en cours. Il faut encourager le gouvernement à accélérer le processus et à bénéficier de l'assistance technique du BIT en vue de résoudre les problèmes soulevés. En ce qui concerne les zones franches d'exportation, notant que certains employeurs n'ont pas de syndicat dans leurs entreprises, le gouvernement se doit d'encourager ses employeurs à promouvoir la syndicalisation au sein de ces zones, sans toutefois nuire à leurs droits prévus par la convention n° 87.

### **Conclusions**

**La commission a pris note des déclarations orales de la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.**

**La commission a profondément regretté le défaut de soumission par le gouvernement de son rapport à la commission d'experts depuis 2012.**

**Prenant en compte les éléments fournis par le gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement de:**

- **mettre la législation pertinente, notamment la loi sur les syndicats, la loi sur les conflits syndicaux, la loi sur la commission des salaires et sur le conseil du travail, le décret de 1992 sur les zones franches d'exportation et le projet de loi sur les relations collectives du travail, en conformité avec la convention;**
- **diligenter des enquêtes efficaces et engager des poursuites en rapport avec toutes les allégations de violence et de discrimination antisyndicales; et**
- **mettre en place des mécanismes d'application adéquats et efficaces pour assurer que les principes et les droits protégés par la convention sont effectivement appliqués dans la pratique.**

**Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951**  
Géorgie (ratification: 1993)

La commission réitère l'invitation faite par la commission d'experts au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs du BIT afin de traiter les questions en suspens et de faire rapport sur les progrès accomplis à la commission d'experts avant sa session de novembre 2018.

Un autre représentant gouvernemental a précisé qu'il a été dûment pris note de tous les commentaires des membres de la commission, de même que des conclusions auxquelles elle est parvenue. Il s'engage à nouveau, au nom de son pays, à ce que celui-ci respecte tous les articles de la convention, et à ce que tous les échelons de son gouvernement respectent pleinement les obligations contenues dans la convention. Toutefois, ceci suppose l'engagement des partenaires sociaux dans un processus de dialogue constructif, ce qui prend beaucoup de temps. Le dialogue social et l'établissement d'un consensus, qui sont des éléments indispensables à un environnement de relations professionnelles favorable, demandent de la part de chacun patience et coopération. C'est pourquoi il prie instamment la commission de lui accorder plus de temps pour que le processus puisse être poursuivi, le but étant que l'on obtienne le plein respect de la convention. En outre, son gouvernement sollicite l'assistance technique du BIT afin de renforcer sa capacité à être le moteur du processus de coopération avec les partenaires sociaux et à le mener à bien. Il est confiant que, avec persévérance et coopération, ce processus va gagner en maturité et prospérer, pour devenir un exemple à suivre. Par ailleurs, la mission de contacts directs proposée semble prématurée, étant donné les mesures proactives prises par le gouvernement et les partenaires sociaux. L'orateur a donné à la commission l'assurance que le rapport qu'il soumettra à la prochaine session de la CIT, en 2019, traduira le plein respect, en droit comme dans la pratique, de toutes les observations de la commission d'experts, ou tout du moins une conformité appréciable. Il a réaffirmé que son gouvernement s'engage à respecter les dispositions de la convention.

---

**Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951**

**GÉORGIE (ratification: 1993)**

Une représentante gouvernementale a présenté les mesures prises pour assurer l'égalité de genre et l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Conformément aux engagements internationaux qu'elle a pris, la Géorgie a réalisé d'importantes avancées en modifiant sa législation et en engageant des réformes visant à promouvoir l'égalité de genre et à encourager l'émancipation économique des femmes. La législation et les politiques nationales ont été élaborées de manière à assurer et à promouvoir l'égalité de genre, à interdire toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles et à encourager la participation des femmes à la vie politique, économique et sociale. La législation nationale protège l'égalité de genre dans tous les domaines, y compris le travail et l'emploi. La Constitution reconnaît l'égalité de tous devant la loi: i) l'article 14 dispose que tous les êtres humains naissent libres et égaux en droit, sans distinction de race, de couleur, de langue, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale, ethnique et sociale, de fortune, de naissance ou de lieu de résidence; ii) l'article 38 dispose que tous les citoyens sont égaux dans la vie sociale, économique, culturelle et politique, quelle que soit leur appartenance nationale, ethnique, religieuse ou linguistique; iii) l'article 30 précise que la protection des droits au travail, de l'équité de rémunération, des conditions de travail sûres et salubres et des conditions de travail des mineurs et des femmes est déterminée dans le Code du travail. Les principes fondamentaux définis dans la Constitution sont développés dans différents textes de loi. Nombre de droits et de protections visant à permettre l'égalité de genre dans

les relations de travail sont prévus dans le Code du travail et dans la loi sur la fonction publique, qui établit l'égalité dans le secteur public en matière d'accès à l'emploi, de conditions d'emploi et de travail, dont la rémunération et l'avancement professionnel. La loi sur l'égalité de genre constitue un texte de loi fondamental pour promouvoir l'égalité de genre, y compris l'égalité dans l'emploi. La loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination est également un dispositif important de protection des femmes et des filles contre la discrimination directe et indirecte et les traitements inéquitables.

Toutefois, des lacunes demeurent dans les textes de lois et dans les politiques relatifs à l'égalité de genre. Le gouvernement continue d'harmoniser le cadre juridique avec les normes internationales, dans les délais impartis pour transposer les directives de l'Union européenne (UE), comme convenu dans l'accord d'association entre l'UE et la Géorgie. Le gouvernement s'est engagé à mettre en œuvre la directive européenne 2006/54/EC du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Cette directive dispose que, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. Le gouvernement, en étroite coopération et concertation avec les partenaires sociaux, s'emploie à transposer la directive en droit interne. Le 27 octobre 2015, une nouvelle loi sur la fonction publique, qui dispose la transparence et l'équité du système de rémunération des fonctionnaires au motif du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal, a été adoptée. En 2018, afin de renforcer davantage la lutte contre la discrimination et l'égalité des droits au travail, des modifications aux textes de loi énoncés ci-après ont été élaborées, avec la participation active des partenaires sociaux, puis soumises au Parlement: Code du travail, loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, loi sur la fonction publique et loi sur l'égalité de genre.

Le cadre législatif ne suffit pas à lui seul à garantir l'égalité de droits et la non-discrimination. Or, sans dispositif de contrôle efficace, aucun progrès n'est possible. Les principaux cadres institutionnels de promotion et d'amélioration de l'égalité de genre sont le Conseil pour l'égalité de genre, au Parlement, et la nouvelle Commission interinstitutions pour l'égalité de genre et pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence intrafamiliale, au niveau de l'exécutif. Tous deux sont chargés de la coordination interinstitutions, du contrôle de la mise en œuvre de la législation et de l'élaboration de plans d'action nationaux relatifs à l'égalité de genre. A cet égard, un plan de travail biennal sur l'égalité de genre a été récemment adopté et met en particulier l'accent sur les campagnes de sensibilisation. De plus, le Département de l'égalité de genre du bureau du Défenseur du peuple sert d'organe indépendant de contrôle sur les questions de genre. En dernier lieu, la représentante gouvernementale a redit l'engagement de son gouvernement à continuer d'améliorer sans cesse la situation en matière d'égalité de genre et d'application des normes internationales du travail.

Les membres employeurs ont rappelé que la Géorgie a ratifié cette convention fondamentale en 1993. Depuis 2002, la commission d'experts a exprimé à maintes reprises ses préoccupations face à l'absence de législation nationale donnant pleinement effet au principe sur lequel se fonde la convention. C'est la première fois que la Commission de la Conférence examine l'application de cette convention par la Géorgie. Les membres employeurs ont rappelé que la convention impose que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale soit imposé à tous les travailleurs par des moyens appropriés aux méthodes en vigueur pour déterminer les taux



de rémunération. Selon la commission d'experts, bien que la Constitution, le Code du travail, la loi sur l'égalité de genre et la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contiennent des dispositions liées à l'égalité, ces textes ne mentionnent pas spécifiquement le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, et le gouvernement n'a pas indiqué s'il envisage de réviser les dispositions applicables à cet égard.

Prenant note de la législation en vigueur qui interdit la discrimination à l'égard des femmes et des filles, ainsi que de l'adoption, le mois précédent, d'un plan d'action, mentionné par le gouvernement, les membres employeurs se sont dits satisfaits que le gouvernement reconnaisse les lacunes législatives et qu'il réaffirme son engagement à s'employer à résoudre les problèmes soulevés par la commission d'experts, à mettre en œuvre les directives de l'UE pertinentes et à mener des consultations tripartites à cet égard avec les partenaires sociaux et le Conseil pour l'égalité de genre. Ils ont invité le gouvernement à prendre sans délai des mesures visant à garantir que la législation nationale mentionne le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Cependant, en ce qui concerne l'écart de rémunération entre hommes et femmes en Géorgie, ses causes profondes restent inexplicables et semblent prévaloir dans le secteur public. Les membres employeurs ont invité le gouvernement à communiquer des informations à la commission d'experts sur les travaux actuellement menés pour mettre en œuvre le Plan d'action national pour l'égalité de genre (2014-2016), qui vise notamment à promouvoir l'égalité de genre dans le domaine économique, ainsi que sur les mesures prises pour mieux comprendre l'origine de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, et sur les mesures concrètes prises pour le combler. Les membres employeurs ont conclu en exprimant leur satisfaction quant à l'engagement du gouvernement et l'ont invité à continuer de collaborer avec le BIT de manière constructive.

Les membres travailleurs ont rappelé que la commission d'experts indique, année après année, que l'application de la convention dans la pratique en Géorgie laisse à désirer, en soulignant en particulier l'incompatibilité du cadre législatif avec les dispositions de la convention et les graves inégalités. En 2012, le Défenseur public a dénoncé la ségrégation professionnelle qui persiste entre hommes et femmes sur le marché du travail. La situation ne s'est clairement pas améliorée depuis lors. Le taux d'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans avoisine les 60 pour cent, soit 18 à 20 points de pourcentage de moins que celui des hommes. Les données montrent que la répartition traditionnelle des responsabilités familiales, surtout l'éducation des enfants, réduit considérablement le taux d'activité des femmes. Malgré des niveaux d'éducation relativement similaires entre hommes et femmes, la ségrégation professionnelle est omniprésente: les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs (tels que l'éducation, la santé et les services sociaux) alors que d'autres secteurs sont majoritairement masculins (par exemple, les transports, la construction, l'administration publique et le secteur manufacturier). Il est regrettable que l'écart de rémunération entre hommes et femmes reste élevé, aux environs de 37 pour cent, et qu'il soit clairement imputable à la ségrégation industrielle et professionnelle entre les sexes, tant verticale qu'horizontale, entre les entreprises et les secteurs, et en leur sein. Y compris au niveau des entreprises, le Bureau de la statistique a établi que 60 à 67 pour cent des hommes remplissant les conditions bénéficient de bonus, de primes ou d'une assurance-maladie dans différentes situations, alors que ce chiffre ne s'élève qu'à 33 à 41 pour cent pour les femmes dans des situations similaires. Le nombre de femmes à des postes à responsabilité reste honteusement

peu élevé. Il convient de souligner les lacunes de la législation et de la réglementation en ce qui concerne la convention, telles qu'indiquées par la commission d'experts: i) l'article 2(3) du Code du travail de 2006 interdit toute discrimination dans le cadre des relations professionnelles, mais cette interdiction n'est pas suffisante car le principe de «l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale» va au-delà du principe d'une «rémunération égale pour un travail égal» afin de pouvoir comparer des activités de nature différente en déterminant leur valeur. C'est ce qui permet aux femmes d'entrer dans des professions essentiellement masculines, généralement beaucoup mieux rémunérées, au lieu d'assurer simplement l'égalité de rémunération pour un emploi ou un secteur d'activité donné; ii) reconnaissant que les inégalités sociales et culturelles demeurent entre hommes et femmes, les articles 4 et 6 de la loi de 2010 sur l'égalité de genre garantissent expressément l'égalité de genre, interdisent la violence, l'intimidation et le harcèlement au travail, et assurent l'égalité de chances dans l'emploi. Il s'agit d'un point positif, mais ce n'est pas suffisant. Assurer l'égalité de chances ne garantit ni l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale ni le renforcement de la capacité des femmes à saisir les occasions qui se présentent; iii) la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination prévoit l'élimination de toutes les formes de discrimination afin d'assurer l'égalité des droits des personnes physiques et morales; iv) l'article 38 de la Constitution, ainsi que la loi sur la fonction publique et la future loi sur les rémunérations dans les services publics, protègent l'égalité de tous les citoyens et mettent en place le cadre nécessaire pour régler les problèmes de discrimination sexiste dans l'emploi sans aborder toutefois spécifiquement le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Comme mentionné, ces lois sont nécessaires pour en finir avec les préjugés véhiculés par la discrimination. Elles ne suffisent cependant pas à garantir l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. En effet, des rapports révèlent qu'il existe des écarts considérables entre le salaire nominal mensuel moyen, que l'on soit homme ou femme, y compris dans les secteurs où les femmes sont majoritaires. Même entre les hommes et les femmes ayant des niveaux de formation similaires, une forte inégalité subsiste en matière de répartition salariale moyenne, tout particulièrement parce que les hommes travaillent majoritairement dans le secteur privé alors que les femmes sont plus uniformément réparties entre les secteurs public et privé.

Le gouvernement est invité à revoir et à modifier ces lois, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, afin de promouvoir des mesures plus volontaristes visant à faire mieux connaître et appliquer le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, y compris par l'intermédiaire d'un système de fixation de la rémunération et d'évaluation de l'emploi, établi ou reconnu en droit, et/ou de conventions collectives conclues à l'échelle nationale, sectorielle ou de l'entreprise. Les membres travailleurs ont pris note de l'adoption du Plan d'action national pour l'égalité de genre (2014-2016), de la création de la Commission interministérielle pour l'égalité de genre et l'auto-nomisation des femmes, et du Conseil de coordination inter-institutions pour le Plan d'action du gouvernement sur la protection des droits de l'homme. Malgré ces efforts, le caractère systémique de la situation reste inchangé: les institutions chargées d'appliquer les mesures relatives à l'égalité de genre et à la lutte contre la discrimination restent faibles ou inexistantes. La suppression de l'inspection du travail suscite des préoccupations quant à l'inefficacité des institutions, malgré le programme national de contrôle des conditions du travail et le Département de l'inspection des

conditions de travail, qui relève du ministère du Travail, de la Santé et des Affaires sociales. Ce nouveau département est chargé de veiller au respect des conditions de sécurité et de recevoir les plaintes en la matière. Son mandat ne consiste pas expressément à lutter contre la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes ni contre les pré-occupations liées à l'écart de rémunération. Aucun mécanisme suffisant et efficace n'est chargé d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale malgré la nature endémique et persistante de la discrimination et de l'inégalité au travail fondées sur le sexe. Selon le bureau du Défenseur public, les recommandations de l'inspection du travail devraient être définies comme contraignantes dans le Code du travail afin d'en garantir l'application. Les membres travailleurs ont instamment prié le gouvernement de prendre la mesure de tous les aspects de la convention et d'adopter des mesures concrètes pour revoir le cadre national afin de s'attaquer aux causes profondes de la discrimination entre hommes et femmes et aux préjugés à propos des aspirations, des préférences et des capacités des femmes, et de promouvoir l'accès des femmes à un large éventail de possibilités d'emploi à tous les niveaux.

**Le membre employeur de la Géorgie** a déclaré que l'égalité entre hommes et femmes est depuis toujours l'une des principales priorités de l'Association géorgienne des employeurs (GEA) mais qu'elle ne peut prendre forme sans efforts de toutes les parties. La GEA a l'intention de mettre au point une approche adéquate par le biais d'activités spécifiques. Premièrement, il convient de mener des études dans le monde de l'entreprise pour appréhender la situation telle qu'elle est en ce qui concerne les politiques relatives à la rémunération, à l'évolution de carrière et aux conditions sociales. Sur la base des conclusions de ces études, les activités et mesures nécessaires pourraient être mises en œuvre, par exemple: la formation aux meilleures pratiques internationales en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention, suivies de la détermination de mesures qui pourraient être appliquées en Géorgie; des activités de formation au niveau des entreprises; et la conduite d'audits sociaux, ainsi que d'audits de genre, en vue d'élaborer des plans de lutte contre les problèmes relatifs à l'égalité entre hommes et femmes. Deuxièmement, un groupe de travail spécial doit être créé au sein du gouvernement. Il pourra élaborer des projets de loi visant à améliorer la situation sociale des employées. Des activités spécifiques doivent également être menées avec les syndicats de certains secteurs en ce qui concerne le personnel d'encadrement et de direction des syndicats. Des politiques locales relatives au genre doivent être élaborées en collaboration avec les autorités locales. Troisièmement, l'entrepreneuriat des jeunes et une éducation en la matière mettant l'accent sur les thématiques sociales et les questions d'égalité entre hommes et femmes devront être encouragés. En dernier lieu, l'orateur s'est déclaré convaincu que les partenaires sociaux peuvent concevoir et mettre en œuvre, ensemble, des mesures qui conduiront à une amélioration sensible de la situation.

**Le membre travailleur de la Géorgie**, se félicitant de l'attention que l'OIT et ses mandants portent à cette question, affirme que, si les institutions internationales du travail et la communauté démocratique n'étaient pas si vigilantes, les problèmes perçus comme étant d'importance minime sur le moment auraient tendance à affaiblir les normes et les conditions de travail, peu à peu, mais à grande échelle. Le problème actuel du déséquilibre salarial entre hommes et femmes reste des plus alarmants. En dépit des tendances positives constatées cette dernière décennie, la différence de salaire est encore de 52 pour cent, contre 104 pour cent en 2006. Les facteurs qui ont donné lieu à un si grand écart salarial sont clairs et évidents: l'année 2006 est précisé-

ment l'année où l'inspection du travail a été abolie. L'absence d'autorité chargée de contrôler les relations de travail entraîne un manque de respect des normes et des droits fondamentaux au travail, y compris du principe de l'égalité de rémunération. Même si, en raison d'un engagement pris dans le cadre de l'accord d'association UE-Géorgie, l'inspection du travail a été rétablie, son mandat actuel n'est pas conforme aux normes de l'OIT dans la mesure où elle n'est pas habilitée à mener des inspections pour contrôler le respect des prescriptions établies par la législation du travail. De plus, l'orateur a insisté sur le fait que la question la plus urgente reste celle de l'absence de dialogue social réel et efficace, qui serait à même de faciliter la solution à de nombreux problèmes qui entravent actuellement la prospérité et la stabilité économique du pays. Bien que la convention ait été ratifiée en 1993, la persistance d'une inégalité salariale aussi importante prouve que les conventions internationales ne sont ratifiées que dans la forme. Aucun mécanisme de travail destiné à définir un «travail de valeur égale» n'a été établi ces vingt dernières années, et aucune politique ou campagne de sensibilisation pertinente n'a été entreprise pour traiter des questions concernant l'égalité et la protection des droits des femmes dans les relations professionnelles. Pour ce qui est de l'égalité de rémunération, on notera que les instruments juridiques appliqués actuellement dans la définition du salaire minimum ont été adoptés en 1999. Ainsi, dans le secteur privé, le salaire minimum était bien plus bas que dans le secteur public. Bien qu'il leur soit constamment demandé, depuis des années, d'établir un niveau de salaire minimum suffisant, les autorités ont systématiquement ignoré les nombreux appels lancés par des syndicats, des défenseurs des droits de l'homme, des organisations non gouvernementales, voire même des sociétés transnationales de grande envergure. Les données officielles fournies par le Département de statistique de Géorgie permettent de dresser un tableau exact de l'inégalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Par exemple, en 2016, le salaire nominal mensuel moyen s'élevait à environ 450 dollars E.-U. pour les hommes contre 295 dollars E.-U. pour les femmes. Bien que le gouvernement se soit engagé à faire évoluer radicalement la situation, les syndicats ne se font pas d'illusion quant à la possibilité d'éliminer la discrimination entre hommes et femmes une bonne fois pour toutes. Pour ce faire, une approche intégrée, accompagnée d'une politique à long terme et active est nécessaire. Les sociétés du monde entier, en particulier les sociétés conservatrices et traditionnelles qui appliquent des stéréotypes obsolètes, dont la Géorgie, doivent revoir leurs opinions sur le rôle et les droits des femmes dans la vie moderne. Ce but ne peut être atteint que par les efforts communs de toutes les institutions nationales et internationales, associées à l'ensemble du monde civilisé, afin d'éliminer toute forme de discrimination et, avant tout, les violations des droits et des libertés des femmes dans le monde.

**La membre gouvernementale de la Bulgarie**, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, ainsi que de la Bosnie-Herzégovine, du Monténégro et de la Norvège, a déclaré que la législation nationale n'explicite pas le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Elle s'est dite préoccupée du fait que cette question a été soulevée à plusieurs reprises par la commission d'experts, sans effet sur l'action du gouvernement. Le train de mesures législatives présenté au Parlement fin 2017, qui comprend des modifications au Code du travail, à la loi sur l'égalité de genre et à la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, devrait combler les lacunes identifiées par la commission d'experts et le Défenseur public. Des mesures doivent être prises sans tarder en consultation avec les partenaires sociaux afin de continuer à réviser la législation, y compris l'article 57, paragraphe 1, de la loi



sur la fonction publique, afin de la mettre en pleine conformité avec les conventions de l'OIT, en particulier avec le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. L'écart salarial entre hommes et femmes est toujours là et il est important dans tous les secteurs du marché du travail, y compris dans ceux où les femmes sont les plus nombreuses. Ce phénomène ne touche pas seulement les salaires, mais aussi les prestations sociales et les primes. Les causes sous-jacentes sont peut-être liées à la ségrégation professionnelle et à la discrimination fondées sur le sexe. Malgré la législation en vigueur, la discrimination fondée sur le sexe reste une pratique très répandue au stade du recrutement et de la publication des offres d'emploi. L'oratrice a demandé au gouvernement de prendre des mesures pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes et s'attaquer à ses causes profondes, ainsi que de promouvoir l'accès des femmes à un plus large éventail de possibilités d'emploi à tous les niveaux, y compris au plus haut niveau. Par ailleurs, il convient de donner suite concrètement aux recommandations du Défenseur public, en particulier en vue de susciter une plus grande prise de conscience chez les employeurs. Enfin, le gouvernement est prié de prendre des mesures visant à assurer la bonne application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, notamment au moyen d'inspections du travail en nombre suffisant, de campagnes de sensibilisation sur les lois et procédures en vigueur et du renforcement des capacités des juges ainsi que d'autres autorités en matière de repérage des inégalités salariales entre hommes et femmes et de lutte contre celles-ci.

**Le membre travailleur de la Norvège**, s'exprimant au nom des membres travailleurs des pays nordiques, a exprimé sa vive préoccupation quant à l'absence de législation en Géorgie donnant pleinement effet au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. La Confédération géorgienne des syndicats (GTUC) s'emploie activement à améliorer les conditions de travail des femmes et encourage les femmes à participer davantage aux activités des syndicats. On ne dispose ni de statistiques ni de données factuelles sur l'égalité entre hommes et femmes dans le pays. Les questions de genre et les droits des femmes doivent être mieux connus. Les statistiques disponibles montrent que la situation des femmes sur le marché du travail est très précaire: ce sont les premières à perdre leur emploi lorsque les entreprises licencient, elles occupent souvent des emplois bien inférieurs à leur niveau de qualification et elles ne gagnent qu'environ 60 pour cent du salaire des hommes. Dans le secteur de l'économie informelle, où les femmes représentent 50 pour cent des travailleurs, les mécanismes de protection sont quasiment inexistantes, et elles sont particulièrement exposées à la discrimination. Dans le secteur informel, les femmes doivent se contenter de salaires très bas pour vivre et sont souvent victimes de harcèlement sexuel. Considérant qu'il existe en Géorgie une discrimination généralisée en matière d'emploi, tant en termes de recrutement, de sélection et de salaires, l'orateur a instamment prié le gouvernement de donner pleinement effet au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, en renforçant la liberté économique des femmes, en leur garantissant une place dans les processus législatifs et en assurant leur participation au marché du travail sur la base de l'égalité avec les hommes. En Géorgie, il existe un fort écart entre le salaire nominal mensuel moyen des hommes et des femmes dans tous les secteurs du marché du travail, dont ceux où les femmes sont majoritaires, tels que l'éducation et la santé, y compris lorsque les hommes et les femmes ont des niveaux de formation similaires. Le gouvernement n'a pas indiqué s'il envisage de revoir, en consultation avec les partenaires sociaux, les dispositions de la Constitution, du Code du travail et de

la loi sur l'égalité de genre. Par ailleurs, si elle contient une interdiction générale de la discrimination fondée sur le sexe, la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination ne fait pas référence au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. L'orateur a demandé instamment au gouvernement de donner effet aux conclusions qui seront adoptées par la commission et de modifier la législation nationale de manière à en assurer la conformité avec la convention.

**Le membre travailleur des Etats-Unis** a indiqué que des problèmes se posent en droit et dans la pratique. L'interdiction générale de la discrimination que renferme la législation du travail en vigueur, notamment la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination de 2014, ne donne pas pleinement effet au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. L'absence d'approche systématique, en droit et dans la pratique, propre à assurer l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale transparaît dans les statistiques sur les salaires et autres formes de rémunération dont fait état la commission d'experts. Par exemple, en 2016, les femmes gagnaient en moyenne 65 pour cent du salaire des hommes, alors que ceux-ci avaient deux fois plus de chances que les femmes de recevoir des gratifications, des primes et une assurance-santé fournie par l'employeur. La solution du problème n'est pas uniquement d'ordre législatif. Pour ce qui est du respect de la législation, l'inspection du travail a été démantelée en 2006 et reconstituée en 2015. Depuis 2015, un service d'inspection du travail doté d'effectifs suffisants (au-delà du contrôle des conditions de santé et de sécurité et du travail forcé) n'a pas été mis en place. Ses attributions ne permettent toujours pas de contrôler la conformité avec toute une série de normes du travail, notamment celles qui couvre la convention. En conséquence, il n'y a pas de mécanisme de mise en application suffisant et efficace permettant d'assurer l'application, dans la pratique, du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Les services d'inspection du travail doivent être reconstitués si l'on veut garantir le respect d'une nouvelle législation qui définira clairement l'égalité de rémunération et sera conforme à la convention, précisant le principe clé de «travail de valeur égale». Les lacunes méthodologiques pour évaluer la valeur des emplois posent de réelles difficultés non seulement pour les législateurs, mais aussi pour l'inspection du travail chargée de contrôler l'application de la loi. Une pleine conformité avec la convention pour les secteurs public et privé doit donc être l'objectif à viser, le gouvernement mettant en application sa Stratégie nationale de «formation du marché du travail» et son plan d'action (2015-2018) en modifiant le Code du travail pour mettre ses dispositions en conformité avec les normes internationales du travail. De plus, les services d'inspection du travail doivent bénéficier d'orientations d'ordre méthodologique, et d'une formation et d'un budget suffisants pour que la nouvelle législation soit bien appliquée dans la pratique. Outre ces difficultés liées à des objectifs d'ordre quantifiable et mesurable en matière de salaires et de prestations, le pays est confronté à des problèmes d'ordre culturel liés aux préjugés profondément enracinés et souvent implicites dont les femmes sont victimes. Il faut s'attaquer aux causes sous-jacentes de ces inégalités en les dénonçant et en menant des activités de sensibilisation. Selon les syndicats nationaux, pour nombre d'employeurs les travailleuses ne sont que des «sources de problème», qui souvent sont absentes et réclament des droits supplémentaires, comme un congé de maternité. Ce type de situation donne lieu à une discrimination fondée sur le sexe en termes d'emploi, de rémunération et d'évolution de carrière. Les causes profondes de ces inégalités sont l'affaire de tous. Aucune politique concrète n'est en place pour aider tous les travailleurs à trouver l'équilibre entre

vie professionnelle et vie privée et à concilier responsabilités familiales et obligations professionnelles. Tant que ces mesures ne sont pas prises, dans les faits les femmes doivent souvent assumer des responsabilités familiales et répondre à des attentes, ce qui se traduit par un niveau de rémunération et d'avancement inférieur.

**La représentante gouvernementale**, prenant bonne note des commentaires fort appréciés formulés par la commission, a réitéré que son gouvernement est conscient de l'existence de lacunes réglementaires et politiques et qu'il prend des mesures importantes pour harmoniser sa législation nationale avec les normes internationales du travail et les bonnes pratiques constatées au niveau international. Toutefois, les causes profondes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes sont ancrées dans la discrimination fondée sur le sexe, les normes sociales et le rôle des femmes dans la société. A cet égard, l'oratrice a souligné combien il est important d'élaborer des stratégies ainsi que des campagnes de sensibilisation pour faire évoluer les attitudes et intégrer les femmes dans les politiques sociales et du travail. Le gouvernement prend des mesures pour encourager la participation des femmes au marché du travail et a déjà fait de l'autonomisation des femmes et des jeunes un objectif. Il est prêt à prendre des mesures pour améliorer le cadre législatif et institutionnaliser les mécanismes de mise en œuvre en ce qui concerne l'égalité de genre, notamment en renforçant les capacités de l'inspection du travail récemment établie et en élargissant progressivement son mandat afin qu'elle devienne une inspection au plein sens du terme, capable de couvrir des problèmes liés par exemple à l'écart de rémunération entre hommes et femmes et aux droits des femmes au travail.

**Les membres travailleurs** ont déclaré qu'il ne faut pas oublier le contexte plus large de l'autonomisation des femmes et de la non-discrimination entre les sexes lors de l'examen des cas relatifs à l'application de la convention. La convention place à juste titre la rémunération au cœur de la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes. Les attitudes ancestrales et les stéréotypes ont enfermé les femmes dans certains emplois et cette forme de ségrégation a traditionnellement subordonné leurs aspirations à celles des hommes et abaissé leur situation sociale et économique. En conséquence, les emplois principalement occupés par des femmes sont sous-évalués par rapport à un travail de valeur égale effectué par des hommes. Pour y remédier, la convention exige que les taux de salaire soient déterminés selon des critères objectifs, exempts de préjugés sexistes, et que ces taux soient établis en excluant toute considération liée au sexe. Réaliser cet objectif contribuera fortement à lutter contre la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes et contre d'autres formes d'inégalité de traitement. Les membres travailleurs ont demandé au gouvernement de prendre des mesures concrètes pour donner pleinement effet au principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, en modifiant le Code du travail, la loi sur l'égalité de genre, la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination et la loi sur la fonction publique. En outre, des mécanismes de mise en application suffisants et efficaces devront être mis en place pour garantir que le principe de l'égalité de rémunération soit respecté dans la pratique, et des mesures de sensibilisation devront être prises pour faire en sorte que les travailleurs puissent se prévaloir des droits qui leur sont reconnus par la convention. Les membres travailleurs ont dit espérer que le gouvernement fournira des informations plus détaillées sur les mesures expressément prises pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes et pour s'attaquer à ses causes sous-jacentes. A cet égard, il est judicieux que le gouvernement se prévale de l'assistance technique du BIT.

**Les membres employeurs** ont pris note avec satisfaction des efforts déployés par le gouvernement et de sa démarche

constructive en matière d'égalité de genre sur le lieu de travail pour ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement. Cependant, ils rejoignent les membres travailleurs en ce que la principale obligation imposée par la convention, au-delà de l'égalité de genre, est d'assurer, à tous les travailleurs, l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Par conséquent, les membres employeurs ont invité le gouvernement à prendre des mesures assurant que la législation nationale consacre expressément le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, en consultation avec les partenaires sociaux, et à soumettre à la commission d'experts un rapport complet sur les modifications législatives envisagées à cette fin. Ils ont en outre encouragé le gouvernement à fournir des informations concernant le plan d'action national pour l'égalité de genre récemment adopté, en particulier sur ses conséquences sur les mesures prises pour assurer le respect du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Tout en prenant note des préoccupations exprimées par la commission d'experts et des interventions des préopinants sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes, les membres employeurs ont estimé qu'il serait utile de mieux comprendre les causes profondes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en Géorgie et attiré l'attention sur le fait que certaines causes peuvent être étrangères au principe fondamental de la convention et davantage liées à la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes, à la différence de participation entre hommes et femmes dans les secteurs privé et public ou à la discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe, telle que visée par la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Enfin, les membres employeurs ont dit leur optimisme et invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à continuer à appliquer la convention, en étroite coopération et concertation avec les partenaires sociaux.

### **Conclusions**

**La commission a pris note des informations soumises par la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.**

**La commission a accueilli avec satisfaction les mesures législatives prises par le gouvernement pour parvenir à l'égalité de genre. Elle a toutefois relevé que le gouvernement n'a rien fait pour garantir l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, comme l'exige la convention n° 100. Elle a pris note avec préoccupation de la suppression du service de l'inspection du travail, qui n'a pas été remplacé par un service équivalent chargé de garantir le contrôle de la protection des droits et des principes visés par la convention.**

**Prenant en compte les informations communiquées par le gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a recommandé au gouvernement de:**

- **veiller à ce que la législation nationale, en particulier le Code du travail, la loi sur l'égalité de genre, la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination et/ou la loi sur la fonction publique, consacre expressément le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, en consultation avec les partenaires sociaux;**
- **mettre en place des mécanismes de contrôle et de détection efficaces afin de veiller à ce que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale soit appliqué dans la pratique;**
- **prendre des mesures pour faire connaître les lois et les procédures applicables aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations, afin qu'ils puissent se prévaloir de leurs droits;**

- continuer à fournir des informations sur les décisions rendues par les tribunaux et sur les cas traités par le bureau du Défenseur public;
- continuer à fournir des données sur la participation au marché du travail et la rémunération ventilées par sexe;
- fournir à la commission d'experts des informations sur le Plan d'action national sur l'égalité de genre (2018-2020), adopté en mai 2018, et sur les effets qu'il pourrait avoir sur le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, en droit et dans la pratique; et
- se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre les présentes recommandations.

La commission invite le gouvernement à faire rapport à la commission d'experts sur les mesures prises pour donner suite aux présentes recommandations, avant sa session de novembre 2018.

La représentante gouvernementale a remercié la commission pour les recommandations objectives et constructives qu'elle a formulées dans les conclusions. Son gouvernement poursuit les réformes à titre prioritaire afin d'harmoniser la législation et la pratique avec les normes internationales du travail et les normes de l'Union européenne (UE), suite à la signature d'un accord d'association entre la Géorgie et l'UE.

---

#### Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

---

##### CAMBODGE (ratification: 1999)

Un représentant gouvernemental a souligné le rôle crucial de la commission d'experts afin de garantir le respect de toutes les conventions internationales du travail ainsi que d'autres instruments pertinents relatifs aux droits de l'homme. Le gouvernement du Cambodge s'est engagé à faire de son mieux pour respecter toutes ses obligations internationales. Tel que prévu par la Constitution, les droits au travail et les droits de l'homme sont garantis en droit et en pratique au Cambodge. Le travail forcé est prohibé de manière explicite par l'article 15 du Code du travail. S'agissant de la définition du travail forcé que donne la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, ainsi que de ses exceptions, la loi sur les prisons a pour but de fournir aux prisonniers l'éducation, la formation et la réhabilitation professionnelles qui permettront leur réinsertion dans la société et empêcheront la récidive tout en leur garantissant une détention sécurisée, une bonne santé et un traitement humain, conformément aux principes internationaux et aux règles des Nations Unies pour la protection des mineurs privés de liberté. L'article 68 de la loi sur les prisons inclut toutes les normes internationales et les meilleures pratiques mises en œuvre dans le domaine de l'industrie pénitentiaire dans certains pays développés. Il ne faut donc pas considérer cette disposition comme contraire aux conventions nos 29 et 105. L'article 68 prévoit que les détenus condamnés qui présentent peu de risque et qui ont été jugés physiquement aptes doivent être affectés à un travail dans le cadre du fonctionnement quotidien de la prison, accomplir tout travail d'intérêt public profitable à la communauté ou être obligés de participer aux ateliers privatisés d'artisanat et d'agriculture. L'orateur a exprimé sa profonde préoccupation quant aux commentaires et conclusions de la commission d'experts au sujet de l'application de la convention n° 105. En ce qui concerne la demande d'informations à jour sur la situation en matière de liberté syndicale au Cambodge et la feuille de route destinée au traitement de cette question, l'orateur a assuré que ces informations seront fournies. En raison des prochaines élections nationales, la situation est devenue très politique. En outre, certaines ONG et la société civile n'éprouvent aucune hésitation lorsqu'il s'agit de discréditer, diaboliser et finalement détruire le gouvernement du Royaume du Cambodge et le

parti au pouvoir dont les réalisations satisfont indiscutablement l'ensemble du peuple cambodgien.

Les membres employeurs ont souligné que c'est la première fois que la Commission de la Conférence examine l'application par le Cambodge de la convention n° 105. La commission d'experts n'a émis que deux observations pertinentes au sujet de l'application de la convention, une en 2015 et une autre en 2017. Ces observations évoquent une application irrégulière du Code pénal de 2009 et rapportent des cas concernant des personnalités politiques et des syndicalistes placés en garde à vue pour des infractions punies de simples amendes par le Code pénal. Il n'est fait aucune mention de personnes ayant été soumises à des conditions relevant du travail forcé pendant leur détention. Or, pour qu'une violation de la convention soit constatée, il faut démontrer que des personnes sont contraintes à des activités interdites. En l'absence d'une preuve démontrant clairement une violation de la convention, aucun cas ne devrait être examiné par cette commission ni faire l'objet d'une double note de bas de page. Il ne suffit pas de supposer que la détention en elle-même implique le travail forcé. Le fait que la détention soit légale ou non n'est pas déterminant pour savoir si la convention a été violée. Les observations qui ont servi de toile de fond à cette affaire s'appuient largement sur les rapports de 2014, 2016 et 2017 de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Cambodge. Ces rapports attirent l'attention et expriment une vive préoccupation sur la question des droits de l'homme au Cambodge. Ces questions concernent tout un chacun et les membres employeurs sont conscients des préoccupations stratégiques régionales et mondiales et demandent que des pressions soient exercées sur le Cambodge à cet égard. Cependant, la commission ne devrait pas se prêter à servir de tribune pour des sujets de préoccupations plus larges, que ce soit à l'égard du Cambodge ou dans toute autre situation. Le mandat et le devoir de la commission consistent à examiner les cas de violation des conventions ratifiées et non à s'intéresser à des questions qui sont traitées de manière plus appropriée dans d'autres enceintes. Ainsi, les conclusions sur ce cas devraient se limiter à observer que l'application incohérente par le Cambodge de son Code pénal peut mener à ce qu'une personne détenue soit soumise à des pressions impliquant des formes de travail forcé. En l'absence de preuve de l'existence de tels cas, la commission devrait se borner à réclamer du gouvernement l'assurance qu'aucune personne, détenue ou non, n'est ni ne sera soumise à des conditions de travail forcé. Telle était la position adoptée par la commission d'experts dans son observation de 2015 lorsqu'elle a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires visant à ce qu'aucune sanction comportant un travail obligatoire ne puisse être imposée pour avoir soutenu ou exprimé des opinions politiques. Il ne fait aucun doute que la commission n'est pas compétente pour élaborer des conclusions sur des pratiques qui, bien que préoccupantes en elles-mêmes, ne constituent pas des violations d'une norme de travail ratifiée par le Cambodge.

Les membres travailleurs ont rappelé que la commission a examiné pratiquement chaque année des cas de manquement grave du Cambodge au respect des droits et principes fondamentaux au travail et cela, hélas, avec des résultats très décevants. La commission d'experts a attribué une double note de bas de page à ce cas parce qu'elle juge préoccupantes les mesures législatives et pratiques adoptées par le gouvernement, et il n'y a aucune raison de mettre cette décision en question. Les droits civils fondamentaux, comme le droit à la liberté d'expression et le droit d'assemblée et de réunion, ne sont pas garantis dans ce pays. Au contraire, des travailleurs et des citoyens sont systématiquement l'objet de lourdes condamnations pénales assorties de l'obligation de travailler parce qu'ils ont exercé des droits que leur garantit la convention. Le recours à des



sanctions impliquant du travail forcé ou obligatoire en tant que moyen de censurer l'expression d'une opposition sur des matières politiques, sociales ou économiques, ou de punir la participation à des grèves est clairement interdit par l'article 1 de la convention. Le droit d'assemblée et de réunion est le moyen par lequel les citoyens peuvent s'efforcer d'assurer la diffusion et l'acceptation de leurs opinions et relève donc clairement de la protection assurée par cet instrument. Or, dans les faits, des dirigeants et adhérents de syndicats sont privés de l'exercice de ces droits. Cette commission ainsi que d'autres organes de contrôle de l'OIT ont condamné de manière répétée l'incarcération de syndicalistes cambodgiens pour avoir exprimé leurs opinions et s'être engagés dans des activités pacifiques telles que des grèves. Les membres travailleurs regrettent vivement que, en dépit de recommandations très claires adressées au gouvernement, la répression des syndicalistes continue. Le nombre des syndicalistes menacés de chefs d'inculpation pénale ou de peines de prison en représailles pour des activités syndicales pacifiques ne cesse d'augmenter. La Confédération cambodgienne du travail compte à elle seule au moins 26 dirigeants et membres actuellement menacés de sanctions pénales pour avoir exprimé leurs opinions sur des politiques sociales et économiques qui posent problème. Les lois sur le travail qui ont été adoptées récemment ou celles qui sont en discussion semblent conçues pour renforcer encore l'emprise sur les syndicalistes. La commission d'experts ainsi que d'autres organes des Nations Unies ont critiqué la loi sur les syndicats de 2016 et la loi sur les associations et organisations non gouvernementales (LANGO) de 2015 qui avaient pour effet de priver les enseignants, les fonctionnaires et les travailleurs domestiques de la liberté syndicale. Malgré les modifications apportées au projet de loi sur le salaire minimum, son texte reste problématique, en particulier parce qu'il interdit la diffusion d'études sur les salaires qui n'ont pas été soumises au Conseil tripartite national dans les quinze jours. Une telle entrave pourrait avoir un impact considérable sur la liberté économique et les économistes, et les universitaires pourraient voir leurs possibilités de diffuser, consulter et discuter des recherches essentielles sur des questions économiques et sociales considérablement réduites. En outre, le projet de loi prévoit des amendes administratives lourdes et disproportionnées sans possibilité de recours explicite. Faute d'être acquittées, ces amendes pourraient conduire à une inculpation pénale. Compte tenu d'une incapacité supposée de beaucoup de travailleurs et de dirigeants syndicaux à acquitter de lourdes amendes, par un effet d'accumulation, ces dispositions pourraient avoir pour résultat de criminaliser l'exercice pacifique des libertés fondamentales. Ces questions ont un rapport incontestable avec la discussion de l'an dernier sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Dans ses conclusions, la commission invitait le gouvernement à faire en sorte que la liberté syndicale puisse être exercée dans un climat exempt d'intimidation et de violence envers les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives. Elle priait aussi le gouvernement d'organiser des consultations avec les partenaires sociaux en vue d'élaborer une feuille de route assortie de délais pour ce qui est de la mise en œuvre des recommandations. Dans ses entretiens avec la mission de contacts directs qui s'est rendue dans le pays en mars 2017, le gouvernement a admis que la loi sur les syndicats présentait de nombreuses carences. Il est donc décevant que, alors même que ces recommandations aient été formulées un an plus tôt, le gouvernement n'ait démarré ses consultations qu'il y a quelques semaines; il faut qu'il explique les causes de ce retard excessif et comment il compte remédier à sa lenteur.

Les membres travailleurs ont exprimé leur vive préoccupation devant la détérioration du climat politique et social, y compris les procédures intentées contre des opposants

politiques et des défenseurs des droits de l'homme et leur emprisonnement. Bien que le Code pénal ne punisse les délits de diffamation et insultes publiques que de peines d'amendes, la loi a été appliquée de manière arbitraire afin d'infliger des peines d'emprisonnement aux opposants politiques et aux défenseurs des droits de l'homme. La Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Cambodge a noté que la palette des dispositions du Code pénal utilisées pour entraver la liberté d'expression ne cesse de s'élargir, et elle a insisté pour que les lois soient appliquées de manière cohérente par le gouvernement et les tribunaux. Elle a mis en garde contre le fait qu'une répression pénale des activistes pourrait engendrer un climat de crainte et d'intimidation susceptible d'affecter de manière négative le droit à la libre expression, ce qui serait propice à susciter l'autocensure. En outre, la répression dirigée contre les syndicalistes et les activistes de la société civile coïncidait avec la dissolution du principal parti d'opposition, le Parti du sauvetage national du Cambodge (PSNC), par la Cour suprême. Bien qu'elle ait été modifiée en 2017, la loi sur les partis politiques a conservé ses dispositions qui font problème. Divers délits en rapport avec l'administration ou la gestion d'un parti politique qui a été dissous, ou dont les activités ont été suspendues par la justice, ou dont l'enregistrement a été refusé sont passibles de peines de prison pouvant aller jusqu'à un an et qui impliquent du travail forcé. Au total, 118 membres du PSNC sont interdits de toute activité politique pour cinq ans. Il est impossible de ne pas partager la profonde préoccupation de la commission d'experts devant les détentions et poursuites à grande échelle ciblant le parti d'opposition, la société civile et les syndicats. L'absence de garanties légales pour la liberté d'expression, la liberté de se réunir pacifiquement, la liberté syndicale ainsi que la protection contre l'arrestation arbitraire expose incontestablement les travailleurs et les citoyens au travail obligatoire à titre de punition pour avoir tenu ou exposé des opinions politiques ou idéologiques. Compte tenu de l'absence d'indépendance du pouvoir judiciaire qu'avait relevée la mission de contacts directs en 2008, cette situation est particulièrement préoccupante. La capacité du système judiciaire à s'acquitter de sa mission est compromise par son manque de moyens d'action; le judiciaire est soumis à l'ingérence du politique, ce qui compromet sa capacité à exercer ses fonctions de manière impartiale et indépendante. La Rapporteuse spéciale des Nations Unies a noté que beaucoup sont toujours privés d'un accès à la justice et s'est dite préoccupée par la fréquence et la longueur excessive des détentions provisoires. Les procédures pénales sont truffées d'incohérences et d'irrégularités; les règles de la preuve diffèrent suivant les juges. Une telle pratique contrevient au principe qui veut que toute personne accusée d'un délit pénal a le droit de connaître et de contester les preuves retenues contre elle. La cohérence et l'équité, en particulier dans les affaires criminelles, nécessitent que la règle de la preuve soit la même dans tous les cas similaires. Des élections générales sont imminentes au Cambodge. Les libertés fondamentales et l'état de droit seraient dépourvus de sens s'ils n'étaient réaffirmés lorsque le débat tourne au contentieux. La liberté d'expression et la liberté syndicale sont essentielles à la démocratie, au progrès social et à une croissance économique inclusive. Limiter ces droits sous la menace du travail obligatoire constitue non seulement une négation des libertés de base, mais aussi une pierre d'achoppement sur la voie du pays vers la démocratie et la prospérité.

**La membre employeuse du Cambodge** a souligné que tout ce qui n'est pas lié à l'application de la convention n° 105, comme les questions relatives à la loi sur le salaire minimum, la loi sur les syndicats, les peines d'emprisonnement ou toute autre sanction, à l'exception de celles relatives au travail forcé, n'est pas pertinent et devait être supprimé du

procès-verbal. La discussion de ce cas doit se limiter au travail forcé. Dès lors qu'il n'existe pas de preuve de violation manifeste de la convention, il est inacceptable que le Cambodge soit à nouveau interpellé par la commission. L'oratrice souligne l'impact que la discussion de ce cas risque d'avoir sur la décision d'autres gouvernements et d'entreprises de s'engager et d'investir au Cambodge. Le simple fait que ce cas soit discuté au titre de la convention n° 105 est de nature à donner au Cambodge l'image (ou l'impression fautive) d'un pays pratiquant le travail forcé. Ce n'est pas le cas puisque aucune preuve pertinente n'a été apportée à cet effet. Les employeurs cambodgiens ont un vif intérêt dans les travaux de la commission en ce qui concerne les défis liés à l'application des conventions. Ils sont d'ailleurs présents afin de faire face à ces défis pour protéger leurs entreprises ainsi qu'un environnement propice aux investissements. Le Cambodge connaît un climat économique dynamique qui évolue et se diversifie rapidement. L'engagement de gouvernements et d'investisseurs du monde entier est indispensable pour la croissance et la création d'emplois de qualité au Cambodge. Chaque pays mérite un examen équitable et régulier par la commission d'experts. Or le Cambodge a été injustement sanctionné par une double note de bas de page à propos d'une situation qui a été éradiquée. L'évaluation de la commission d'experts démontre l'absence de violation de la convention. Bien qu'il existe uniquement des possibilités de violation, la situation est la même dans d'autres pays ayant une législation similaire. Cette commission devrait examiner uniquement les violations de conventions les plus graves. La conclusion clé de la discussion de ce cas devrait être un appel à revoir la transparence et l'intégrité des procédures pour les doubles notes de bas de page.

**Le membre travailleur du Cambodge** a affirmé que les dirigeants et les membres des organisations syndicales indépendantes rencontrent toujours de graves problèmes, tels que meurtres, détentions, discrimination, violence et sanctions, lorsqu'ils tentent d'exercer leurs droits. En 2004, Chea Vichea, Ros Sovanareth et Hy Vuthy ont été assassinés. En 2013, pendant une grève générale organisée pour réclamer une hausse du salaire minimum dans l'industrie du vêtement, cinq travailleurs ont été tués, 23 ont été emprisonnés pendant des mois et plus de 30 autres personnes ont été blessées. Les droits de réunion publique et de grève ont été restreints, et les syndicats ne peuvent plus rencontrer leurs membres que dans des lieux privés. Six dirigeants syndicaux restent sous le coup d'une accusation pénale pour avoir pris part aux grèves de 2013. Le gouvernement est prié d'abandonner les poursuites à leur encontre, de mettre en œuvre les recommandations de la commission et de fournir des rapports aux trois instances chargées d'enquêter sur les violences et les assassinats survenus pendant la grève de 2013 afin de traduire leurs auteurs en justice et d'indemniser les victimes. De 2014 à 2017, des dirigeants syndicaux et des milliers de travailleurs ont subi des violences de la part de tiers ou de la police alors qu'ils exerçaient leurs droits lors d'actions collectives, 26 travailleurs ont été poursuivis au pénal et 17 d'entre eux ont été emprisonnés pendant deux à huit mois. En 2016 et 2017, les syndicats ont porté ces cas à la connaissance de la commission qui a spécifiquement demandé au gouvernement d'y apporter remède, mais aucun progrès n'a été enregistré et, dans l'un des cas, de nouvelles poursuites ont été intentées contre les dirigeants. Le gouvernement s'est engagé à appliquer les recommandations de la commission en suivant une feuille de route composée d'actions concrètes, et deux consultations ont eu lieu. Le gouvernement est invité à arrêter définitivement une feuille de route assortie d'un calendrier, à modifier la loi sur les syndicats et la loi LANGO pour les rendre conformes à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à modifier la loi sur les manifestations pacifiques et le Code

pénal pour qu'ils respectent les dispositions de la convention n° 105.

**La membre gouvernementale de la Bulgarie**, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres, ainsi que de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro, de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine et de la Norvège, a fait référence à la promotion des normes fondamentales du travail de l'UE dans le cadre du Plan d'action en faveur des droits de l'homme et de la démocratie de 2015 dans lequel figure l'éradication du travail forcé et la protection de la liberté syndicale et du droit d'organisation. Le Cambodge bénéficie d'un accès aux marchés européens sans droits de douane ni quotas dans le cadre de l'initiative «Tout sauf les armes» (TSA) en vertu du système de préférences généralisées. L'UE est le plus grand marché pour les exportations cambodgiennes, surtout pour l'industrie du vêtement. L'initiative TSA prévoit l'obligation pour le Cambodge de respecter ses obligations en application des principes fondamentaux internationaux des droits de l'homme et des conventions internationales fondamentales du travail auxquels l'UE et ses citoyens attachent une grande importance. L'UE a déjà exprimé des préoccupations relatives à la détérioration de la démocratie, des droits de l'homme et de l'état de droit dans le pays. L'ajout de peines d'emprisonnement assorties de travail obligatoire à des dispositions législatives utilisées contre des personnes qui expriment des points de vue politiques ou idéologiques dissidents est également particulièrement inquiétant. Les dispositions en question de la loi sur les partis politiques de 2007 et du Code pénal ont trait à l'incitation à troubler la sécurité publique par des discours, des écrits, des images ou toute autre communication audiovisuelle en public ou pour le public; la publication de commentaires visant à exercer une coercition illégale sur les autorités judiciaires; et le discrédit causé aux décisions de justice. Le gouvernement est prié de s'assurer que ces dispositions ne sont employées que lorsque les faits le justifient pleinement et uniquement en lien avec des cas de violence ou d'incitation à la violence. L'application dans la pratique du Code pénal, de la loi sur les syndicats, de la loi LANGO et de la loi sur les manifestations pacifiques ne devrait pas impliquer de sanctions assorties de travail obligatoire pour des situations visées par la convention n° 105. L'expression pacifique d'opinions ou de points de vue politiques opposés au système établi ne devrait en aucun cas être sanctionnée par une peine s'accompagnant de travail obligatoire. L'oratrice a prié instamment le gouvernement de cesser de se servir du système judiciaire comme d'un outil politique pour harceler, intimider, arrêter et poursuivre des opposants politiques, des adhérents de syndicats, des membres de la société civile, des militants pour les droits au travail et des défenseurs des droits de l'homme. L'UE a l'intention de suivre la situation de près, tout en restant disposée à aider le Cambodge à remplir ses obligations liées au processus de démocratisation, aux droits de l'homme et à l'état de droit, et à soutenir le développement économique et durable du pays.

**Le membre gouvernemental de la Thaïlande**, s'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), a réaffirmé le fort attachement des nations de l'Asie du Sud-Est à l'élimination du travail forcé, à l'application du programme de travail des ministres du Travail de l'ASEAN (2016-2020) et aux programmes de travail des organes subsidiaires. Les États membres de l'ASEAN se réjouissent à l'idée de continuer à collaborer avec le BIT pour en soutenir activement les objectifs au niveau régional. L'orateur a salué les progrès réalisés en matière de promotion des droits des travailleurs et le fait que le gouvernement a garanti que le travail forcé était strictement interdit en droit et dans la pratique. Il a invité le gouvernement



à continuer de s'employer à promouvoir les droits des travailleurs, des conditions de travail décentes et des relations professionnelles harmonieuses grâce au dialogue social.

**La membre travailleuse de l'Allemagne**, s'exprimant au nom de la Confédération allemande des syndicats (DGB) et des syndicats néerlandais, danois, finlandais, norvégiens et suédois, a déclaré que le gouvernement cambodgien contrevient à la convention en droit et dans la pratique. L'article 68 de la loi sur les prisons dispose expressément que les prisonniers peuvent être astreints au travail obligatoire. Le gouvernement utilise l'incarcération pour faire délibérément obstacle aux activités des syndicalistes et pour pénaliser des activités critiques à l'égard du gouvernement. Les dispositions juridiques portant interdiction de l'outrage à la monarchie, de l'incitation au crime ou des troubles à l'ordre public, de la diffamation, de la subornation de témoins ou de l'atteinte aux intérêts nationaux sont systématiquement détournées. Le détournement de ces dispositions de la législation pénale est particulièrement problématique. Leur champ d'application étant libellé de façon très générale, ces dispositions juridiques sont utilisées à mauvais escient pour intimider et réprimer stratégiquement les opposants au régime. En 2017, un militant syndical a été condamné à deux ans d'emprisonnement pour incitation à un crime grave parce qu'il s'était exprimé, dans un entretien radiophonique, en faveur de la suppression du système de préférences commerciales avec les Etats-Unis et l'UE; des journalistes ont été poursuivis pour diffamation parce qu'ils avaient demandé aux habitants d'un village leurs habitudes en matière de vote. La détention préventive est également pratiquée de manière arbitraire. De longue durée, elle ne respecte pas les garanties d'une procédure régulière. Le détournement arbitraire des peines de prison, systématiquement assorties de travail obligatoire en vertu de la législation en vigueur, crée un climat de menace et d'intimidation dans lequel ni les syndicalistes ni la société civile dans son ensemble ne peuvent exercer de droits fondamentaux, tels que la liberté d'expression, la liberté de réunion et la liberté syndicale, droits de l'homme que la Constitution cambodgienne protège en principe. L'oratrice a demandé au gouvernement de mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention et de mettre un terme à la répression des syndicalistes et des dissidents.

**Le membre travailleur de l'Indonésie**, s'exprimant au nom de la Confédération syndicale indonésienne pour la prospérité (KSBSI) et de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU), a insisté sur le fait qu'aucun travailleur ne devrait être mis en examen ou arrêté pour avoir eu des activités légitimes. Il prend note de la préoccupation exprimée par la commission d'experts selon laquelle des membres de syndicats, des défenseurs des droits de l'homme et des représentants d'ONG continuent de faire l'objet de menaces, de harcèlement, d'arrestations, de mise en détention et de poursuites pour diffamation et insultes publiques. Bien qu'en vertu du Code pénal ces infractions ne soient passibles que d'amendes, plusieurs syndicalistes ont été condamnés à des peines de prison. Des exemples sont donnés d'application arbitraire et répressive de lois pénales, par exemple: cas de travailleurs qui ont protesté contre le licenciement abusif de dirigeants syndicaux, non-respect de sentences arbitrales ou d'ordonnances judiciaires. Le 14 février 2018, quatre dirigeants syndicaux de la Fédération syndicale de l'amicale des travailleurs ont été convoqués par la justice et placés en détention préventive pour avoir organisé une grève. Dans 71 des cas répertoriés depuis la dernière élection nationale de 2014, des syndicalistes ont été déferés à la justice par des employeurs et des autorités pour infractions pénales telles que diffamations, violence et dégâts volontaires, ou entrave à la circulation lors de protestations ouvrières. Conformément au Code pénal, ces syndicalistes peuvent être condamnés à des peines

de prison comprises entre six mois et une année. Un coordonnateur de l'association agricole a été condamné à une peine de prison de six mois en vertu des articles 377 et 378 du Code pénal, qui prévoient des peines d'emprisonnement de six mois à trois ans ainsi que des amendes comprises entre un million et six millions de riels. Le 6 février 2016, une action de protestation contre le licenciement en 2015 de 45 employés qui tentaient de créer une section de la Fédération cambodgienne des ouvriers du transport s'est achevée par une violente attaque au cours de laquelle des chauffeurs de bus ont été arrêtés et 14 personnes ont été blessées. Un membre de l'Association cambodgienne des travailleurs informels a été arrêté pour violence volontaire aggravée, obstruction à des fonctionnaires et blocage d'une voie publique. Le même jour, quatre dirigeants de syndicats indépendants, dont Ath Thom, le président de la Confédération cambodgienne du travail, ont également été condamnés alors qu'aucun n'était présent. Il est nécessaire de mettre un terme à l'utilisation détournée des lois dans le but de traiter des travailleurs et des syndicalistes comme des criminels. Le gouvernement est invité à prendre des mesures urgentes et concrètes afin de se conformer à la demande de la commission d'experts selon laquelle les droits syndicaux doivent être pleinement respectés et les syndicalistes doivent avoir la possibilité d'œuvrer dans un climat exempt d'intimidation ou de violence.

**Le membre gouvernemental de la Suisse** a exprimé sa profonde préoccupation face aux mesures de détention, aux traitements et aux poursuites judiciaires dont font l'objet des membres du parti d'opposition, des représentants d'ONG, des membres de syndicats et des défenseurs des droits de l'homme. Ces derniers se voient sanctionnés et emprisonnés pour leurs activités à des peines d'emprisonnement, qui comportent notamment une obligation de travailler en prison. A cet égard, il a appelé le gouvernement du Cambodge à prendre les mesures nécessaires pour garantir la liberté d'opinion et d'expression ainsi que la liberté syndicale et le droit de réunion pacifique. Ces droits font partie intégrante des droits de l'homme et des conventions fondamentales du travail. Il a également encouragé le gouvernement à entreprendre tout changement législatif nécessaire pour abolir les sanctions imposant du travail obligatoire afin d'être en conformité avec la convention.

**La membre travailleuse de la France** a déclaré que les violations commises sous la convention relèvent d'une pratique arbitraire et contraire à toutes les valeurs d'humanisme et de respect de la dignité dus à tout être humain, pratique arbitraire étant donné que, à travers la loi LANGO, le gouvernement du Cambodge utilise des mesures extrêmement coercitives, dont le travail forcé, comme mesures d'intimidation et de rétorsion. L'exigence générale de neutralité des ONG envers les partis politiques en vertu de l'article 24 de la loi LANGO permet des interprétations arbitraires de l'administration qui visent à suspendre les activités, à imposer des amendes, ainsi qu'à annuler l'enregistrement d'une ONG. La même disposition autorise également le ministère de l'Intérieur à annuler l'enregistrement selon une allégation très vague de trouble à la sécurité publique et nationale. Ainsi, le ministère des Affaires étrangères a ordonné à l'Institut national démocratique (NDI) de fermer, et d'expulser tout son personnel étranger le 23 août 2017. Le ministère des Affaires étrangères a revendiqué son autorité en vertu de l'article 34 de la loi LANGO pour mettre un terme aux activités de toute organisation de la société civile internationale n'ayant pas d'enregistrement d'un protocole d'entente avec le ministère. L'ordre est venu après que le NDI a été accusé de fournir au Parti du sauvetage national du Cambodge un plan «mal intentionné» pour renverser le gouvernement. Par ailleurs, le 28 juillet 2017, le gouverneur du district d'Ek Phnom, à Battambang, a publié une lettre ordonnant à tous les chefs de commune du district d'Ek Phnom de

rendre compte de toutes les ONG et associations opérant dans la région. La lettre indiquait que les organisations devraient obtenir la permission des autorités du district avant de mener des activités dans le district d'Ek Phnom. Les chefs communaux sont tenus de publier des rapports sur les ONG et les associations qui mettent en œuvre des activités à Ek Phnom. La lettre indiquait que les chefs de commune qui omettent de rapporter cette information seraient soumis à des sanctions, et ce sont ces sanctions que le gouvernement cambodgien utilise comme mesures d'intimidation. Dans cette loi LANGO, les chefs d'inculpation potentiels sont vagues, sujets à interprétation et donc totalement dénués de neutralité et d'objectivité. Les ONG et organisations de la société civile doivent maintenant soumettre chaque année un rapport au ministre de l'Intérieur, rapport à la fois financier et détaillant leurs activités. Cela permet au gouvernement de contrôler les comptes des associations et de questionner certains de leurs choix, voire de fabriquer de fausses preuves pour les décrédibiliser. De telles fautes inventées qui visent à museler la société civile tombent sous le coup de la diffamation ou du trouble à l'ordre public, deux offenses qui, au Cambodge, sont sévèrement punies. Un exemple frappant est celui de la longueur de la détention préventive de responsables de l'Association pour les droits de l'homme et le développement au Cambodge, 427 jours de détention préventive leur ont été infligés, pendant lesquels le travail forcé a été utilisé. Compte tenu du nombre incalculable de possibilités de tomber sous le coup de la loi LANGO, l'oratrice a appelé le gouvernement du Cambodge à s'engager pleinement pour éradiquer complètement toute forme de recours au travail forcé, tant en termes de moyen d'intimidation pour museler la libre expression, aussi bien de façon préventive, qu'en termes de punition pour toute peine, quelle qu'en soit la nature.

**La membre travailleuse de l'Australie** a rappelé que sa délégation a exprimé à plusieurs reprises sa profonde inquiétude concernant la situation des droits du travail au Cambodge, où les membres de syndicats sont constamment victimes de discrimination, harcèlement, menaces, détention provisoire, arrestation et emprisonnement pour avoir voulu exercer leurs droits fondamentaux, et ce en dépit de la ratification de la convention en 1999. Le non-respect persistant par le gouvernement des normes internationales du travail, notamment en ce qui concerne le droit de réunion pacifique, la liberté syndicale et le droit de ne pas être arrêté pour un motif arbitraire, nécessite un examen suivi de la commission. Le droit de réunion pacifique, soumis à une procédure de notification prévue par la loi sur les manifestations pacifiques, est devenu un système d'autorisation. L'interprétation et l'application arbitraires de la loi augmentent l'incertitude et le risque de sanctions pour ceux qui veulent exercer ce droit. On peut citer à cet égard les exemples concrets suivants: envoi par la mairie de Phnom Penh, en 2016 et 2017, de policiers armés pour empêcher 2 000 à 3 000 membres d'un groupement de syndicats indépendants de défiler de manière pacifique jusqu'à l'Assemblée nationale pour célébrer le 1<sup>er</sup> mai; mesures visant à empêcher des ONG telles que le Comité d'action des droits de l'homme du Cambodge de se réunir pour célébrer la Journée des droits de l'homme (10 décembre 2016), menaçant de prendre des «mesures» si les manifestants décidaient de passer outre; rejet de la demande formulée par 200 Khmers Kroms de présenter une pétition à l'Assemblée nationale (22 juin 2017). De même, les autorités de la province de Banteay Meanchey ont déconseillé aux villageois de rejoindre les rangs du Parti du sauvetage national du Cambodge et de participer aux célébrations par les ONG de la Journée des droits de l'homme; l'administration provinciale du district Bovil de Battaambang n'a pas donné l'autorisation à la communauté de Boeung Bram de défiler à la Journée des droits de l'homme; les autorités de Kampot ont refusé trois demandes de célébration; les autorités de

Takeo ont interdit à la Fédération Khmer Krom de célébrer la Journée internationale des droits de l'homme dans plusieurs villages et communes. Des menaces plus explicites de responsables du gouvernement violaient de toute évidence l'article 1 de la convention. Dans un discours, le Premier ministre Hun Sen a menacé «d'éliminer 100 à 200 personnes» si elles soutenaient la «révolution de couleur» pour assurer la stabilité du Cambodge. Le Premier ministre a réaffirmé qu'il était prêt à recourir aux armes et à des peines de prison pour empêcher les manifestations ou menaces contre les résultats des élections de 2018; de même, le ministre des Affaires sociales, Vong Soth, a menacé de frapper avec des cannes de bambou toute personne manifestant contre les élections de 2018; le Premier ministre Hun Sen a ordonné aux dirigeants syndicaux du secteur de la confection de veiller à ce que les travailleurs des usines n'organisent pas de protestations politiques ou ne s'associent avec ce qui reste du parti de l'opposition dissous depuis lors. L'orateur a invité la commission à se prononcer de la manière la plus forte contre les violations constantes de la convention dont se rend coupable le gouvernement et à rester attentive à l'évolution de la situation.

**Le représentant gouvernemental** a remercié les délégués pour leurs interventions et leurs commentaires constructifs. Des éclaircissements concernant les motifs pour lesquels le Cambodge fait l'objet d'une double note de bas de page s'imposent. Le gouvernement est d'avis que cela est lié aux élections à venir en juillet 2018. Certains délégués se sont servis de cette séance comme plate-forme politique déguisée afin de ternir la réputation du gouvernement ainsi que ses efforts et ses réalisations. S'ils souhaitaient exprimer leur mécontentement politique, ces délégués auraient dû choisir une autre tribune. Il existe à Genève un certain nombre d'organismes et de mécanismes des Nations Unies qui s'occupent des questions liées aux droits de l'homme, à l'état de droit et à la démocratie. Ceux qui souhaitent améliorer la situation des droits de l'homme dans le pays pourraient exploiter la session du Conseil des droits de l'homme. La Conférence internationale du Travail est la tribune où l'on débat des lois du travail et des conventions pertinentes. Il n'est pas opportun d'exploiter cette tribune pour faire de la propagande politique afin de mettre en avant d'autres partis politiques ou personnes. Concernant la situation de la liberté syndicale, le gouvernement ainsi que les parties concernées, y compris l'OIT, se sont entendus quant à la marche à suivre afin d'y apporter des améliorations. En réponse à la déclaration de la représentante de l'UE, si l'initiative «Tout sauf les armes» a considérablement aidé la population et l'économie du Cambodge, les intérêts souverains du pays devraient néanmoins être respectés. La communauté internationale doit respecter la souveraineté du Cambodge ainsi que la paix, la stabilité et le développement économique du pays.

**Les membres travailleurs** ont déclaré qu'il n'existe aucune garantie effective des libertés civiles fondamentales au Cambodge et que ceux qui exercent leur droit à la liberté d'expression et le droit de réunion sont passibles de poursuites pénales, d'emprisonnement et de travail obligatoire. Les syndicalistes, les défenseurs des droits de l'homme, l'opposition politique et pratiquement tous ceux qui expriment des positions opposées à celles du gouvernement font l'objet d'énormes pressions impliquant des détentions et des poursuites pénales. Les dispositions législatives sur la diffamation publique sont appliquées de manière sélective pour sanctionner des opinions critiques. Les membres travailleurs sont très préoccupés par le manque d'impartialité et d'indépendance du pouvoir judiciaire, ainsi que par les périodes de détention préventive excessives visant à punir ceux qui s'opposent au gouvernement actuel. Cela est particulièrement inquiétant dans le contexte des prochaines élections au cours desquelles le libre débat et l'échange de

vues prendront encore plus d'importance. Le gouvernement a donc l'obligation de prendre des mesures législatives pour veiller à ce que des peines comportant un travail obligatoire ne soient pas imposées pour faire taire et censurer l'expression pacifique des opinions politiques. Le droit d'assemblée et de réunion est le moyen par lequel les citoyens peuvent s'efforcer d'assurer la diffusion et l'acceptation de leurs opinions et doivent donc être protégés eux aussi. De plus, l'article 1 d) de la convention n° 105 interdit l'imposition de travail obligatoire comme punition pour avoir organisé des grèves ou y avoir participé pacifiquement. Le gouvernement doit veiller à ce que la liberté syndicale puisse s'exercer dans un climat exempt d'intimidation et de violence. Toutes les personnes emprisonnées pour avoir exercé leur droit à la liberté d'expression et de réunion doivent être libérées immédiatement et sans condition. Des réformes institutionnelles sont également nécessaires pour garantir l'indépendance et l'impartialité du pouvoir judiciaire. La liberté d'expression et de réunion pacifique, la liberté syndicale et la protection contre les arrestations arbitraires doivent être garanties comme garde-fou contre l'imposition d'un travail obligatoire pour l'exercice de ces droits. Cela nécessite le ferme engagement à entreprendre de vastes réformes législatives au regard de certaines lois qui ne sont manifestement pas conformes à la convention, notamment la loi sur les partis politiques, le Code pénal, la loi sur les syndicats, la loi LANGO, la loi sur les manifestations pacifiques et le projet de loi sur le salaire minimum. La liberté d'expression et de réunion, le droit de grève et le droit de ne pas être astreint au travail forcé et obligatoire sont des questions extrêmement importantes pour les travailleurs, mais aussi pour les valeurs de l'OIT dans son ensemble. Par conséquent, le gouvernement doit travailler avec l'OIT pour donner pleinement effet à la convention. Une double note de bas de page signifie que la commission d'experts est gravement préoccupée. Les membres travailleurs ont évoqué à cet égard l'article 68 de la loi sur les prisons suivant lequel les détenus jugés physiquement aptes doivent être affectés au travail quotidien de la prison et se sont dits opposés à la demande visant à supprimer du compte rendu les commentaires relatifs à la loi sur les syndicats et au projet de loi sur le salaire minimum.

Les membres employeurs ont réaffirmé que, s'il n'y a aucun doute quant à l'existence de problèmes graves concernant la situation des droits de l'homme au Cambodge, comme cela a été observé par plusieurs organes des Nations Unies ainsi que par la Rapporteuse spéciale des Nations Unies, la Commission de la Conférence doit se cantonner à l'examen de la convention n° 105. Le fait que ce cas fasse l'objet d'une double note de bas de page signifie que c'est un cas grave. Toutefois, aucune preuve confirmant l'existence de travail forcé dans le pays n'a été fournie. S'il y a un risque potentiel que des pratiques de travail forcé soient imposées, on ne dispose pas pour autant de preuves à cet égard. Dans de telles circonstances, et compte tenu des profondes préoccupations qui existent concernant l'application de diverses lois prévoyant des sanctions dans la pratique, il faudrait demander au gouvernement de garantir qu'il n'imposera pas le travail forcé.

### **Conclusions**

La commission a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte les exposés du gouvernement et la discussion du cas qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement:

- de prendre des mesures, en droit et dans la pratique, pour faire en sorte qu'aucune sanction impliquant du travail forcé ou obligatoire ne puisse être imposée, conformément à l'article 1, paragraphe a), de la convention

n° 105, y compris en modifiant la législation en vigueur qui autorise le recours au travail forcé.

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour donner suite à la présente recommandation. Elle le prie également de faire rapport en détail sur les mesures prises pour mettre cette recommandation en pratique à la prochaine réunion de la commission d'experts, en novembre 2018.

Le représentant gouvernemental a réitéré qu'il n'y a pas de place pour le travail forcé au Cambodge et que son gouvernement est disposé à fournir des éléments factuels et juridiques pour faire la lumière sur ce malentendu ou cette erreur d'interprétation de la convention et de la législation et la réglementation pertinentes du Cambodge qui sont à l'origine de l'allégation erronée quant à l'existence de telles pratiques. Malgré le respect que lui inspire le travail de la commission d'experts, tout examen qui dépasse les limites du champ d'application de la convention ne ferait pas progresser son application. Une compréhension réciproque et une collaboration étroite entre les partenaires sociaux et les partenaires de développement sont des outils efficaces pour dissiper les malentendus et les tensions. Le dialogue social et les mécanismes tripartites tels qu'ils existent maintenant jouent un rôle des plus critiques dans le maintien d'une paix, d'une stabilité et d'un développement durablement acquis par le Cambodge. Le représentant gouvernemental se félicite de l'assistance fournie par l'OIT pour promouvoir les droits au travail et le travail décent conformément aux normes internationales du travail.

---

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

---

**BAHREÏN (ratification: 2000)**

Un représentant gouvernemental a fourni des informations sur les mesures prises par le gouvernement pour donner suite aux conclusions adoptées par la commission à la 106<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (juin 2017). Le gouvernement a notamment fait rapport: i) sur les mesures prises pour mettre en œuvre les engagements que prévoient les accords tripartites de 2012 et de 2014 relatifs à la réintégration des travailleurs licenciés à la suite des événements de février et mars 2011. Le rapport contient des informations détaillées sur tous les cas réglés d'un commun accord avec les partenaires sociaux, notamment en ce qui concerne la liste des 165 travailleurs licenciés qui est annexée à l'Accord tripartite complémentaire de 2014; ii) sur les mesures prises pour appliquer la convention dans un rapport en date du 31 août 2017; et iii) le gouvernement a accepté l'appui technique du BIT dans le cadre d'une mission de contacts directs, comme l'indique le courrier adressé au Directeur général le 15 avril 2018. En réponse aux commentaires de la commission d'experts, le gouvernement a souligné les points suivants. Premièrement, à propos des mesures prises pour mettre en œuvre les engagements contenus dans les accords tripartites de 2012 et 2014, 98 pour cent de l'ensemble des cas ayant trait au licenciement de travailleurs à la suite des événements de 2011 ont été réglés. Les travailleurs ont retrouvé leur emploi, dans le secteur privé ou dans le secteur public, en conservant la totalité de leurs droits et avantages en matière d'emploi et de retraite. En outre, la coopération avec les parties prenantes se poursuit en vue de finaliser le règlement de tous les 165 cas mentionnés dans la liste en annexe de l'accord. Tous les efforts du gouvernement vont dans le sens des mesures prises par la commission tripartite nationale pour réintégrer ces travailleurs soit dans leur emploi précédent, soit pour leur verser une indemnisation financière, ou même pour leur proposer un autre emploi assorti de la même rémunération et des mêmes avantages. La coopération entre les parties prenantes concernées est en cours



pour résoudre les quelques cas restants, et le ministère du Travail et du Développement social reste ouvert à la recherche de solutions appropriées pour les travailleurs concernés.

Deuxièmement, en ce qui concerne les mesures prises pour faire en sorte que la législation couvre tous les motifs de discrimination interdits qui ont été reconnus, l'orateur indique que toutes les conclusions adoptées par la commission en 2017 ont été prises en compte et qu'une révision approfondie de la législation nationale a été engagée afin d'envisager les modifications indispensables pour interdire et ériger en infraction pénale la pratique de la discrimination dans la législation du travail en ce qui concerne le secteur privé. A ce sujet, le Conseil des ministres a déjà approuvé un amendement à la loi sur le travail dans le secteur privé, et des informations sur tout fait nouveau seront adressées au Bureau. Troisièmement, s'agissant des mesures prises pour protéger les travailleurs migrants, cette catégorie de travailleurs bénéficie de mécanismes pour déposer des plaintes en matière de travail ou intenter un procès ou un recours contre des décisions administratives et judiciaires. En outre, un travailleur migrant peut changer d'employeur dans les conditions prévues par la législation, à savoir au terme d'un an dans son emploi actuel. Il est alors tenu de donner un préavis d'au moins trois mois et il doit être résident dans le pays. Les travailleurs migrants qui ont été soumis à des pratiques abusives par leur employeur actuel, telles que le non-paiement de leur salaire ou la privation de droits fondamentaux énoncés dans la loi, sont autorisés à changer d'employeur même s'ils ne remplissent pas les conditions et périodes légales susmentionnées. Une mesure pratique importante a également été prise dans le cadre du système de permis de travail flexible qui vise à régulariser la situation des travailleurs migrants en situation irrégulière. En conséquence, aux termes de ce système, un travailleur migrant titulaire d'un permis de travail flexible et ayant signé un contrat de travail formel est couvert par la législation du pays sur la relation de travail. Se référant aux demandes d'information de la commission d'experts sur les mesures prises pour informer les travailleurs migrants, l'orateur souligne que la législation nationale concernant la résidence a été communiquée et diffusée en plusieurs langues dans le cadre d'une campagne de sensibilisation. La sensibilisation des travailleurs migrants sur leurs droits incombe non seulement au gouvernement mais aussi aux ambassades des pays fournisseurs de main-d'œuvre, aux syndicats et aux organisations de la société civile de communautés étrangères, par exemple des associations culturelles et sociales. Tel est le but des périodes d'«amnésie» que le gouvernement organise depuis 2006 et qui visent à remédier à la situation de plus de 100 000 travailleurs migrants en situation irrégulière, sans leur imposer des sanctions ou le paiement de frais administratifs. Quatrièmement, s'agissant des mesures prises pour assurer l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans l'emploi et la profession, le taux de participation des femmes au marché du travail a augmenté pour atteindre 39 pour cent dans tous les secteurs de l'économie, et le pays est considéré comme celui ayant le plus progressé dans le sous-indice de la participation et des possibilités économiques des femmes, selon le rapport de 2015 du Forum économique mondial. Un rapport sera envoyé prochainement sur cette question. Cinquièmement, en ce qui concerne les mesures prises pour veiller à ce que la législation du travail interdise le harcèlement sexuel, l'orateur estime qu'il convient de demander la coopération du BIT afin de bénéficier de son expérience dans ce domaine et de parvenir à élaborer une législation nationale conforme aux normes internationales du travail et aux autres pratiques nationales.

Les membres employeurs ont rappelé que Bahreïn a ratifié cette convention fondamentale en 1977. L'application de

la convention par Bahreïn a fait l'objet d'observations de la commission d'experts en 2012, 2016 et 2017 et a été débattue pour la première fois par la Commission de l'application des normes de la Conférence en 2017. L'observation de la commission d'experts porte sur les points suivants: i) la couverture législative de tous les motifs de discrimination interdits identifiés et l'application de la législation à tous les travailleurs; ii) la promotion du principe de l'égalité de chances entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession; et iii) l'interdiction du harcèlement sexuel en droit et dans la pratique. Compte tenu des conclusions adoptées en 2017 par la Commission de l'application des normes de la Conférence, des informations fournies par le gouvernement et de sa volonté d'examiner avec le BIT la possibilité de formuler une définition exhaustive de la discrimination conformément à la convention, les membres employeurs encouragent le gouvernement à veiller à ce que: i) la législation nationale couvre tous les motifs de discrimination interdits identifiés et définis à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention; ii) la législation nationale traite de la discrimination sous ses formes directes et indirectes et à ce que la discrimination dans l'emploi et la profession soit interdite en droit et dans la pratique; et iii) tous les travailleurs soient couverts par la législation sur la protection contre la discrimination aussi bien dans le secteur privé que dans la fonction publique. En outre, compte tenu de l'indication du gouvernement selon laquelle il a pris des mesures pour promouvoir le principe de l'égalité de chances entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, et saluant l'engagement du gouvernement de fournir davantage d'informations statistiques, les membres employeurs ont demandé au gouvernement: i) de fournir des informations sur les mesures prises concernant la place des femmes sur le marché du travail; et ii) de continuer à fournir des informations statistiques sur la participation des hommes et des femmes au marché du travail, ventilées par secteur, catégorie professionnelle et par poste dans le secteur public et dans le secteur privé, ainsi que le nombre de femmes bénéficiant d'une formation professionnelle.

Pour ce qui est des commentaires de la commission d'experts relatifs à l'article 31 de la loi sur le travail dans le secteur privé, qui interdit aux femmes le travail de nuit ainsi que le travail dans certains secteurs et professions, et se référant aux précédentes explications du gouvernement selon lesquelles ces mesures visent à protéger les femmes contre des formes de travail qui seraient contraires à leur dignité, leurs capacités et leur constitution, ainsi qu'à la déclaration du gouvernement devant la commission, indiquant que les femmes bénéficient d'avantages tels que le congé de maternité et la protection contre les risques professionnels, les membres employeurs expriment leur inquiétude quant à l'existence d'une législation nationale basée sur des stéréotypes quant à leurs capacités et à leur rôle dans la société. Ils estiment qu'une telle législation contrevient au principe de l'égalité de chances entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession tel qu'énoncé dans la convention. Compte tenu de la volonté exprimée par le gouvernement d'envisager une révision de la législation, les membres employeurs encouragent le gouvernement à tenir compte de ce qui précède en révisant la législation dite «protectrice» afin de garantir le respect du principe susmentionné et à fournir à la commission d'experts des informations sur toutes les mesures prises à cet égard. En outre, se félicitant de ce que le gouvernement condamne le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et s'engage à coopérer avec le BIT, les membres employeurs demandent au gouvernement de veiller à ce que le harcèlement sexuel soit dûment interdit par la législation nationale et de fournir des éclaircissements sur toute procédure de plainte à ce sujet. En conclusion, ils saluent l'approche constructive adoptée par le gouvernement sur la question et l'encouragent à poursuivre sur cette voie.

Les membres travailleurs ont regretté que les conclusions adoptées par la commission lors de sa dernière session n'aient été que très partiellement exécutées. La mission de contacts directs suggérée au gouvernement avait pour objectif d'aider à la mise en œuvre de ces conclusions, si bien que son acceptation tardive (avril 2018) n'a pas encore permis au Bureau de l'organiser, ce qui retarde le processus de mise en œuvre desdites recommandations. Dans son observation, la commission d'experts fait état de cinq problèmes majeurs dans l'application de la convention. Premièrement, en ce qui concerne les accords tripartites de 2012 et 2014, conclus entre le gouvernement, la Fédération générale des syndicats de Bahreïn (GFBTU) et la Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn (BCCI) afin de trouver une solution aux cas de suspension, de licenciement et de sanctions infligées aux personnes ayant participé aux manifestations politiques de février 2011, le gouvernement a transmis à la commission d'experts un rapport expliquant les mesures prises pour mettre en œuvre ces accords et conclu qu'une solution a été trouvée pour la quasi-totalité des personnes concernées. Cependant, 64 cas de licenciement sont toujours pendants dans la mesure où les employeurs refusent de réintégrer ces travailleurs. En outre, la compensation financière de la plupart des travailleurs réintégrés n'a pas encore été réglée par leurs employeurs respectifs, malgré les termes des accords tripartites. Et, même pour les cas où il y a eu réintégration, il y a lieu de déplorer des discriminations: les travailleurs d'une entreprise d'aluminium ont dû signer un accord dans lequel ils renonçaient à réclamer des droits, des salaires, des avantages ou des congés annuels pour la période de licenciement; 184 travailleurs d'une entreprise dans le secteur de l'énergie n'ont pas été payés pour la période de licenciement; d'autres ont subi une baisse de salaire significative après leur réintégration, ont été affectés à des postes différents de ceux occupés avant le licenciement ou ont été rétrogradés. Il en résulte que les accords tripartites sont loin d'avoir été exécutés intégralement.

Deuxièmement, la législation de Bahreïn n'est toujours pas conforme à la convention car, d'une part, elle n'inclut pas tous les motifs de discrimination mentionnés dans celle-ci et, d'autre part, elle ne s'applique pas aux travailleurs domestiques, aux gardes de sécurité, aux gouvernantes, aux chauffeurs et aux cuisiniers. Les conclusions adoptées par la commission à cet égard n'ayant pas été mises en œuvre, il convient d'être plus explicite sur les modifications attendues: a) le champ d'application de la loi sur le travail dans le secteur privé (loi n° 36/2012) doit être étendu aux travailleurs domestiques et personnes considérées comme tels, y compris les travailleurs agricoles, les gardes de sécurité, les gouvernantes, les chauffeurs et les cuisiniers; et b) ses articles 39 (discrimination salariale) et 104 (licenciement considéré comme étant discriminatoire) doivent explicitement viser tous les motifs de discrimination énumérés dans la convention. Il est particulièrement important d'apporter ces modifications. En effet, des cas de discrimination ont eu lieu lors de la réintégration des dirigeants et des membres syndicaux suite aux événements de 2011, en violation des accords tripartites de 2012 et 2014. La législation, si elle n'est pas amendée, permettra donc toujours la discrimination dans l'emploi fondée sur l'opinion politique. C'est ce qui s'est produit en 2012, lorsque les travailleurs de l'industrie de l'aluminium ont été invités à résilier leur adhésion à la GFBTU sous peine de ne pas être réintégrés. De plus, un membre de cette fédération, également membre de la Commission tripartite pour le retour des chômeurs, a été licencié pendant un mois et demi puis réintégré sans aucune indemnité et forcé de prendre un congé annuel. Par ailleurs, les principes de non-discrimination doivent être appliqués, en droit comme en pratique, aussi bien dans le secteur privé que dans l'accès à la fonction publique. A cet égard, le gouvernement soutient

qu'il n'y a pas de cas de discrimination et qu'aucune plainte n'a été enregistrée à ce propos, mais plusieurs exemples démontrent le contraire.

Troisièmement, le gouvernement affirme avoir mis en place un système de permis de travail flexible permettant aux travailleurs migrants en situation irrégulière de régulariser leur situation et d'accéder à des systèmes d'assurance sociale, d'assurance-chômage et de santé. Il s'agit d'un point crucial dès lors que plus de 77 pour cent de la main-d'œuvre du pays sont des travailleurs migrants. Toutefois, ce système ne s'applique ni aux ouvriers qualifiés, ni aux travailleurs qui ont fui des employeurs aux pratiques abusives, ni aux travailleurs domestiques et agricoles. Les travailleurs éligibles à ce dispositif ne peuvent travailler sans parrainage qu'à condition de s'acquitter de divers montants couvrant les frais annuels de délivrance de permis, les soins médicaux ou encore une cotisation d'assurance sociale. Cela revient à traiter ces travailleurs comme des travailleurs indépendants pour lesquels les employeurs n'endossent aucune responsabilité. Par ailleurs, l'octroi de ce permis est conditionné à la production d'un passeport en cours de validité. Or les migrants en situation irrégulière ne sont généralement pas en possession de leur passeport, celui-ci étant le plus souvent retenu par leur précédent employeur. Il convient de noter que l'Autorité régulatrice du marché du travail continue d'autoriser les employeurs à inclure dans les contrats de travail une clause limitant l'approbation d'un transfert à un autre employeur pour une durée déterminée, ce qui constitue une version tempérée du régime de la *Kafala*. De plus, le contrat de travail unifié adopté en 2017 ne prévoit pour les travailleurs domestiques qu'une protection partielle du Code du travail et ils ne sont couverts que s'ils sont recrutés par des agences et non des particuliers. Il convient également de déplorer des cas de violences physiques et d'agressions sexuelles de travailleuses migrantes domestiques. La législation relative aux travailleurs migrants est par conséquent toujours incompatible avec la convention.

Quatrièmement, dans le rapport adressé à la commission d'experts, le gouvernement fait état de plusieurs mesures prises pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, mais il n'y a pas d'information sur l'impact précis de ces mesures. L'absence d'amélioration concernant les mesures spéciales de protection dont devraient bénéficier les femmes est également regrettable: d'une part, celles-ci sont interdites d'accès à certaines professions (au-delà de ce qui est nécessaire à la protection de la maternité) et, d'autre part, il existe des pratiques discriminatoires dans certains secteurs (notamment le transport aérien), qui portent atteinte à la protection de la maternité (périodes de maternité considérées comme un congé sans solde ou cas de licenciement pour cause de grossesse).

Cinquièmement, la commission avait adopté des conclusions relatives à l'absence de définition et d'interdiction explicite du harcèlement sexuel dans la législation, conclusions qui n'ont reçu aucune suite. L'argument selon lequel l'absence de plainte en matière de harcèlement démontre qu'il n'y a pas lieu de procéder aux modifications demandées n'est pas valable: d'une part, en l'absence d'un cadre spécifique relatif au harcèlement, d'autres canaux – comme la loi contre la traite des êtres humains – sont utilisés; d'autre part, l'absence de plainte n'est pas synonyme d'absence de faits; enfin, comme l'indique la commission d'experts, d'autres facteurs peuvent expliquer l'absence de plainte, comme la crainte de représailles, l'absence d'accès à des mécanismes de plaintes et des voies de réparation, ou encore un manque de sensibilisation. L'orateur a conclu en espérant que le gouvernement prendra conscience que le retard dans la mise en œuvre des recommandations de la commission, l'inertie et parfois même le déni de la réalité ne sont pas compatibles avec le progrès et la quête de la



justice sociale, et qu'il agira de manière déterminée pour supprimer toute forme de discrimination.

**Le membre employeur de Bahreïn** a déclaré qu'à la suite de la discussion de l'année dernière, il importe de souligner qu'une coopération tripartite étroite s'est instaurée entre les partenaires sociaux et le gouvernement, dans le cadre de commissions bilatérales et tripartites. La BCCI joue un rôle crucial dans la résolution de la situation des personnes licenciées, en persuadant les entreprises de fournir des accords satisfaisants et compatibles, afin de garantir de bonnes relations professionnelles et de préserver les droits de toutes les parties. Les entreprises ont couvert toutes les cotisations sociales des travailleurs licenciés durant la période de cessation de service du travailleur, afin de garantir une protection continue. En outre, la Commission de l'application des normes de la Conférence et l'OIT devraient reconnaître toutes les mesures et les initiatives que le gouvernement a prises pour lutter contre la discrimination et donner effet aux principes de la convention. Les procédures mises en place dans le pays afin de garantir les droits des travailleurs, à l'instar des mécanismes de recours, des procédures d'examen de réclamations et du droit d'engager des poursuites, constituent des mesures innovantes qui permettent de protéger efficacement les droits des travailleurs. Le gouvernement a adopté une panoplie de réglementations et de mesures progressives qui ont eu des effets positifs considérables sur les travailleurs de Bahreïn. Concernant la question de l'égalité de chances entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, il importe de souligner que le taux de participation des femmes dans la main-d'œuvre augmente année après année et qu'il représente désormais environ 39 pour cent de la totalité de la main-d'œuvre nationale. Les femmes bahreïnitaines ont montré qu'elles peuvent atteindre les niveaux d'emploi les plus élevés, en occupant par exemple des postes de direction au sein des plus grandes entreprises du pays, et élaborer des modèles d'entreprises sophistiqués. En outre, trois femmes ont été élues pour siéger au comité de direction de la BCCI à la suite des dernières élections qui se sont tenues le 10 mars 2018. Il est important de continuer d'organiser des réunions tripartites fructueuses, en ce qu'elles contribuent à l'adoption de mesures qui permettent de promouvoir des perspectives de travail décent, de parvenir à l'égalité et de lutter contre la discrimination. Grâce aux programmes de coopération technique menés en collaboration avec le BIT, il sera possible de contribuer au développement de relations communes et d'augmenter le niveau de conformité avec les normes internationales du travail.

**Le membre travailleur de Bahreïn**, accueillant favorablement l'acceptation par le gouvernement d'une mission de contacts directs, s'enquiert du calendrier de cette mission, en insistant sur le fait que les participants à cette mission devront rencontrer toutes les parties qui ont participé à l'adoption des accords tripartites. Le sujet traité dans ces accords n'a pas encore été résolu puisque certains travailleurs n'ont pas encore été réintégrés et se trouvent sans travail depuis plus de sept ans. Certains travailleurs n'ont même pas réintégré leur poste initial, mais ont été rétrogradés à des postes de niveau inférieur. Affirmer que ce cas est clos n'est pas exact, car la Commission nationale tripartite ne s'est réunie qu'à deux reprises l'an passé et n'a pas progressé. Le réexamen des 165 cas n'a pas de sens dans la mesure où ils ont déjà été discutés de façon définitive dans le cadre de l'accord tripartite de mars 2014. Pour ce qui est des travailleurs licenciés qui ont été réengagés dans d'autres emplois ou ont obtenu des registres commerciaux, il est important de souligner que cette réintégration a eu lieu grâce à la ténacité personnelle des travailleurs concernés suite à l'impossibilité d'être réintégrés, et non en raison d'un soutien quelconque reçu du ministère du Travail. Sur les 165 cas de licenciement enregistrés, 64 ne sont pas encore résolus. Afin de faciliter le règlement rapide de ces

cas, la GFBTU a sélectionné un groupe prioritaire de 37, portant sur des travailleurs qui ont été employés dans les plus grandes entreprises étatiques et autres institutions publiques, et dont elle a soumis la liste au gouvernement. L'orateur insiste également sur le fait que cette initiative ne doit pas être interprétée comme une volonté de laisser tomber les cas restants. L'orateur souligne également l'importance de respecter les accords tripartites, qui constituent un contrat contraignant entre les trois parties, dans le but de renforcer le dialogue social sous l'égide de l'OIT. Ces accords tripartites ont permis d'offrir un cadre juridique qui complète le droit national du travail. C'est pourquoi ils ne devraient pas être axés uniquement sur la réintégration des travailleurs licenciés, même si cette question est au cœur des accords. En outre, il est indispensable de prendre les mesures suivantes telles que spécifiées par l'accord tripartite: i) éviter la répétition des licenciements de travailleurs pour des motifs identiques à ceux qui figurent dans la plainte (la GFBTU déplore avoir reçu des informations sur des cas de licenciement et de suspension des badges d'entrée sur le lieu de travail pour des motifs discriminatoires identiques à ceux évoqués dans la plainte, situation dont le ministère du Travail et du Développement social a bien conscience); ii) mettre en place un mécanisme/organe tripartite pour assurer le suivi des cas de discrimination dans l'emploi et la profession, en vue de garantir la conformité avec la convention, tel qu'indiqué tant dans la convention que dans l'accord tripartite (par exemple, l'article 39 de la loi sur le travail dans le secteur privé n'a pas tenu compte de la définition exhaustive de la discrimination telle qu'elle est inscrite dans la convention, en limitant celle-ci à la question de la rémunération, ce qui laisse la porte ouverte à la pratique d'autres formes de discrimination dans l'emploi); iii) prévoir pour les travailleurs réintégrés une indemnité financière et une couverture sociale pour la période de leur licenciement; iv) ratifier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – des dizaines de milliers de travailleurs du secteur gouvernemental s'étant vu refuser le droit d'organisation. En effet, selon la circulaire n° 1 du 10 février 2003 sur le droit des agents de la fonction publique de s'affilier à des syndicats, la constitution de syndicats dans des établissements du secteur public est illégale, ce qui va à l'encontre de la Constitution de Bahreïn, laquelle ne fait pas de distinction entre les travailleurs du secteur privé et ceux du secteur public, pour ce qui est du droit de créer des syndicats; v) veiller au respect de la Constitution de Bahreïn, qui proclame dans son article 37 que les conventions et traités internationaux, une fois ratifiés, ont force de loi. En conséquence, toutes les prescriptions contenues dans la convention sont juridiquement contraignantes. L'orateur exprime sa volonté de continuer à collaborer avec le gouvernement et les partenaires sociaux afin que les dispositions de la convention et de l'accord tripartite soient mieux appliquées.

**Le membre gouvernemental du Koweït**, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux des Emirats arabes unis, de l'Arabie saoudite, d'Oman et du Yémen, s'est félicité des efforts déployés par Bahreïn pour donner suite aux observations formulées par la commission d'experts et pour s'acquitter de ses obligations relatives à la mise en œuvre de la convention. En effet, le gouvernement s'est déjà engagé à donner suite aux conclusions formulées par la Commission de la Conférence lors de sa session de 2017, et ses engagements ont été tenus. Il est nécessaire de donner au gouvernement suffisamment de temps pour mettre en œuvre toutes les recommandations qui lui ont été adressées, notamment celles relatives aux amendements législatifs. Une absence de définition ou de texte spécifique ne signifie pas forcément que les travailleurs sont privés de

protection; leurs droits sont protégés par les autorités administratives et judiciaires. Le travail accompli par le gouvernement doit être salué et il faut espérer que la commission tiendra compte des résultats obtenus et de la coopération étroite entre les partenaires sociaux. En outre, il convient d'encourager le gouvernement à continuer de promouvoir le dialogue social pour renforcer le travail décent et assurer l'égalité entre tous les individus. L'orateur a demandé au BIT d'élaborer des programmes de coopération technique dans les pays énumérés ci-dessus afin de renforcer l'engagement en faveur de la mise en œuvre des normes internationales du travail.

**La membre gouvernementale de la Bulgarie**, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, ainsi que de la Bosnie-Herzégovine, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro et de la Norvège, a rappelé que ces pays attachent une grande importance au respect des droits de l'homme, tels que consacrés par les conventions fondamentales de l'OIT et autres instruments relatifs aux droits de l'homme. L'UE s'efforce de promouvoir leur ratification universelle et leur mise en œuvre au titre de son cadre stratégique et plan d'action en faveur des droits de l'homme. Malheureusement, ce cas a déjà été examiné par la commission l'année dernière, ainsi que par le Conseil d'administration du BIT il y a quelques années à la suite d'une plainte présentée par des travailleurs en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. Selon les allégations, des mesures de suspension et d'autres formes de sanctions ont été infligées à des membres et des dirigeants syndicaux, suite à des manifestations organisées en février 2011. En 2012 et 2014, des accords tripartites ont été conclus, et une commission nationale tripartite a été constituée pour assurer le suivi de ces cas. Si les dernières informations soumises par le gouvernement concernant le règlement de ces cas sont accueillies avec satisfaction, il est nécessaire de s'assurer que les 165 travailleurs licenciés ont bien été réintégrés. L'oratrice a demandé au gouvernement d'indiquer les conditions à remplir pour obtenir un certificat de réintégration pour les travailleurs qui ont fait l'objet d'une condamnation judiciaire. Elle a rappelé les conclusions de la commission adoptées en 2017, notamment que le gouvernement a été prié de: i) formuler une définition de la discrimination qui couvre tous les travailleurs, dans tous les aspects de l'emploi et interdire toute discrimination, directe et indirecte, fondée sur tous les motifs reconnus par la convention; et ii) assurer la protection pleine et entière des fonctionnaires contre la discrimination en modifiant le décret-loi n° 48 de 2010 sur la fonction publique. Il est regrettable qu'aucune mesure n'ait été prise pour traiter ces deux questions. L'oratrice a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les mesures spécifiques adoptées pour garantir la protection efficace contre la discrimination, fondée sur tous les motifs énoncés dans la convention, dont sont victimes les travailleurs migrants, notamment les travailleurs domestiques très vulnérables qui sont principalement des femmes. Saluant la nouvelle législation imposant aux employeurs de déposer les salaires des travailleurs domestiques et non qualifiés sur un compte bancaire, elle a exprimé l'espoir qu'elle sera effectivement mise en œuvre avant la fin de 2018. Notant avec intérêt le processus engagé par le gouvernement pour abolir le système de la *kafala* et l'introduction en 2017 d'un système de permis de travail flexible afin de permettre aux travailleurs migrants de changer d'employeur, elle a prié le gouvernement de faire en sorte que toute règle adoptée pour réglementer ce droit n'impose pas de conditions ou de limites susceptibles d'accroître la dépendance des migrants à l'égard de leurs employeurs et ainsi d'aggraver leur vulnérabilité. Compte tenu des allégations de la Confédération syndicale internationale (CSI) à propos des limites du système de permis de travail flexible, l'oratrice a demandé au gouvernement de fournir des informations sur la mise en

œuvre pratique de ce système, y compris le nombre de cas où le transfert vers un autre employeur n'a pas été approuvé. Le gouvernement a été invité: i) à donner des informations supplémentaires sur les mesures prises pour informer les travailleurs migrants et leurs employeurs de l'existence de mécanismes propres à faire entendre leurs griefs auprès des instances compétentes; et ii) à renforcer la capacité des autorités compétentes et des institutions d'identifier les situations de discrimination et d'y remédier. Notant avec intérêt les informations fournies par le gouvernement sur les mesures prises pour promouvoir le principe d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, l'oratrice a indiqué que de nouvelles informations sur l'impact concret de ces mesures, notamment en termes de progression du nombre de femmes à des postes de responsabilité et quant à leur situation sur le marché de l'emploi, seraient les bienvenues. Etant donné que, alors qu'il est interdit par le Code pénal, le harcèlement sexuel n'est ni défini ni interdit dans la législation du travail; en raison du caractère sensible de cette question, de la charge de la preuve qui est difficile à apporter et de la portée limitée du Code pénal, le gouvernement est prié instamment d'inclure des dispositions à cet effet dans le Code civil et la législation du travail, de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et de prévoir des réparations pour les victimes et des sanctions dissuasives contre les auteurs. L'absence de plainte ne veut pas dire que le harcèlement n'existe pas dans la pratique. L'oratrice a encouragé le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour adopter les mesures législatives et pratiques nécessaires pour résoudre les problèmes soulevés par la commission d'experts.

**Le membre employeur du Koweït** s'est félicité de la coopération étroite entre les partenaires sociaux au sein de commissions bipartites et tripartites. Le gouvernement a contribué de manière positive au traitement du dossier des travailleurs licenciés dans les secteurs public et privé à la suite des événements de février et mars 2011. Le gouvernement a joué un rôle actif, en collaboration avec les employeurs, pour trouver une solution satisfaisante par le biais de la réintégration des travailleurs tout en garantissant de bonnes relations de travail et la protection de leurs droits. La commission devrait prendre en considération les initiatives prises par le gouvernement pour lutter contre la discrimination et pour appliquer les principes prévus par la convention. A cet effet, des procédures ont été mises en place pour garantir les droits des travailleurs, notamment le droit d'ester en justice et de déposer plainte. Ces mesures progressistes contribuent à la protection des travailleurs non seulement contre la discrimination, mais aussi contre toute atteinte à leurs droits. S'agissant de l'égalité des chances entre hommes et femmes, il y a une forte progression de la participation des femmes au marché du travail et elles bénéficient des avantages octroyés par la législation nationale. En effet, des femmes occupent des postes à hautes responsabilités, à l'instar des hommes: ministres, ambassadrices ou présidentes de conseils d'administration dans le secteur privé. En conclusion, l'orateur encourage le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT, ce qui contribuera au développement de relations mutuelles harmonieuses et à la promotion des normes internationales du travail.

**Le membre gouvernemental des Emirats arabes unis** a indiqué que son pays apprécie les efforts déployés par le gouvernement pour remplir ses obligations à l'égard de l'OIT, y compris pour donner suite aux observations formulées par la commission d'experts sur la discrimination dans l'emploi et la profession. Le gouvernement a cependant besoin de plus de temps pour mettre en œuvre ces observations. Il déploie des efforts importants pour renforcer les droits des travailleurs et pour assurer confort et bien-être

aux résidents du pays. Les réformes législatives en sont la preuve. En effet, les travailleurs et les employeurs sont protégés contre toute discrimination, les permis de travail sont délivrés avec souplesse, et la protection des salaires est garantie, de même que le droit de changer d'employeur. Il faudra plus de temps pour pouvoir mesurer l'impact de la mise en œuvre des observations de la commission d'experts, les réformes législatives nécessitant du temps pour avoir des résultats. Enfin, l'assistance technique du BIT est grandement appréciée.

**Le membre travailleur des Philippines** a déclaré que de nombreux citoyens philippins s'estiment heureux de travailler dans un pays aussi «progressiste et ouvert» que Bahreïn. Ceux qui y travaillent font même venir les membres de leur famille pour qu'ils résident dans le pays. Il y a 60 000 Philippines qui vivent et travaillent à Bahreïn; ce sont notamment des professionnels, des travailleurs qualifiés et semi-qualifiés, ainsi que des travailleurs domestiques. Environ la moitié des travailleurs philippins à l'étranger sont des travailleurs domestiques, et Bahreïn est le premier et le seul pays dans la région à avoir intégré les travailleurs domestiques dans sa législation du travail, bien que partiellement. Toutefois, la législation nationale ne respecte pas les normes de l'OIT en ce qui concerne les travailleurs domestiques. En effet, ceux-ci ne bénéficient toujours pas de protections essentielles, comme un salaire minimum fixé, des limites de la durée du travail, des heures obligatoires de repos ou des jours de congé hebdomadaires, sans compter que le nouveau système de permis de travail flexible institué par le gouvernement ne suffira pas à lutter contre l'exploitation des travailleurs. Avant toute chose, toutes les catégories de travailleurs ne sont pas admises à bénéficier de ce système. C'est le cas, par exemple, des travailleurs qualifiés ainsi que des «travailleurs en fuite», c'est-à-dire qui ont fui des employeurs aux pratiques abusives. En outre, le contrat unifié pour les travailleurs domestiques migrants ne concerne que les travailleurs qui sont recrutés par des agences et ne peut pas être considéré comme une protection totale. Dans le cadre du contrat unifié, les employeurs doivent déclarer, entre autres, la nature de la tâche, les heures de travail et de repos, ainsi que les jours de congé hebdomadaires. Or la responsabilité de traduire le contrat et d'informer le travailleur domestique de tous les détails des tâches à accomplir relève uniquement des agences de recrutement, ce qui ouvre la voie à des pratiques qui consistent à ne pas communiquer aux travailleurs domestiques les termes et les conditions du travail en question. Les travailleurs domestiques sont particulièrement exposés à une durée du travail excessive et nombreux sont ceux qui travaillent jusqu'à dix-neuf heures par jour sans repos. Le gouvernement est instamment prié de modifier la législation nationale du travail pour faire en sorte que tous les travailleurs migrants soient pleinement couverts par les dispositions de cette législation, afin de les protéger contre toute forme de discrimination directe ou indirecte.

**Un observateur représentant l'Internationale de l'éducation (IE)** a indiqué que la situation des enseignants et des fonctionnaires à Bahreïn demeure extrêmement préoccupante. Les discriminations, fondées pour la plupart sur des motifs sectaires ou politiques, sont solidement ancrées. Cela empêche de nombreux enseignants d'exercer leur profession et leur vocation, affecte leurs conditions de travail et les empêche de s'affilier à des organisations syndicales. Les syndicats ne sont toujours pas autorisés dans le secteur public. L'Association des enseignants de Bahreïn (BTA) a été dissoute par les autorités en avril 2011 et ses dirigeants, M. Mahdi Abu Dheeb et M<sup>me</sup> Jalila Al-Salman, ont été accusés d'activisme politique et arrêtés. M. Abu Dheeb a été libéré après cinq ans d'emprisonnement, à la suite des pressions intenses de l'OIT et du mouvement syndical international. Les conditions de détention sévères ont sérieusement affecté sa santé. Aucune explication détaillée n'a été

fournie par le gouvernement sur les motifs de sa condamnation et de sa détention. M. Abu Dheeb et M<sup>me</sup> Al-Salman se sont tous les deux vu imposer des interdictions de voyager de manière récurrente ces dernières années (pas plus tard qu'en septembre 2017), les empêchant de parler librement du sort des enseignants et des syndicalistes à Bahreïn. Beaucoup d'autres enseignants qui avaient participé aux manifestations pacifiques de 2011 sont également victimes de discrimination fondée sur l'opinion, la conviction et l'appartenance syndicale: ils ont perdu leur emploi et ne sont toujours ni réintégrés ni indemnisés. La BTA ne peut pas agir ni communiquer efficacement avec les enseignants, qui ont peur de rapporter ce qui leur est arrivé, tant que le gouvernement reste hostile. Entre-temps, le ministère de l'Éducation a recruté 9 000 enseignants expatriés, tandis qu'au moins 3 200 Bahreïnites diplômés en éducation et appartenant tous à la communauté chiite sont toujours au chômage. Il convient également de noter que les enseignants expatriés sont recrutés à des conditions plus favorables et sont promus rapidement à certains postes, alors que les enseignants bahreïnites ne peuvent y prétendre qu'en passant des examens et à l'issue d'une longue période d'évaluation.

**La membre travailleuse des États-Unis** a noté que le gouvernement reconnaît que l'absence de définition du harcèlement sexuel dans la législation est problématique. La GFBTU a reçu des informations établissant l'existence certaine du harcèlement sexuel, même s'il n'y a pas de cas officiellement signalés. Le harcèlement sexuel est une forme grave de discrimination sexuelle, en violation de la convention, et constitue un obstacle pour les femmes sur le lieu de travail. Sans une définition du harcèlement sexuel, les femmes ne peuvent pas s'appuyer sur une disposition légale pour informer leurs employeurs que quelque chose d'inacceptable se produit; de même, les employeurs n'ont pas de ligne directrice leur indiquant le caractère inapproprié des agissements de responsables hiérarchiques. Comme le harcèlement sexuel implique une personne exerçant son pouvoir sur une autre, les lois qui l'interdisent sont particulièrement importantes au travail, où la dynamique du pouvoir fait déjà pencher la balance en faveur de l'employeur. La disposition pénale générale interdisant la violence et l'agression est un instrument inadéquat pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, car elle se concentre généralement sur l'agression sexuelle. En fait, le harcèlement sexuel englobe une gamme d'actions bien plus large que cela, et le fait de tenir les individus pénalement responsables n'impose aucune obligation aux employeurs d'assurer des lieux de travail sans harcèlement. Ce système juridique, par conséquent, agit davantage comme un mécanisme de punition que comme un outil de prévention et d'élimination du harcèlement sexuel dans le monde du travail, tel que prévu par l'article 2 de la convention. L'oratrice a conclu en espérant que les conclusions de la commission incluront des recommandations pour l'adoption d'une loi définissant le harcèlement sexuel, y compris l'interdiction des avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, tout harcèlement verbal ou physique à caractère sexuel et les propos offensants sur le sexe d'une personne, de manière à ce qu'un environnement hostile ou que le chantage sexuel soient illégaux. Cette loi doit couvrir à la fois les travailleurs domestiques et les travailleurs migrants. En outre, un mécanisme permettant aux victimes de harcèlement de présenter des plaintes donnant lieu à des enquêtes et à des poursuites doit être créé. Les lois existantes doivent être modifiées en conséquence, notamment la loi sur le travail dans le secteur privé et le décret législatif n° 48/2010. Enfin, l'orateur préconise une campagne d'éducation sur ce thème.

**Le membre gouvernemental de l'Égypte** s'est félicité des efforts déployés par le gouvernement pour la réintégration



et l'indemnisation des travailleurs licenciés. Les amendements au Code du travail constituent la meilleure garantie des droits des travailleurs migrants en leur permettant, par exemple, de changer d'employeur dans des conditions qui ne seraient pas abusives. Ils peuvent également obtenir des permis de travail avec des conditions moins contraignantes. L'augmentation du taux de participation des femmes au marché du travail démontre que le gouvernement est soucieux d'appliquer les dispositions de la convention de manière active. L'orateur a conclu en encourageant le gouvernement à renforcer la coopération avec le BIT afin d'assurer une meilleure application des dispositions de la convention en droit comme en pratique.

**La membre travailleuse de la Norvège**, s'exprimant au nom des membres travailleurs des pays nordiques et du Royaume-Uni, a rappelé que les travailleurs migrants constituent environ 77 pour cent de la main-d'œuvre de Bahreïn. Bon nombre d'entre eux sont exploités et privés de leurs droits économiques et sociaux. En mai 2017, le ministère de l'Intérieur avait institué un système pilote prévoyant un permis de travail flexible pour des catégories limitées de travailleurs migrants en situation irrégulière, afin de leur permettre de travailler sans parrainage, à condition que ces travailleurs prennent à leur charge certaines dépenses telles que les frais de délivrance du permis de travail, leurs soins de santé et leur assurance sociale. Il est prévu que le ministère de l'Intérieur délivre jusqu'à 2 000 permis par mois. Toutefois, de nombreux travailleurs qui ont un parrain ne peuvent bénéficier de ce système, tels que les travailleurs qualifiés et les travailleurs qui ont fui des employeurs aux pratiques abusives. De plus, les travailleurs doivent produire un passeport valide pour pouvoir demander un permis, et de nombreux travailleurs migrants ne sont pas en possession de leur passeport. En outre, les travailleurs domestiques et les travailleurs agricoles sont exclus de ce système. D'après des estimations, plus de 100 000 travailleurs domestiques à Bahreïn sont exclus de la couverture d'un certain nombre de dispositions de la législation du travail. L'oratrice a en outre souligné qu'il n'existe pas non plus de protection offerte par un salaire minimum. L'écart de salaire entre les migrants et les ressortissants nationaux est énorme et les travailleurs migrants ne bénéficient pas des assurances-vieillesse, invalidité et décès. D'après l'édition de 2017 du rapport sur la traite des personnes (TIP) publié par le département d'Etat des Etats-Unis, des représentants de gouvernements et d'ONG ont signalé que les cas de violences physiques et d'agressions sexuelles à l'encontre de travailleuses domestiques constituent de graves problèmes à Bahreïn. Par ailleurs, il arrive que les travailleurs domestiques travaillent jusqu'à dix-neuf heures par jour avec des pauses minimes, alors qu'ils sont partiellement couverts par la législation du travail et que leurs heures supplémentaires ne sont pas payées. Conformément aux lois nationales, les maisons de particuliers ne font pas l'objet d'inspections du travail, ce qui conduit dans les faits à une absence totale d'inspection des conditions de travail des travailleurs domestiques. En conclusion, l'oratrice appuie pleinement les recommandations formulées par la commission d'experts. Le gouvernement est prié instamment de prendre des mesures rapides et urgentes pour garantir la protection juridique des travailleurs migrants.

**Un observateur, représentant la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)**, a indiqué que l'ITF et la GFBTU avaient été reçues par le ministre bahreïnite du Travail et du Développement social en décembre 2017 pour examiner des questions relatives au travail maritime. Au cours de cette rencontre, le gouvernement a déclaré qu'il tient résolument à protéger les droits du travail des travailleurs maritimes, et le ministre a réaffirmé sa volonté de coopérer avec des organisations de travailleurs interna-

tionales telles que l'ITF. L'orateur a dit espérer que cet engagement en faveur de la protection des droits des travailleurs se traduira par l'engagement du gouvernement à respecter pleinement les accords tripartites de 2012 et 2014. Les cas d'un certain nombre de travailleurs listés en annexe aux accords tripartites (y compris des ouvriers du transport) n'ont pas encore été réglés. Ces ouvriers n'ont pas simplement besoin d'être réintégrés ou de se voir offrir un autre emploi, ils doivent également recevoir une indemnisation financière et les prestations obligatoires correspondant à toute la durée de leur licenciement. L'orateur a rappelé que c'est la deuxième année de suite que la commission se penche sur l'absence à Bahreïn de cadre juridique protégeant les droits des travailleuses, comme prévu par la convention, et faisant respecter les dispositions juridiques existantes. Sur ce dernier point, par exemple, malgré différentes dispositions de la loi relatives à la protection de la maternité, la principale compagnie aérienne du pays conserve des politiques et des pratiques qui y contreviennent directement. Non seulement le congé de maternité n'y est pas rémunéré, mais la travailleuse doit également s'acquitter des cotisations de sécurité sociale de son employeur pendant cette période. Les travailleuses migrantes enceintes sont contraintes de quitter le logement payé par la compagnie et d'en trouver un autre, à leurs frais. Aussi incroyable que cela paraisse, une travailleuse enceinte peut voir son contrat de travail automatiquement interrompu dès qu'elle annonce sa grossesse, sans garantie de réintégration. Dans trois affaires récentes, des membres d'équipage n'ont pas été réintégrés après leur congé de maternité. Si la loi bahreïnite relative à l'aviation civile dispose que le personnel navigant doit se soumettre à un examen médical chaque année, la compagnie utilise cette obligation pour imposer un test de grossesse. Les pratiques de recrutement de la compagnie ne valent guère mieux. Celle-ci a récemment annoncé sur son site Internet qu'elle recherchait du personnel de cabine, mais uniquement des personnes célibataires sans enfants. Les différenciations pour un emploi fondées sur la grossesse ou la maternité sont considérées comme discriminatoires au regard de la convention parce qu'elles ne peuvent que concerner, par définition, des femmes. La commission d'experts a régulièrement souligné que la discrimination fondée sur ces motifs constitue une forme sérieuse de discrimination sexiste. En conclusion, l'orateur a instamment prié le gouvernement de mettre sa législation en conformité avec la convention, en consultation avec les partenaires sociaux, de régler les cas en suspens énoncés dans les accords tripartites dans les douze mois à venir et de veiller à ce que les services de l'inspection du travail soient dotés des ressources suffisantes pour combattre la discrimination sexiste au travail.

**Le membre gouvernemental de la Suisse** a déclaré soutenir la déclaration de la membre gouvernementale de la Bulgarie faite au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres, ainsi que de la Bosnie-Herzégovine, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro et de la Norvège.

**La membre employeuse de l'Algérie** a indiqué avoir suivi attentivement la déclaration du gouvernement selon laquelle le ministère du Travail avait réglé la situation des travailleurs licenciés soit par la réintégration, soit en leur offrant un nouveau travail. S'agissant des autres travailleurs, le gouvernement a fait appel aux assurances sociales. Il semble qu'il n'existe aucune discrimination dans l'emploi dans le pays. Toutefois, la commission d'experts recommande la promulgation de législations complémentaires. A cet égard, l'assistance technique du BIT est hautement appréciée. La réforme législative entreprise par le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, en vue de promouvoir les droits des travailleurs migrants est un bon exemple qui démontre la volonté tripartite

d'assurer de bonnes conditions de travail sans discrimination. Le gouvernement fait en sorte que les femmes occupent une place importante sur le marché du travail tout en s'assurant que le harcèlement sexuel soit interdit par la législation du travail. En effet, le taux de participation des femmes sur le marché du travail, dans les secteurs public et privé, oscille entre 36 et 39 pour cent. L'oratrice a exprimé l'espoir que la commission d'experts prendra en considération les efforts déployés par le gouvernement et que le Bureau offrira l'assistance technique nécessaire pour renforcer la législation du travail en conformité avec la convention.

**Un observateur représentant la Fédération syndicale mondiale (FSM)** a indiqué que les organisations des travailleurs du secteur public bénéficient des mêmes avantages que celles du secteur privé. De plus, des mécanismes de règlement des différends sont disponibles afin d'examiner l'application de la législation.

**Le membre travailleur du Soudan**, s'exprimant également au nom des membres travailleurs de Bahreïn, du Koweït, du Maroc, de l'Arabie saoudite et des Emirats arabes unis, a affirmé que les Bahreïnites jouissent, sans distinction, de la liberté de participation dans la vie politique et qu'il n'existe aucune discrimination fondée sur l'opinion politique. De même, il n'y a pas eu de licenciements motivés par l'opinion politique. Tous ceux qui ont été licenciés à la suite des événements de 2011 ont été réintégrés dans leurs fonctions. En outre, les allégations faites par la Confédération syndicale internationale sur l'existence de tels licenciements sont infondées, mal intentionnées et ne reflètent pas la réalité. Selon une banque d'affaires internationale, les travailleurs étrangers vivant dans le pays jouissent de très bonnes conditions de travail. A cet égard, Bahreïn occupe la deuxième place parmi les pays du golfe et la dixième dans le monde. S'agissant de l'égalité des chances dans l'emploi et la profession, les femmes bahreïnites occupent des postes élevés. En effet, en 2017, elles sont 48 pour cent dans le secteur public, 37 pour cent occupent des postes exécutifs élevés, 59 pour cent des postes administratifs moyens et 32 pour cent des postes dans le pouvoir exécutif. En outre, le pays a le taux le plus élevé (28 pour cent) de femmes d'affaires indépendantes parmi les pays du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord. Selon un rapport du BIT de 2016, il y a eu une augmentation du taux de femmes qui occupent des postes au sein de conseils d'administration d'entreprises (de 12 à 14 pour cent). Il s'agit d'une véritable réussite, car certains postes ont été pendant longtemps monopolisés par les hommes, notamment les fonctions politiques, parlementaires, judiciaires, diplomatiques ou militaires. L'orateur a conclu en disant que personne ne peut nier les progrès réalisés pour protéger les travailleurs, et se déclare surpris de l'insistance à mettre Bahreïn sur la liste des cas individuels, tout en omettant d'y faire figurer de nombreux pays qui emprisonnent, tuent et persécutent les représentants des travailleurs.

**La membre travailleuse de l'Espagne** a estimé que, sept ans après les mobilisations du 14 février 2011, la situation est totalement paralysée et tous les moyens possibles ont été utilisés pour réprimer le peuple de Bahreïn. Pour ce qui est de l'application de la convention, différents instruments ont été utilisés comme le chômage forcé, le non-recrutement pour raison politique et la déchéance de la nationalité bahreïnite. Cette dernière pratique est particulièrement préoccupante pour les travailleuses et travailleurs de Bahreïn qui ont été déchus à plusieurs reprises de leur nationalité pour des motifs politiques. Cette pratique qui est en nette progression ces six dernières années, est devenue un système servant à punir et à réduire au silence les opposants politiques et les défenseurs des libertés civiles, notamment les dirigeants syndicaux. Depuis 2012, 719 personnes ont été privées de leur nationalité et, depuis le début de l'année

2018, on en compte déjà 213. Il s'agit d'une violation manifeste de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui affirme que tout individu a droit à une nationalité et que nul ne peut être privé arbitrairement de celle-ci. Les conséquences sont dramatiques: les citoyens déchus de leur nationalité sont considérés comme des travailleurs migrants et, en application du décret n° 36 de 2015, perdent tous leurs droits et avantages, y compris les prestations sociales, alors qu'ils ont cotisé durant des années, le tout dans un marché du travail qui dépend en grande partie de la main-d'œuvre immigrée, peu qualifiée et sous-payée. Le secteur public emploie principalement les personnes nées dans le pays, et le secteur privé est dominé en majorité par les immigrants, selon une forme de dualisme du marché du travail. Par exemple, M. Hussein Khair Mohammadi, vice-président d'un syndicat d'entreprise, refusant de céder à diverses pressions pour quitter ses fonctions syndicales, a été déchu de sa nationalité en janvier 2017 et privé de son droit à l'emploi et à la sécurité sociale. Ces pratiques constituent un traitement discriminatoire et une violation claire de l'article 5 de la convention.

**Le représentant gouvernemental** a réaffirmé l'engagement de son gouvernement à prendre en compte les commentaires de la commission d'experts et souligne les points suivants: i) la résolution des cas des travailleurs licenciés n'est pas achevée et le processus est toujours en cours; ii) le certificat de réintégration est une procédure régie par le Code pénal et non une condition d'emploi; iii) le système de permis de travail flexible est une mesure positive qui garantit les droits des travailleurs concernés. En ce qui concerne les conditions requises pour un passeport valide, ce problème doit être réglé par les ambassades concernées. L'orateur réaffirme l'engagement du gouvernement auprès des organes de contrôle de l'OIT et souligne l'importance d'assurer davantage de transparence dans le choix de la liste de cas.

**Les membres travailleurs** ont attiré l'attention du gouvernement sur le fait que les conclusions de la commission ont pour but de donner lieu à des changements concrets. Le gouvernement doit donc: i) prendre les mesures nécessaires pour que la mission de contacts directs puisse avoir lieu dans les meilleurs délais; ii) s'assurer de la bonne exécution des accords tripartites et communiquer des informations précises à ce sujet à la commission d'experts; iii) adopter une définition de la discrimination dans la législation qui soit conforme à la convention et faire en sorte que la législation puisse couvrir toutes les catégories de travailleurs et en particulier celles qui ont le plus besoin d'être protégées. Ils ont réitéré qu'il fallait modifier la loi sur le travail dans le secteur privé (n° 36/2012) pour étendre son champ d'application aux travailleurs domestiques et aux personnes considérées comme tels et reprendre, en ses articles 39 et 104, tous les motifs de discrimination énumérés par la convention. Le décret législatif n° 48/2010 doit être modifié afin que les fonctionnaires jouissent d'une protection adéquate contre la discrimination directe et indirecte dans l'emploi et la profession couvrant tous les motifs énoncés dans la convention. Cette protection doit non seulement être prévue en droit mais également être appliquée en pratique. En ce qui concerne les travailleurs migrants, il convient d'étendre l'application du permis de travail flexible aux ouvriers qualifiés, aux travailleurs domestiques et agricoles et aux travailleurs qui ont fui leurs employeurs du fait de pratiques abusives. Tous les risques sociaux doivent être couverts, y compris la vieillesse, et les cotisations doivent être à la charge de l'employeur. Il importe d'étendre l'application de la loi sur le travail à tous les travailleurs domestiques – quel que soit leur mode de recrutement – et de les faire bénéficier de toutes les dispositions protectrices prévues par la loi, notamment le droit au salaire minimum et la limitation des heures de travail. De plus, des mesures protégeant efficacement les droits des



**Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964**  
*Libye (ratification: 1971)*

femmes doivent être adoptées, notamment en ce qui concerne l'accès à certaines professions et la protection de la maternité. Enfin, le gouvernement est invité à élaborer une législation qui définit et prohibe explicitement le harcèlement sexuel.

Les membres employeurs ont salué l'engagement du gouvernement à continuer à coopérer avec les partenaires sociaux et fournir à la commission d'experts des informations complémentaires sur les mesures prises pour assurer la conformité avec la convention. Ils prennent bonne note des déclarations de plusieurs membres de la Commission de la Conférence, saluent les efforts déployés par le gouvernement, reconnaissent positivement la participation accrue des femmes au marché du travail, et demandent à cette commission de reconnaître ces efforts et d'encourager le gouvernement à poursuivre le dialogue social et à bénéficier de l'assistance technique du BIT. Les membres employeurs ont noté dans un esprit positif l'acceptation par le gouvernement d'une mission de contacts directs visant à aider à la communication d'informations complémentaires afin de mieux évaluer la situation. En outre, ils demandent au gouvernement de veiller à ce que: i) la législation nationale couvre tous les motifs de discrimination interdits identifiés et définis à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention et à ce qu'une définition exhaustive de la discrimination soit formulée en conformité avec la convention; et ii) la discrimination dans l'emploi et la profession soit interdite en droit et dans la pratique dans les secteurs privés et publics. Le gouvernement doit continuer à fournir des informations sur les mesures prises en la matière, ainsi qu'en ce qui concerne la situation des femmes sur le marché du travail. Ils encouragent également le gouvernement à saisir l'opportunité de l'examen de la législation «protectrice» pour garantir, en droit et dans la pratique, le respect du principe de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. Enfin, les membres employeurs exhortent le gouvernement à veiller à ce que le harcèlement sexuel soit dûment interdit par la législation nationale et à fournir à la commission d'experts des informations sur les mesures prises à cette fin.

### Conclusions

La commission a pris note des déclarations orales du gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte ses conclusions de 2017, la commission prend note avec intérêt de l'engagement pris par le gouvernement d'accepter dans un avenir proche une mission de contacts directs.

La commission a pris note de l'engagement pris par le gouvernement de formuler une définition complète de la discrimination en conformité avec la convention. La commission a regretté l'absence d'informations au sujet des allégations concernant le fonctionnement du système de permis de travail flexible et son impact sur les dispositions de protection des travailleurs prévues pour les travailleurs migrants.

Prenant en compte la déclaration du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a demandé au gouvernement:

- de fournir à la commission d'experts, pour sa session de novembre 2018, de plus amples informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre les engagements contenus dans les accords tripartites de 2012 et 2014, engagements qui portent sur l'action du gouvernement pour respecter la convention n° 111;
- de veiller à ce que tous les cas en suspens de réintégration et d'indemnisation qui relèvent des accords tripartites soient résolus rapidement;
- de veiller à ce que la loi de 2012 sur le travail dans le secteur privé et le décret législatif n° 48 de 2010 couvrent tous les motifs de discrimination, directe ou indirecte, interdits qui figurent à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention; et de prendre des mesures pour faire en sorte

que la discrimination dans l'emploi et la profession soit interdite en droit et dans la pratique;

- de veiller à ce que les travailleurs migrants ainsi que les travailleurs domestiques soient couverts par la protection de la législation antidiscrimination;
- d'abroger toutes les dispositions qui font obstacle au recrutement et à l'emploi des femmes afin de garantir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi des femmes; et
- de veiller à ce que le droit civil ou la législation du travail interdisent expressément le harcèlement sexuel et à ce que les mesures nécessaires soient prises pour introduire des mesures préventives.

Ayant pris note de l'engagement exprimé par le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs, la commission l'a encouragé à donner suite à ses recommandations. La commission a demandé au gouvernement de rendre compte en détail des mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations, en vue de l'examen de ces mesures à la prochaine session de la commission d'experts en novembre 2018.

Le représentant gouvernemental s'est référé à sa déclaration liminaire au nom de son gouvernement, qui était claire et contenait de nombreuses informations sur l'application du système de permis de travail flexible. De plus amples informations seront fournies en cours d'année. Le fait que le système de permis de travail flexible est un projet pilote mis en œuvre pour la première fois dans la région devrait être pris en considération. Son gouvernement est prêt à coopérer avec l'OIT et accepte les recommandations, tout en notant que celles-ci sont les mêmes que celles adoptées à la suite de la discussion précédente en 2017. Le contact sera maintenu avec le Bureau pour déterminer un moment approprié pour la mission de contacts directs. Le représentant gouvernemental a exprimé l'espoir qu'elle aboutira à un résultat positif.

---

**Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964**

---

LIBYE (ratification: 1971)

Un représentant gouvernemental s'est dit surpris que la Commission de l'application des normes ait inscrit son pays sur la liste individuelle établie par les partenaires sociaux, son gouvernement n'ayant jamais failli à ses engagements constitutionnels vis-à-vis de l'OIT. L'orateur s'est également référé aux commentaires de la commission d'experts concernant la situation compliquée sur le terrain et a exprimé le souhait que le gouvernement puisse fournir des informations détaillées et complètes, le plus tôt possible, sur la stratégie du marché du travail envisagée et sur les moyens d'atteindre les objectifs en matière d'emploi. De fait, le gouvernement de réconciliation nationale, qui est reconnu par la communauté internationale, connaît des difficultés pour être accepté dans certaines parties du pays, ce qui rend difficile de mener des enquêtes ou des études, ou d'obtenir des informations détaillées et utiles. Par conséquent, il faut plus de temps que celui qui est accordé habituellement. En outre, l'existence d'un gouvernement parallèle met certains bureaux du travail en place dans les municipalités (qui sont rattachées au ministère du Travail du gouvernement de réconciliation nationale, mais qui se trouvent géographiquement sous le contrôle du gouvernement parallèle) dans une situation critique en matière de procédures administratives. Concernant la référence faite par la commission d'experts à la création en 2012 par le gouvernement d'un comité chargé de modifier la stratégie du marché du travail, l'orateur indique que le Conseil national de la planification a rendu publique la Stratégie nationale libyenne pour le développement humain et l'autonomisation pour 2013-14. Cette stratégie est axée notamment sur les objectifs suivants: a) s'orienter vers la formation transfor-

mationnelle pour les diplômés dont les qualifications ne répondent pas aux besoins du marché du travail; b) encourager le travail indépendant en créant des petites et moyennes entreprises (PME); et c) établir une base de données complète sur les ressources humaines et les possibilités d'emploi afin de déterminer la réalité économique et du développement et de définir ainsi les besoins en ressources humaines. La stratégie définit également six grands objectifs stratégiques en matière de formation et de main-d'œuvre, à savoir: a) accroître les taux de plein emploi décent en utilisant toutes les capacités des personnes capables de travailler; b) s'attaquer aux problèmes du chômage saisonnier et du chômage déguisé et envisager l'activation de la loi sur la sécurité sociale pour éviter les comportements criminels qui découlent d'une interruption de revenu; c) privilégier l'adoption de méthodes de formation et d'orientation professionnelles pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail et élargir la participation du secteur privé aux domaines de la formation professionnelle et technique; d) augmenter le nombre de séminaires et d'études consacrés aux ressources humaines et permettre la participation à ces séminaires et études dans le pays et à l'étranger, examiner les politiques, activités et procédures de recrutement, et développer la législation pour faire face à la mondialisation et à la libéralisation du commerce mondial, pour tenir compte de l'ère de l'information; e) changer les parcours professionnels des femmes: i) en leur permettant de participer efficacement à l'activité économique; ii) en renforçant la tendance à l'égalité des chances; iii) en éliminant l'image stéréotypée du travail des femmes; et iv) en réorganisant le marché du travail afin de répondre aux exigences et aux méthodes de l'activité économique, à l'ère de la mondialisation et de l'informatique; f) considérer l'accroissement de la population en âge de travailler comme une opportunité plutôt qu'un problème et élaborer des méthodes et des mécanismes de formation et de réadaptation professionnelle et technique qui permettent de mettre en place des méthodes avancées dans le domaine de la formation, de la formation continue à distance, de la formation transformationnelle et d'autres types de formation. En ce qui concerne les dernières statistiques sur le marché du travail, malgré les difficultés rencontrées sur le terrain, le Centre d'information et de documentation du ministère du Travail et de la Réadaptation publie des statistiques qui ne couvrent pas l'ensemble du pays et portent seulement sur l'ouest du pays. Le centre a précisé que, au 31 décembre 2017, 137 000 demandeurs d'emploi étaient enregistrés, dont 12 000 avaient été exclus, leur numéro national d'identification indiquant qu'ils occupaient deux emplois, malgré le fait que la loi interdit aux fonctionnaires d'occuper deux postes, même en vertu d'un contrat. En outre, 11 000 demandeurs d'emploi ont été exclus en raison de leur réenregistrement dans les zones où des agences pour l'emploi ont été récemment créées. Par conséquent, le nombre de demandeurs d'emploi enregistrés dans la seule région de l'Ouest est d'environ 88 000. De plus, le projet d'enquête polyvalente libyenne 2017-18 est en cours d'application, et les résultats de l'enquête devraient contribuer à l'élaboration d'une politique de l'emploi, avec la participation des partenaires sociaux.

Le Programme national pour les PME a été créé pour développer une culture de créativité dans la communauté et créer des conditions favorables aux PME. En octobre 2017, le gouvernement de réconciliation nationale a lancé un programme pilote pour financer les PME, offrir des possibilités d'emploi aux jeunes et limiter le chômage. Le programme accordera des prêts aux entrepreneurs par le biais de banques commerciales, assortis de garanties du Fonds de garantie des prêts. En outre, des pépinières d'entreprises doivent être créées dans l'ensemble du pays pour fournir une assistance en vue d'appuyer le développement de pro-

jets et pour former les responsables de ces projets et préparer des plans à leur intention. Les banques commerciales s'engageront à financer jusqu'à 60 pour cent de la valeur du projet, à condition que le projet dispose de fonds représentant 30 pour cent de sa valeur totale et que le bénéficiaire du projet verse les 10 pour cent restants. En ce qui concerne la mention dans le rapport de la commission d'experts selon laquelle le nombre de personnes handicapées a augmenté à la suite de la guerre des années précédentes, il convient de noter qu'un programme spécial a été créé pour les personnes handicapées. L'Autorité générale chargée des familles de martyrs, de personnes amputées et de personnes disparues, en collaboration avec le Programme national pour les PME, a mis en place un programme spécifique pour les entrepreneurs, intitulé «Support Me», qui vise à sélectionner les meilleurs projets avant que l'autorité n'obtienne leur financement par des organismes de soutien. Sur la question des travailleurs migrants, qui préfèrent travailler dans l'économie informelle, les migrants en situation irrégulière rechignent à régulariser leur situation de crainte d'être rapatriés et en raison de leur désir de migrer vers l'Europe en traversant le pays qui est l'un des Etats de transit au sud de la Méditerranée. Malgré tout, le gouvernement, en coopération avec les pays voisins, les pays d'origine et les organisations internationales compétentes, a fait des progrès significatifs et positifs dans la réduction du nombre des migrants en situation irrégulière et a exhorté les migrants à se mettre en règle dans le pays afin de jouir des droits garantis par la loi en vue d'un emploi volontaire ou d'un rapatriement volontaire. Le Conseil présidentiel du gouvernement de réconciliation nationale attache une importance particulière aux droits des femmes et des personnes ayant des besoins particuliers au travail, sans négliger pour autant les droits à l'éducation, à la santé, au développement et d'autres droits qui respectent l'identité religieuse et culturelle du peuple libyen. A cet égard, le Conseil d'union nationale a promulgué le décret n° 210 de 2016 portant création d'une unité de soutien et d'autonomisation des femmes travaillant dans les institutions de l'Etat. Il vise à mettre en œuvre des politiques et des programmes destinés à autonomiser les femmes dans leurs droits politiques, économiques et sociaux et à éliminer de manière positive et efficace les obstacles qui limitent l'exercice de leur rôle. En conclusion, l'orateur a estimé important que l'OIT et la communauté internationale continuent d'apporter au Conseil présidentiel du gouvernement de réconciliation nationale l'appui nécessaire pour: a) créer et développer des institutions et renforcer ses autorités dans tout l'Etat; b) soutenir sa politique de mise en œuvre d'un programme efficace de désarmement, de réintégration et de travail décent pour les jeunes, dans le respect des droits de l'homme; et c) préserver la dignité et le progrès dans le développement. Il faudra donc plus de temps pour donner suite aux observations de la commission d'experts.

Les membres travailleurs ont indiqué que le responsable du syndicat le plus représentatif du pays ne peut pas participer à la Conférence internationale du Travail parce que le gouvernement n'a pas communiqué leurs noms pour leur accréditation, et des protestations et plaintes seront présentées aux organes appropriés. L'orateur a reconnu la situation de conflit dans laquelle se trouve le pays. Selon le rapport de la Mission d'appui des Nations Unies en Libye (MANUL), les hostilités qui font rage dans tout le pays conduisent à la mort de beaucoup de civils et déstabilisent constamment le gouvernement d'union nationale soutenu par les Nations Unies. Pour le mois d'avril seulement, 31 décès de civils ont été dénombrés. Le gouvernement a très peu de contrôle effectif sur les forces de sécurité. Cette situation de conflit a largement mis à mal l'économie et les services publics. Il y aurait plus de 200 000 personnes déplacées. Les services d'application de la loi et les services

**Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964**  
*Libye (ratification: 1971)*

judiciaires ne sont pratiquement pas opérationnels. Le gouvernement a indiqué que, du fait de la guerre, des entreprises ont quitté le pays, le nombre de jeunes handicapés a augmenté, et la situation en matière de migration devient hors de contrôle. Malgré certaines améliorations des conditions de vie dans le pays en 2011 et 2012 au début de la guerre et du chaos, la situation actuelle est désastreuse. Par conséquent, il est du devoir du gouvernement de continuer à accélérer les progrès pour stabiliser le pays et garantir la croissance économique et l'emploi. Depuis de nombreuses années, la commission d'experts demande au gouvernement de communiquer à l'OIT des informations sur la situation générale et les tendances du marché du travail libyen, et sur la manière dont les objectifs de l'emploi sont réalisés en application de la convention. Cette dernière impose aux Etats Membres qui l'ont ratifiée d'adopter et de suivre une politique de première ligne visant à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi pour lutter contre le chômage, le sous-emploi et pour améliorer le niveau de vie au sein des Etats Membres. La convention remet aussi en cause le dogme selon lequel la croissance économique, uniquement guidée par la main invisible du marché, conduit naturellement à de plus hauts niveaux d'emploi et à un meilleur niveau de vie pour tous. Elle impose aux Etats Membres d'adopter une politique de l'emploi visant à garantir: i) qu'il y aura un travail pour toutes les personnes disponibles et en quête d'un travail; ii) que ce travail sera aussi productif que possible; et iii) qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons. Dans le cadre de ce processus, il conviendra de tenir compte du stade et du niveau du développement économique ainsi que des rapports existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux.

Le gouvernement a indiqué que plusieurs amendements ont été apportés à la politique de l'emploi de 2004 pour tenir compte des réalités actuelles. Le gouvernement a aussi indiqué qu'en 2012 un comité a été chargé de modifier la stratégie du marché du travail, de manière à l'axer sur: a) des mesures pour lutter contre le chômage dû à l'arrêt des projets de développement en raison de la guerre; b) des programmes d'éducation et de formation pour répondre aux besoins du marché du travail; et c) des mesures orientées vers l'économie informelle et la participation des migrants à des activités nécessitant une main-d'œuvre abondante, en vue de parvenir au plein emploi. Le respect de la convention est une occasion pour le gouvernement de placer l'emploi au cœur des politiques de développement économique et social. En partant de l'hypothèse selon laquelle il existe un gouvernement unifié, capable de parvenir à une stabilité raisonnable pour assurer un certain niveau de stabilité macroéconomique, on prévoit pour le pays une croissance de 15 pour cent en 2018, et de 7,6 pour cent en moyenne en 2019-20. Le solde budgétaire et la balance courante devraient largement s'améliorer et être excédentaires à compter de 2020. Néanmoins, il est probable qu'une forte inflation et la faiblesse des services de base entraînent une augmentation de la pauvreté et exacerbent l'exclusion socio-économique. L'orateur a attiré l'attention du gouvernement sur la crise sécuritaire que le désespoir économique peut générer et lui a demandé de suivre les orientations de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, sur les mesures à prendre pour créer des emplois et un travail décent visant à la prévention, au redressement, à la paix et à la résilience dans les situations de crise résultant de conflits. A la lumière de la recommandation n° 205, il est conseillé au gouvernement de: i) promouvoir le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent en tant qu'éléments centraux pour favoriser la paix, prévenir les

crises, permettre le redressement et renforcer la résilience; ii) assurer une bonne et stable gouvernance, et lutter contre la corruption et le clientélisme, et, iii) respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes fondamentaux et droits au travail, d'autres droits humains et normes internationales du travail pertinentes, selon qu'il convient, entre autres choses. Dans cet esprit, l'orateur s'est dit inquiet que la loi régissant les relations professionnelles limite le droit des travailleurs à constituer des syndicats indépendants et à y adhérer. Le droit de grève est aussi restreint de manière considérable. La législation du travail existante exige que toutes les conventions collectives respectent «l'intérêt économique national», ce qui constitue une menace pour la négociation collective volontaire autorisée par la loi régissant les relations professionnelles. De plus, cette loi confère au gouvernement le pouvoir de fixer et de réduire les salaires sans consulter les travailleurs. Ces mesures et dispositions réglementaires sont contraires à la convention qui, dans son article 3, dispose que les représentants des employeurs et des travailleurs doivent être consultés au sujet des politiques de l'emploi, afin qu'il soit pleinement tenu compte de leur expérience et de leur opinion, qu'ils collaborent entièrement à l'élaboration de ces politiques et qu'ils aident à recueillir des appuis en faveur de ces dernières. La commission d'experts est d'avis que la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les PME, 1998, fournit des orientations importantes au gouvernement. En vertu de la recommandation, les Etats Membres doivent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, assurer: la promotion du plein emploi, productif et librement choisi; l'élargissement des possibilités d'exercer une activité rémunératrice et génératrice de richesse, conduisant à un emploi productif et durable; et une participation économique accrue des groupes défavorisés et marginalisés. La commission d'experts a en outre indiqué que le gouvernement doit établir un système d'information concernant le marché du travail conformément à l'article 2 de la convention. Les données relatives à la situation et aux tendances du marché du travail servent de fondement lorsqu'il s'agit de planifier l'économie, d'effectuer des comparaisons utiles dans le temps, de fixer des objectifs en matière d'emploi et d'évaluer l'impact des mesures politiques. De surcroît, il faut que le gouvernement prête attention au nombre grandissant de jeunes handicapés du fait du conflit. Aux termes de la convention, il faut répondre aux besoins de main-d'œuvre, ce qui signifie que les mesures du marché du travail, telles que le développement des compétences, l'accompagnement et d'autres types de formation, doivent être accessibles aux personnes handicapées pour qu'elles puissent s'épanouir sur le marché du travail. Concernant la crise migratoire dans le pays, il y a lieu que le gouvernement tienne compte de la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, qui préconise l'adoption de politiques pour faire en sorte que les migrations internationales s'effectuent dans des conditions qui visent à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi. Dans ce contexte, il convient d'aider le gouvernement à remplir son devoir d'adopter des mesures en vue de répondre aux besoins de toutes les catégories de personnes qui rencontrent des difficultés pour trouver un emploi, y compris les travailleurs migrants. En conclusion, il y a lieu de rappeler que l'Union européenne (UE) a pris des mesures à court terme pour aider le gouvernement à effectuer des contrôles aux frontières, afin de restreindre l'utilisation de son territoire comme voie de transit des migrations vers l'Europe. La stratégie à long terme et plus durable doit s'inscrire dans la ligne de la recommandation n° 169, en vue d'adopter des mesures telles que l'application de programmes d'investissement public et de programmes spéciaux de travaux publics viables du point de vue économique et social, afin notamment de créer et de



maintenir des emplois et d'augmenter les revenus, de réduire la pauvreté et de mieux satisfaire les besoins essentiels.

Les membres employeurs ont rappelé que, depuis que la Libye a ratifié la convention n° 122, en 1971, la commission d'experts a formulé 6 observations et 12 demandes directes liées au respect de la convention dans le pays, en droit et dans la pratique. C'est la première fois que l'application de cette convention de gouvernance en Libye fait l'objet d'un examen devant la Commission de l'application des normes. Par ailleurs, les membres employeurs ont fait référence aux articles 1 et 3 de la convention qui prévoient notamment l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux, une politique active de l'emploi destinée à encourager le plein emploi, productif et librement choisi, qui tienne compte du stade et du niveau du développement économique dans le pays ainsi que des rapports existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux. La commission d'experts a pris note dans son rapport des informations fournies par le gouvernement relatives à: i) l'adoption de plusieurs modifications à la politique active de l'emploi pour qu'elle corresponde à la réalité du terrain et pour parvenir aux objectifs fixés d'emploi, en l'axant sur plusieurs volets, au nombre desquels: des mesures pour lutter contre le chômage dû à l'arrêt des projets de développement en raison de la guerre, des mesures d'éducation et de formation, et des mesures orientées vers l'économie informelle et la participation des migrants à des activités à forte intensité de main-d'œuvre; ii) la plus forte participation de la main-d'œuvre féminine sur le marché du travail, qui a augmenté de 250 pour cent de 2007 à 2012; et iii) la hausse du nombre de jeunes handicapés à la suite du conflit et l'augmentation de l'immigration irrégulière.

En ce qui concerne la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, la Commission de l'application des normes a examiné le cas de la Libye en 2017 à cause du non-respect de la convention de la part du gouvernement. Lors de l'examen du cas, il est clairement apparu que le pays se trouve en état de guerre et est confronté à la pire crise politique de son histoire, ainsi qu'à une escalade de la violence qui comporte même le bombardement d'hôpitaux et d'écoles. A ce propos, il est regrettable que ces actes funestes soient commis alors qu'il n'y a pas d'état de droit ni d'interlocuteurs valables, que plusieurs gouvernements sont en état de guerre et que des guérillas internes coexistent sur le même territoire. Il est nécessaire et urgent de fournir un soutien international pour mettre un terme au chaos et aux abus généralisés en Libye. Le respect de l'état de droit, élément essentiel qu'il ne faut jamais négliger, et la mise en place d'un gouvernement unique et efficace sont les premières étapes de toute solution réalisable compte tenu de la situation chaotique du pays. Le gouvernement pourra difficilement intervenir d'une façon efficace sur le marché du travail si les combats ne cessent pas et si le gouvernement ne reprend pas le contrôle de son territoire. Dans ce contexte, les membres employeurs ont fait référence au préambule de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui souligne l'importance: i) de l'emploi et du travail décent pour promouvoir la paix, prévenir les situations de crise résultant de conflits, permettre le redressement et renforcer la résilience; ii) d'élaborer, par le biais du dialogue social, des réponses aux situations de crise résultant des conflits, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, selon qu'il convient, avec les organisations appropriées de la société civile; iii) de créer ou de rétablir un environnement favorable à des entreprises durables, en tenant compte de la résolution et des conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 96<sup>e</sup> session (2007); iv) du rôle de services publics

accessibles et de qualité dans le redressement de l'économie, le développement, les efforts de reconstruction, la prévention et la résilience; et v) de la coopération internationale et des partenariats entre organisations régionales et internationales pour garantir des efforts conjoints et coordonnés. Reconnaisant la complexité de la situation dans le pays, il est à souhaiter que le gouvernement sera rapidement en mesure de communiquer à la commission d'experts des informations relatives à la stratégie du marché du travail, à la façon dont il compte parvenir aux objectifs d'emploi, aux progrès accomplis dans la collecte et l'analyse des données sur le marché du travail, aux mesures adoptées pour promouvoir la création et le développement des PME et aux actions menées pour accroître la participation au marché du travail des personnes en situation de vulnérabilité, ainsi que des informations statistiques actualisées. A cet effet, le gouvernement est invité à se prévaloir de l'assistance technique du BIT. Enfin, les membres employeurs ont lancé un appel urgent à la communauté internationale et aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour qu'ils coordonnent leur collaboration pour mettre fin au plus vite au conflit armé. De la même façon, l'OIT est invitée, au moyen de l'assistance technique du BIT, à soutenir activement le gouvernement pour rétablir les institutions du travail en Libye afin que le pays puisse parvenir à l'objectif du plein emploi, productif et librement choisi, conformément à la convention.

La membre travailleuse de l'Italie a observé que, dans ses commentaires à la commission d'experts, les autorités libyennes ont fait état de la création en 2012 d'une commission chargée de modifier sa politique du marché du travail, qui recouvre les activités relatives à la participation des migrants. Toutefois, cet engagement n'a pas été suivi d'effets. Selon le rapport de 2018 d'Amnesty International, au moins 7 000 migrants et réfugiés languissent dans des centres de détention libyens dans lesquels les abus sont monnaie courante et où la nourriture et l'eau manquent. Selon le Haut-Commissariat aux réfugiés (HCR), en avril 2018 seulement, les garde-côtes ont intercepté en mer 1 485 femmes, hommes et enfants et les ont ramenés dans le pays. Une fois interceptés, les réfugiés et les migrants ont été transférés dans des centres de détention gérés par le Département de lutte contre la migration illégale (DCIM). En outre, dans son observation de 2017 sur l'application de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, la commission d'experts a observé que les migrants ont été victimes «d'exploitation financière et de travail forcé». Tout en reconnaissant la complexité de la situation dans le pays, l'oratrice souligne que les stratégies du marché du travail ou les politiques de l'emploi élaborées par les autorités libyennes ne devraient pas compromettre les droits de l'homme et des travailleurs ni favoriser l'exploitation. Au contraire, elles devraient garantir le respect des droits de l'homme et l'accès des groupes les plus vulnérables aux services publics de base. L'oratrice ajoute que le gouvernement ne peut pas être considéré comme un «pays sûr» à qui l'on peut confier la responsabilité de la gestion des mouvements migratoires le long de la route maritime centrale de la Méditerranée vers l'Europe. Compte tenu des relations bilatérales avec l'UE, il est inacceptable de tolérer des refoulements ou des expulsions collectives. De nouveaux canaux sûrs et réguliers vers l'Europe pour les migrants et les réfugiés devraient être établis, y compris par le biais de réinstallations et de la délivrance de visas à des fins humanitaires. L'oratrice s'est également dite préoccupée par l'application de l'article 3 de la convention, qui exige que les gouvernements tiennent pleinement compte des points de vue des partenaires sociaux lorsqu'ils élaborent et mettent en œuvre une politique active de l'emploi. Il est regrettable que les collègues libyens de la Fédération générale des syndicats libyens ne puissent pas exprimer

leurs vues à cet égard, puisqu'ils ne sont pas autorisés à être des membres titulaires de la délégation libyenne.

Le **membre gouvernemental de l'Égypte** a apprécié les informations fournies par le gouvernement qui mettent en exergue les efforts consentis pour offrir des possibilités d'emploi et des prestations de bien-être aux groupes vulnérables. Il convient surtout de relever la stratégie mise au point par le gouvernement pour: *a)* valoriser les ressources humaines en s'intéressant particulièrement à la formation professionnelle; *b)* encourager les PME pour remédier au chômage; *c)* donner aux femmes les moyens de s'assumer et veiller à leur participation effective sur le marché du travail; et *d)* mettre en place un programme financier spécial pour les personnes handicapées afin de leur permettre de réaliser leur propre projet. Le gouvernement a déployé tous ces efforts pour établir une politique de l'emploi malgré les circonstances difficiles dans lesquelles se trouvait alors le pays, ce qui montre qu'il est parfaitement conscient de l'importance de fournir un travail décent et productif à tous les demandeurs d'emploi. Il faut tenir compte de ces éléments lors de l'examen du cas. Le gouvernement est invité à poursuivre ses efforts pour parvenir aux objectifs fixés dans sa stratégie. A cet effet, le Bureau est prié de lui fournir l'assistance technique nécessaire.

Un **observateur représentant la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)**, s'exprimant également au nom du Syndicat des dockers et des gens de mer de Libye, estime que l'on peut sans risque supposer que tous les mandants tripartites de la commission de l'application des normes s'accordent à reconnaître la complexité de la situation du pays – marquée par des années de conflit, à l'origine de la dislocation de l'économie. Pour autant, l'orateur pense aussi que les mandants tripartites reconnaissent la nécessité pour le gouvernement de créer des emplois et d'encourager le travail décent s'il veut résoudre les difficultés auxquelles il est confronté. Alors que la proportion de personnes économiquement actives dans le pays n'est que de 46 pour cent du total de la population en âge de travailler, elle est inférieure à 27 pour cent pour les femmes, si bien que le nombre total de femmes qui travaillent est à peine le tiers de celui des hommes. En outre, si l'on en croit un rapport de la Fondation Friedrich Ebert, la participation des femmes sur le marché du travail libyen serait cantonnée à seulement quatre secteurs – administration publique, éducation, soins de santé et sécurité sociale. L'orateur ne peut qu'en conclure que certaines pratiques administratives encouragent l'emploi des femmes seulement dans certains secteurs, et le représentant de son syndicat en Libye confirme l'existence d'une politique active de favoritisme de certaines industries, dans lesquelles les emplois sont attribués de préférence aux hommes. Le phénomène de violence et de harcèlement infâmes à l'encontre des travailleuses constitue une autre mesure dissuasive, qui va à l'encontre de la participation des femmes sur le marché du travail. Afin de promouvoir l'emploi productif des femmes, il est important de mettre en place des programmes en faveur de l'éducation et de la formation professionnelle, et également de rétablir l'état de droit de manière à garantir la sécurité des femmes. La Libye est l'un des pays d'Afrique du Nord qui a une ligne côtière sur le bassin méditerranéen. Les eaux de la Méditerranée sont souvent associées aux voyages périlleux que des migrants désespérés, aux prises avec des conflits ou de graves difficultés, doivent effectuer. Sur les 16 ports que compte le pays, 14 fonctionnent aujourd'hui. Cela dit, faute d'investissements et par manque de ressources, certains opérateurs portuaires luttent pour pouvoir payer leurs travailleurs, sans parler du mauvais état des infrastructures de certains ports, qui entraîne des déficits graves de sécurité et de santé au travail, de même que des problèmes de sécurité. Les assureurs tout comme les syndicats du secteur maritime conseillent encore aux arma-

teurs de prévenir les équipages de l'instabilité de la situation, notamment d'activités liées au trafic de pétrole au large de la côte ouest du pays. Le secteur maritime est considéré comme ayant un grand potentiel. Il est donc à espérer qu'une approche globale sera adoptée en vue de l'élaboration d'une politique capable de relancer les ports et les industries maritimes, dans le but de créer un emploi à long terme, stable et productif. Tout en ayant pleinement conscience des difficultés sur le terrain, le gouvernement doit sans faute mettre en place une politique de l'emploi, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de stimuler la croissance et le développement économiques et vaincre le chômage et le sous-emploi, conformément à la convention. Pour ce faire, le gouvernement devrait être guidé par la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui fournit aux Etats Membres de l'OIT des directives sur les mesures à prendre pour créer de l'emploi et un travail décent aux fins de prévention et pour permettre le redressement, promouvoir la paix et renforcer la résilience dans les situations de crise émanant de conflits. Les syndicats et les organisations internationales de travailleurs sont prêts à fournir une aide afin d'assurer un travail décent à tous les travailleurs.

Le **membre gouvernemental de l'Iraq** s'est félicité du rapport fourni par le gouvernement. Etant donné la guerre et la situation sécuritaire difficile que connaît le pays, il convient de lui donner un temps suffisant pour répondre aux observations de la commission d'experts. L'assistance technique du BIT est hautement appréciée pour permettre au pays de mettre en œuvre les dispositions de la convention.

Le **membre travailleur du Burkina Faso** a indiqué que l'importance de la prise de parole sur la mise en œuvre de la convention est sans objet. Il convient, au nom de la morale, de la dignité et l'intégrité humaine, de s'incliner devant la mémoire de tous les Libyens massacrés au cours de l'agression impérialiste du peuple libyen, de même que de ceux et celles qui continuent de perdre leur vie en raison des dégâts collatéraux liés à cette déstabilisation. L'immobilisme des institutions internationales et surtout africaines face à cette désarticulation politique, économique, sociale et militaire dont les conséquences humaines sont inestimables dans le pays et dans la bande sahélo-saharienne est regrettable. Dans ce contexte, la question de l'emploi se pose de façon cruelle. L'adoption d'une politique d'emploi, prenant en compte les aspirations profondes du peuple libyen, pour le développement de leur pays, dans le respect des valeurs humaines de solidarité, est une exigence d'extrême urgence. Cela doit aussi se faire dans le respect de la convention et de la recommandation y relative. Face aux cas d'esclavage ayant cours dans le pays, il y a lieu d'encourager et d'exprimer sa solidarité avec le peuple libyen dans sa lutte pour la reconstruction du pays sur la base des valeurs humaines d'égalité, d'intégrité et de solidarité. L'orateur a invité instamment les syndicalistes et autres organisations de la société civile libyenne à rester solidaires et à résister aux ravages de l'impérialisme, et a demandé au BIT d'apporter son assistance technique.

Le **membre gouvernemental de l'Algérie** s'est félicité du rapport du gouvernement et des efforts déployés malgré la situation transitoire que connaît le pays pour mettre en place une politique d'emploi et de développement du personnel qui vise la promotion du développement de la formation, ainsi que la lutte contre le chômage. Soutenir les petites et moyennes entreprises, promouvoir l'entrepreneuriat des femmes, créer une base de données des ressources humaines pour favoriser l'autonomisation et le développement pour la période 2013-2040 contribuera à faire émerger une nouvelle vision de politique publique à court et à moyen terme faisant de l'emploi un levier de cohérence politique économique. Les mesures prises par le gouvernement pour développer les informations sur le marché du



travail et assurer un suivi et une évaluation de la politique de l'emploi au travers de la collecte de données précises au moment de l'application de celle-ci sont notées avec satisfaction. En outre, la réalisation des études, la fourniture de données sur l'orientation des politiques de l'emploi et l'enregistrement des offres de travail en collaboration avec les partenaires sociaux et avec le centre d'information et de documentation du ministère du Travail sont hautement appréciés. Dans ce contexte, le programme pilote, lancé en 2017 pour financer les petites et moyennes entreprises afin d'améliorer l'employabilité, l'esprit d'entreprise et l'initiative dans le domaine du travail autonome des femmes, des hommes et des jeunes, est très louable. Les mesures prises par le gouvernement pour gérer le dossier des travailleurs migrants clandestins, en collaboration avec les pays voisins, les pays d'origine et les organisations internationales, sont vivement saluées. Il s'agit également de promouvoir la relation entre la migration et le développement et de renforcer la base de données concernant ces travailleurs. L'orateur a conclu qu'il n'y a pas de stabilité économique et sociale sans création d'emplois et que le travail décent est la pierre angulaire de la cohésion sociale. Pour atteindre ces engagements, il est nécessaire de soutenir les efforts du gouvernement pour la stabilisation politique, sociale et économique du pays. L'assistance technique du BIT est hautement appréciée pour mettre en œuvre ces engagements.

**Le représentant gouvernemental** a remercié tous les participants à la discussion et a souligné que le gouvernement d'union nationale est résolu à poursuivre sa coopération avec le BIT. L'édition 2018 du Rapport national sur le développement humain sera publiée dans peu de temps. Ce rapport vise à établir des cadres pour améliorer le marché du travail et la concurrence économique au niveau national. En outre, un rapport sur l'application de la convention sera soumis à la commission d'experts à sa prochaine session. L'orateur souligne la volonté du gouvernement de mettre en œuvre une politique nationale du travail qui va dans le sens de la convention. Bien que l'économie du pays soit tributaire du pétrole, ressource exposée à l'instabilité sur le marché international, le gouvernement continuera quand même de prendre les mesures nécessaires pour réduire le taux de chômage. Le gouvernement s'engage également à poursuivre les consultations avec les partenaires sociaux en vue de la concrétisation de la paix sociale et de la sécurité sociale. A partir des données extraites de l'enquête 2017-18, des indicateurs sur la main-d'œuvre dans les différentes régions du pays seront élaborés. Le gouvernement s'engage à garantir un niveau de développement égal partout, en accordant une attention particulière aux zones reculées.

**Les membres employeurs** ont signalé que les informations fournies par les participants dans leurs interventions mettent en évidence la situation qui règne en Libye. Tous les participants sont d'accord sur la situation dans laquelle se trouve la Libye et sur les efforts que déploie le gouvernement pour créer des emplois. Le gouvernement demande du temps pour atteindre les objectifs que fixe la convention et sollicite, par ailleurs, l'assistance technique du BIT pour y parvenir. Cela semble témoigner de la bonne volonté du gouvernement de résoudre les problèmes qu'il rencontre pour appliquer la convention. Dans ce contexte, les membres employeurs ont répété ce qu'ils ont dit dans leur première intervention au sujet de la nécessité de prendre en compte la complexité de la situation qui règne dans le pays. Il faut souhaiter que le gouvernement sera bientôt en mesure de communiquer, dans son rapport, les informations demandées par la commission d'experts, avec l'assistance technique du BIT qu'elle avait proposée, et des organisations de travailleurs et d'employeurs. Notamment, il serait bon que le gouvernement puisse offrir des informations sur la stratégie du marché du travail, la façon dont les objectifs

de l'emploi que fixe la convention seront réalisés, l'état d'avancement de la compilation des informations sur la situation du marché du travail, les mesures adoptées pour promouvoir le développement des PME et celles adoptées pour encourager la participation sur le marché du travail des personnes en situation de vulnérabilité, ainsi que des données statistiques à jour sur la situation du marché du travail.

**Les membres travailleurs** ont fait valoir qu'en période de conflit les normes internationales du travail sont en fait plus importantes que jamais. Le gouvernement a déclaré avoir pris des mesures pour modifier la stratégie du marché du travail et pour amender la politique de l'emploi, compte tenu de la réalité du terrain, notamment le chômage, le sous-emploi et le développement des compétences. La convention interdit la discrimination dans l'emploi à l'encontre des femmes, des jeunes, des travailleurs handicapés, des travailleurs âgés et des migrants. Le gouvernement doit fournir par conséquent des informations sur les stratégies permettant d'accroître la participation au marché du travail des personnes en situation de vulnérabilité au déficit de travail décent, notamment des statistiques ventilées par âge et par sexe. Le gouvernement a confirmé que le processus de modification de la stratégie du marché du travail et de la politique de l'emploi est inclusif et mené en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, comme le requiert la convention dans son article 3. L'article 1 de la convention exige des gouvernements qu'ils assurent le plein emploi, productif et librement choisi. A cet égard, il est demandé au gouvernement de: a) recourir aux orientations des recommandations pertinentes de l'OIT, notamment les recommandations n<sup>os</sup> 169, 189 et 205; b) accorder une attention particulière aux plus de 200 000 personnes déplacées et à la crise migratoire en général; c) veiller à ce que les jeunes et les travailleurs migrants aient accès aux possibilités d'emploi; d) fournir des informations actualisées et détaillées sur la stratégie du marché du travail et la politique de l'emploi et sur la façon dont les objectifs de l'emploi sont réalisés; et e) fournir à la commission d'experts des statistiques à jour sur la situation de l'emploi, compte tenu du niveau et des tendances de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, ainsi que sur les compétences disponibles de la main-d'œuvre, notamment les jeunes. Dans ce but, le gouvernement doit systématiser la collecte de données pour permettre l'analyse et l'évaluation de la situation de l'emploi dans le pays, et élaborer des méthodes de mesure empirique de sa conformité avec la convention. La commission d'experts a souligné le rôle unique que jouent les PME et, partant, la pertinence des orientations figurant dans la recommandation n° 189. Le gouvernement doit par conséquent fournir des informations sur les mesures et les programmes adoptés afin de promouvoir la création de PME. Le gouvernement est invité instamment à se prévaloir de l'assistance et du soutien du BIT pour l'aider à résoudre les problèmes que pose le respect de la convention.

### Conclusions

**La commission a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.**

**La commission a souligné l'impact et les conséquences des conflits sur la pauvreté et le développement, le travail décent et la viabilité des entreprises, et a reconnu l'importance de l'emploi et du travail décent pour promouvoir la paix, permettre le redressement et renforcer la résilience.**

**Prenant en compte la déclaration du gouvernement et la discussion, tout en reconnaissant la complexité de la situation sur le terrain et la présence d'un conflit armé, la commission a prié le gouvernement de fournir:**

- **des statistiques actualisées sur le marché du travail, ventilées par sexe et par âge;**

**Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970**  
*Etat plurinational de Bolivie (ratification: 1977)*

- des informations sur la stratégie relative au marché du travail et sur la manière dont les objectifs en matière d'emploi devraient être atteints;
- des informations sur les progrès réalisés dans la collecte et l'analyse de données sur le marché du travail; et
- des informations sur les mesures visant à promouvoir la création et le développement de petites et moyennes entreprises, ainsi que sur les mesures prises pour accroître la participation des personnes en situation de vulnérabilité au marché du travail.

La commission prie instamment le gouvernement de soumettre un rapport détaillé à la commission d'experts pour sa prochaine session en novembre 2018.

La commission a prié instamment le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour adopter et mettre en œuvre sans retard une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Enfin, la commission a appelé l'OIT, la communauté internationale et les organisations d'employeurs et de travailleurs à collaborer afin de renforcer en Libye le système d'administration du travail pour que, ainsi, le plein emploi, productif et librement choisi, devienne dès que possible une réalité en Libye.

Le représentant gouvernemental a rappelé que, tel qu'indiqué auparavant, le délai de novembre 2018 est trop court, et le gouvernement a besoin de plus de temps pour répondre aux demandes de la commission d'experts. Malgré ce court délai, le gouvernement fera de son mieux pour mettre en œuvre les recommandations de la Commission de la Conférence.

---

**Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970**

**ETAT PLURINATIONAL DE BOLIVIE (ratification: 1977)**

Un représentant gouvernemental a fait observer que l'essence de la convention est de protéger les travailleurs et que les doléances ont été exprimées par les employeurs. Ceux-ci instrumentalisent la convention en vue de remettre en question un modèle économique performant, parce qu'ils regrettent les politiques de privilège qui leur étaient favorables, et d'empêcher l'Etat de fixer des salaires dignes pour les travailleurs. Le gouvernement met en place des politiques économiques et sociales qui protègent des secteurs qui avaient toujours été exclus et mis à l'écart. Le dialogue, les consultations avec les différents secteurs et la recherche de consensus sont les méthodes employées, dans le respect de la législation nationale et du droit international. La convention a été adoptée pour compléter d'autres conventions relatives à la protection des travailleurs contre des rémunérations excessivement basses. Une politique d'augmentation progressive et systématique du salaire minimum est actuellement mise en œuvre, et les doléances des employeurs semblent viser la justice sociale. Le préambule de la convention réaffirme qu'il incombe à l'Etat de protéger les groupes de salariés, qui sont en situation défavorable face aux employeurs. La protection des travailleurs par l'Etat est un mandat constitutionnel que l'on n'abandonne pas en raison d'une interprétation erronée de la convention. L'objectif central de la convention est posé en son article premier, qui prévoit l'établissement d'un système de salaires minima protégeant tous les groupes de salariés. L'élément essentiel de la convention est la fixation du salaire minimum et non expressément le dialogue social, qui fait partie des outils permettant d'y parvenir. Il existe une convention expresse sur le dialogue social, dont l'application ne fait pas l'objet du présent examen et que le gouvernement n'a pas ratifiée. Le paragraphe 2 de l'article 4 de la convention mentionne les pleines consultations

et l'établissement, l'application et la modification des méthodes de fixation et d'ajustement du salaire minimum, c'est-à-dire la façon de concevoir les règles fixant le processus de détermination du salaire minimum, et non sa détermination annuelle. Depuis 2006, la politique salariale du gouvernement vise à réduire les énormes écarts économiques et à favoriser les secteurs traditionnellement exclus, à savoir ceux qui gagnent le moins, au moyen d'une augmentation des salaires supérieure au taux de l'inflation, en préservant la durabilité des investissements publics et privés. C'est en tenant compte de ces principes que les hausses annuelles de salaires sont décidées. Dans ce cadre, le représentant gouvernemental a souligné que l'interprétation juridique de la convention doit être plus rigoureuse et ne pas perdre de vue qu'elle vise, dans l'esprit, à protéger le travailleur salarié contre le déséquilibre inhérent à sa position vis-à-vis des employeurs. La fixation des salaires minima s'inscrit dans le cadre institutionnel suivant: 1) l'article 49 de la Constitution dispose que la législation régira les relations de travail, y compris la fixation des salaires minima généraux et sectoriels, ainsi que des hausses de salaire; 2) l'article 52 de la loi générale sur le travail dispose que le gouvernement central déterminera la rémunération ou le salaire; et 3) l'article 8 du décret suprême n° 28699 du 1<sup>er</sup> mai 2007 dispose que les employeurs et les travailleurs pourront librement décider des rémunérations, qui doivent être supérieures au salaire minimum national déterminé par le gouvernement. Par conséquent, le cadre institutionnel existe et se fonde sur la Constitution politique de l'Etat, norme qui a été établie à la suite de consultations avec les travailleurs et les employeurs et sur laquelle le peuple a été consulté, étant donné qu'elle est le fruit d'une Assemblée constituante et qu'elle a été adoptée par référendum.

Par le passé, en ce qui concerne les rapports entre organisations d'employeurs et organisations de travailleurs, des facteurs favorables aux employeurs ont annulé les dispositifs de négociation collective par secteur économique. Les travailleurs ont donc dû se tourner vers l'Etat pour faire valoir leurs demandes, y compris en matière de salaires. Depuis 2006, le gouvernement élabore des mesures qui permettent de relever les rémunérations beaucoup trop basses, dans le respect le plus complet de l'esprit de la convention, ainsi que des dispositifs de dialogue et de consultation avec les secteurs concernés, dans le cadre de la Constitution et de la législation en vigueur. Le gouvernement a multiplié par quatre le salaire minimum, qui était de 63 dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) en 2005 (l'un des plus bas de la région), et qui s'élève désormais à 295 dollars E.-U. Toutefois, malgré cette augmentation, il demeure inférieur au montant requis pour couvrir les besoins d'un travailleur et de sa famille. Cette hausse a été établie en prenant en considération les critères énoncés à l'article 3 de la convention: a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux; 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. La politique salariale établie par le gouvernement est proportionnelle à la croissance économique et à la production nationale. Grâce au modèle économique social, productif et communautaire, ces chiffres ont également quadruplé. Le produit intérieur brut (PIB) est passé de 9,568 millions de dollars en 2005 à plus de 37 milliards de dollars en 2017. Il ne s'agit donc pas de hausses arbitraires mais d'augmentations fondées sur une économie solide et prospère. De la même manière, les hausses de salaire ont été établies en tenant compte de la position des travailleurs et des employeurs, avec lesquels le gouvernement dialogue et qu'il

consulte régulièrement, comme le montrent les nombreuses réunions du groupe de travail établi au plus haut niveau de l'Etat auxquelles participent des représentants de la Confédération des employeurs privés de Bolivie (CEPB). La Banque mondiale reconnaît que le pays est l'un des premiers de la région à réduire l'inégalité salariale. D'après le coefficient de Gini, l'écart entre les salaires a diminué de 0,53 pour cent à 0,44 pour cent au cours des dix dernières années. Grâce au modèle économique appliqué, l'extrême pauvreté a chuté de 38,2 pour cent à 17,9 pour cent entre 2005 et 2017. Plus de 3 millions de personnes sont sorties de la pauvreté, et la majeure partie de la population (58 pour cent) touche un revenu moyen qui lui permet de vivre bien. La politique salariale entraîne une plus grande demande intérieure, qui est très bénéfique également pour le secteur privé dont les gains ont quadruplé, passant de 8,663 milliards de bolivianos en 2006 à 27,766 milliards de bolivianos en 2017. Le modèle économique se fonde sur la nationalisation des ressources naturelles et l'industrialisation, le renforcement de la demande intérieure, la redistribution des richesses et d'importants investissements publics. Ces piliers garantissent la stabilité économique, la création d'emplois, la diminution du taux de chômage et une croissance constante de l'économie, résultats qui contribuent à faire reculer la pauvreté et les niveaux d'inégalité. Comme le montrent les chiffres, les employeurs privés bénéficient en grande partie de la stabilité économique, politique et sociale, ainsi que de la sécurité juridique accordées par le gouvernement depuis 2006, éléments qui leur permettent de réaliser des investissements et de lancer de nouveaux projets en ayant la certitude d'obtenir les meilleurs résultats possibles. Les employeurs doivent accorder sécurité et stabilité sociale aux travailleurs qui dépendent d'eux. Toutefois, certains provoquent à dessein la faillite de leur entreprise et l'abandonnent. Le représentant gouvernemental a regretté que les employeurs aient porté des accusations infondées et utilisé des arguments procéduraux pour limiter une augmentation juste et équitable du salaire minimum, conformément aux dispositions de la convention, et que ce cas ait été inclus dans la liste. On devrait au contraire encourager les gouvernements à améliorer le niveau de vie de leur population, dans le cadre de l'objectif de la convention et à la lumière des droits de l'homme.

Les membres employeurs ont fait bon accueil aux informations transmises par le gouvernement. Certes, ce cas est examiné pour la première fois par la commission, mais il a fait l'objet de commentaires de la commission d'experts, laquelle a formulé des observations à ce sujet en 2013, 2014, 2017 et 2018. La commission d'experts a déjà demandé au gouvernement de prendre d'urgence des mesures pour garantir la pleine consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ainsi que leur participation directe à la procédure de fixation du salaire minimum. La commission d'experts avait également noté avec préoccupation que la CEPB et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) affirment que, depuis 2006, les organisations d'employeurs sont systématiquement exclues des consultations sur la fixation des salaires minima. Cette année, la commission d'experts rappelle à nouveau que la convention exige de consulter de manière approfondie les partenaires sociaux en vue de l'établissement, de l'application et de la modification des méthodes de fixation et que la participation active des organisations de travailleurs et d'employeurs est essentielle pour permettre une prise en considération optimale de tous les facteurs pertinents dans le contexte national. Il convient de déterminer si les recommandations de la commission d'experts ont été prises en compte. Le gouvernement est très loin de respecter la convention, en ce qui concerne tant la procédure que les critères de fixation des salaires. S'agissant du premier point, l'article 4 de la convention requiert

de consulter les partenaires sociaux, conformément aux normes les plus élémentaires de l'OIT, le dialogue tripartite étant un pilier essentiel de la consultation. Les caractéristiques de ce dialogue sont la bonne foi des interlocuteurs et la recherche de consensus. Quand le consensus n'est pas possible, la personne chargée de prendre une décision doit prendre en compte à cette fin les sensibilités des personnes ayant participé au dialogue. La convention indique que la consultation doit être «pleine». Par conséquent, le gouvernement doit s'efforcer davantage de faciliter le dialogue et de l'approfondir. En déclarant que la CEPB «n'a pas demandé expressément» à participer aux décisions relatives à la fixation de salaires minima, le gouvernement ne tient pas compte de l'obligation qu'il a en tant que responsable d'une pleine consultation. Les employeurs ont demandé à participer au dialogue sur le salaire minimum, comme cela ressort des rapports de la commission d'experts. Les hauts fonctionnaires du gouvernement, par exemple le ministre de l'Economie et le ministre de la Présidence, ont récemment déclaré dans les médias locaux que le secteur des employeurs ne participera pas aux prises de décisions sur les salaires minima et que, depuis 2006, le gouvernement a essentiellement pour politique de fixer les hausses de salaire seulement avec le secteur des travailleurs. Le gouvernement confirme cette politique devant la commission et prétend procéder à une nouvelle lecture de la convention, selon laquelle la consultation des partenaires sociaux sur les modifications salariales ne serait plus valide. La commission ne peut accepter qu'un gouvernement méprise le dialogue social et elle doit répondre d'une manière aussi drastique lorsque les employeurs ne sont pas consultés.

En ce qui concerne l'inobservation des éléments à prendre en compte pour déterminer le niveau des salaires minima, la commission d'experts cite une déclaration du gouvernement dans laquelle il affirme que, pour fixer le salaire minimum, on prend en considération l'inflation, la productivité, le 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. Cette affirmation n'est pas exacte. La législation bolivienne compte deux références en matière de salaire. D'un côté, le salaire minimum national, qui s'applique à tous les travailleurs, sans différenciation selon le groupe de salariés, différenciation qui serait souhaitable pour des raisons économiques et juridiques, et qui est permise par la convention. De l'autre, le «salaire de base» qui s'applique à tous les travailleurs et qui ne peut pas être inférieur au salaire minimum national. Il est fixé en fonction du contrat de travail individuel ou collectif conclu par l'employeur et le travailleur. Toutefois, des décisions ministérielles sont prises chaque année qui obligent les parties à négocier des hausses du salaire de base dans un certain délai, sous peine d'amendes et de sanctions pour l'employeur. Entre 2006 et 2018, le salaire minimum national s'est accru de 312 pour cent et le «salaire de base» de 149 pour cent, ces deux chiffres étant très supérieurs au taux d'inflation cumulée pendant cette période. Le salaire minimum national est plus élevé que le PIB par travailleur, ce qui dénote la faible productivité par travailleur. Les membres employeurs ont demandé si l'indice de productivité, la viabilité des entreprises et la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité ont été pris en compte pour fixer le salaire minimum. La politique salariale du gouvernement explique la précarisation de l'emploi, la hausse du taux de chômage et l'augmentation des indicateurs d'informalité (près de 61 pour cent des travailleurs en emploi). S'est également accrue la proportion de travailleurs qui touchent un salaire inférieur au salaire minimum national, précisément en raison de l'augmentation de l'informalité. Dans le cas du secteur public, le nombre d'emplois protégés diminue et les emplois temporaires augmentent. Les membres em-



ployeurs ont néanmoins noté que le gouvernement applique les critères de la convention dans le secteur public, dans lequel il joue le rôle de l'employeur. Pour appliquer des hausses salariales, les entreprises publiques doivent analyser le résultat net et la disponibilité financière de chaque entreprise et démontrer la viabilité financière et l'existence nécessaire d'un profit opérationnel. En conclusion, les membres employeurs affirment que le gouvernement a délibérément omis de consulter l'organisation d'employeurs et de tenir compte des critères techniques qui devraient fonder la fixation des salaires minima.

**Les membres travailleurs** ont indiqué que, en 2017, le décret suprême n° 3161 du 1<sup>er</sup> mai 2017 a porté augmentation du salaire minimum national, compte tenu d'un ensemble de recommandations de la Centrale ouvrière bolivienne (COB) et conformément aux informations reçues, à des facteurs socio-économiques tels que l'inflation, la productivité, le 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. Aujourd'hui, le salaire minimum s'élève à 2 060 bolivianos, soit une hausse de 335 pour cent par rapport à 2006. La fixation du salaire minimum est importante à plus d'un titre. Premièrement, les salaires sont une source essentielle de revenus pour les ménages et pèsent donc fortement sur le niveau de vie de la population. Deuxièmement, ils représentent une source d'épanouissement personnel. Troisièmement, lorsque l'Etat fixe le salaire minimum, il garantit au travailleur qu'il pourra couvrir les besoins fondamentaux pour vivre. Le Préambule de la Constitution de l'OIT proclame qu'il est urgent d'améliorer les conditions de travail, dont la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables. Le salaire minimum permet aux travailleurs et à leur famille de mener une vie digne, compte tenu de leur niveau de développement économique. S'il est vrai que les facteurs économiques peuvent conditionner les augmentations du salaire minimum, il ne faut pas oublier que le salaire minimum a un rôle essentiel pour éviter les effets des contingences économiques sur les travailleurs et les ménages les plus vulnérables et aux revenus les plus modestes. La recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, dispose que «la fixation des salaires minima devrait constituer l'un des éléments de toute politique destinée à lutter contre la pauvreté et à satisfaire les besoins de tous les travailleurs et de leur famille». Le salaire minimum a essentiellement pour objectif d'assurer aux salariés la protection sociale nécessaire en ce qui concerne les niveaux minima de salaire admissibles.

Toutefois, et comme l'a indiqué la commission d'experts dans ses observations, la convention exige de consulter pleinement les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées au sujet de l'établissement, de l'application et de la modification des méthodes permettant de fixer et d'ajuster de temps à autre les salaires minima (article 4, paragraphe 2). De plus, la participation active de ces organisations est essentielle pour permettre une prise en considération optimale de tous les facteurs pertinents dans le contexte national. En conséquence, la commission d'experts a instamment prié le gouvernement de prendre des mesures, sans délai, en consultation avec les partenaires sociaux, afin d'assurer leur participation pleine et effective aux méthodes employées pour fixer et ajuster le salaire minimum. Le salaire minimum est l'une des institutions les plus importantes. Il est fixé par le gouvernement, en concertation avec les travailleurs et les employeurs. Dans un souci d'ordre public, le salaire doit couvrir les besoins essentiels que sont l'alimentation, le logement, l'éducation, la sécurité sociale, les loisirs et les congés. Il doit également servir de point de départ aux salaires de base dans les conventions collectives. La fixation des salaires minima contribue également à mettre en place une série de

règles identiques pour tout le monde. Les membres travailleurs ont salué le fait que le gouvernement a souhaité instaurer des politiques salariales durables, s'inscrivant dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, lorsqu'il a fixé le salaire minimum. La hausse des salaires et l'inégalité salariale y occupent une place prépondérante. L'augmentation des salaires et les possibilités de travail décent sont essentielles à l'élimination de la pauvreté et à la réduction des inégalités dans le pays. Les membres travailleurs ont dit tenir au dialogue social et à la consultation des partenaires sociaux avant toute fixation du salaire minimum. Le dialogue social doit être institutionnalisé, c'est-à-dire qu'il doit pouvoir s'appuyer sur des structures tripartites permanentes d'examen des politiques publiques et sur un programme visant à répondre aux problèmes qui touchent la société. Toutefois, pour ce faire, chacun doit faire preuve de bonne foi, participer et assumer ses responsabilités. En définitive, l'institutionnalisation du dialogue social doit servir à: 1) donner lieu à un développement durable et inclusif afin d'améliorer la qualité de vie et les conditions sociales; 2) faire davantage bénéficier les travailleurs de la redistribution des richesses afin d'éliminer les inégalités actuelles; 3) promouvoir le travail décent et des niveaux de salaire qui permettent une vie digne, dans le respect de la liberté syndicale et d'une négociation collective renforcée; et 4) réduire l'écart entre la pauvreté extrême et la concentration des richesses, afin de permettre l'inclusion sociale. Sans salaires suffisants ni protection au travail adéquate, il ne peut y avoir de société inclusive et la paix sociale est mise en péril.

**Le membre employeur de l'Etat plurinational de Bolivie** a souligné que, ces dernières années, les employeurs boliviens ont présenté des doléances auprès de l'OIT pour non-respect systématique de la convention de la part du gouvernement depuis 2006, s'agissant de l'obligation de consulter pleinement les organisations d'employeurs. La politique du gouvernement en matière de salaire a eu des effets économiques négatifs sur diverses entreprises qui ne bénéficient ni d'un mécanisme efficace de contrôle de la légalité ni de la sécurité juridique nécessaire pour peser sur la conduite du gouvernement. L'examen du cas par la commission donne l'espoir que, dans une instance internationale, le gouvernement sera ramené à la raison et incité à inclure tous les acteurs à la fixation des salaires minima. La convention exige, dans ses articles 1 et 4, de prendre des dispositions pour consulter pleinement les organisations représentatives de travailleurs et également d'employeurs pour établir un système de salaires minima et, le cas échéant, les groupes de salariés auxquels s'applique ce dernier. Dans son article 3, la convention définit en outre les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima. S'agissant de la pleine consultation, en dépit des doléances et des observations que la CEPB a présentées à plusieurs reprises ces dernières années, le gouvernement n'a procédé à aucun changement. Il a maintenu sa politique consistant à faire abstraction totale de la participation et de la consultation des organisations patronales. Le gouvernement s'est contenté de tenir des réunions exclusivement avec les organisations de travailleurs sous la direction de la COB. A aucun moment le gouvernement ne s'est soucié de l'avis, et encore moins de l'approbation, de la CEPB, laquelle en a été réduite à prendre connaissance des décisions arrêtées dans la presse nationale et dans les bulletins officiels publiés périodiquement. De plus, les représentants du gouvernement, de manière répétée, déclarent publiquement leur opposition catégorique à la participation du secteur privé à tout type de discussion sur la fixation du salaire. Entre autres déclarations publiques de ministres d'Etat dans les médias sociaux, le ministre de la Présidence a indiqué que la fixation des salaires ne se fait qu'avec les travailleurs, précisant à cet égard qu'il

fait partie d'un gouvernement de travailleurs et non du monde des affaires.

L'orateur a également indiqué que, depuis 2006, non seulement les entreprises ne peuvent pas participer à la fixation des salaires, mais qu'est privilégié en outre un mode inéquitable de participation. En effet, la COB est l'unique instance à laquelle il est fait appel pour valider les mesures relatives aux salaires. Définir la fixation du salaire minimum et ses augmentations uniquement avec les représentants des travailleurs trahit entièrement l'esprit du dialogue social et le principe du tripartisme que promeut l'OIT en matière de détermination des politiques du travail. L'orateur a rappelé qu'il faut également mener à bien des consultations sur les éléments à prendre en compte pour fixer le niveau du salaire minimum. Cette consultation valide le dialogue social en tant que méthode suffisante et légitime pour définir le système de fixation du salaire minimum. Le gouvernement a appliqué des hausses disproportionnées et sans lien avec la réalité économique. Entre 2006 et 2018, l'augmentation du salaire minimum national a atteint un pourcentage cumulé de 312 pour cent comme résultat global des augmentations accordées chaque année. Ces augmentations dépassent de loin le taux d'inflation annuel et ne prennent pas en compte d'autres facteurs économiques tels que les exigences du développement économique, les niveaux de productivité, la hausse du nombre d'emplois décents et de meilleure qualité, la nécessité d'atteindre et de maintenir un niveau d'emploi élevé, la garantie d'emplois décents et la viabilité des entreprises. Par ailleurs, le gouvernement, en déterminant l'augmentation des salaires, ne tient pas compte de la progression des emplois informels sur le marché du travail. L'orateur a indiqué par ailleurs que les employeurs sont tenus de négocier des conventions et de les présenter au ministère du Travail dans les délais impartis sous peine de se voir infliger des amendes ou des sanctions économiques. Certains dirigeants syndicaux profitent de cette situation pour exiger des employeurs des augmentations plus importantes en contrepartie de la signature d'accords. Enfin, l'orateur a demandé à la commission de se prononcer sur les doléances présentées, et instamment prié le gouvernement de respecter toutes les dispositions de la convention afin de garantir et d'accroître les offres de travail décent dans le pays.

**Le membre travailleur de l'Etat plurinational de Bolivie** a déclaré que les travailleurs s'emploient à faire appliquer la convention depuis sa ratification. Les récentes hausses de salaire s'expliquent notamment par le gel des salaires minima, qui a débuté à partir des années quatre-vingt et que l'on attribue en partie à l'adoption de mesures ayant conduit à la privatisation de diverses entreprises publiques, dont certaines entreprises de l'industrie minière et cimenteries. Ce gel des salaires a pris fin en 2005, ce qui signifie que les travailleurs ont souffert pendant de nombreuses années. Concernant l'application de la convention, l'article 10 du statut de la CEPB dispose que «[la Confédération] ne pourra pas représenter juridiquement ses organisations affiliées, que ce soit lors de la négociation ou de la résolution de conflits entre des travailleurs et des entreprises individuelles, et, partant, qu'elle n'a pas la personnalité juridique nécessaire pour être saisie de déclarations ou de notifications ni pour accepter des demandes ou des revendications de quelque secteur que ce soit qui impliquent les entités qui la composent ou qui sont adressées par l'intermédiaire de la Confédération». Par ailleurs, pendant plusieurs années, les travailleurs ont été empêchés de participer au dialogue social au même titre que le gouvernement et les employeurs. Ce n'est que récemment que des progrès ont été réalisés à cet égard, étant donné que les travailleurs peuvent désormais participer au contrôle d'entreprises publiques relevant de secteurs stratégiques. Toutefois, dans certaines entreprises privées, un nombre impor-

tant de travailleurs (plus de 400) ont vu leur activité professionnelle perturbée. En effet, ils ont été contraints de prendre des congés collectifs ou ont été licenciés au motif que les entreprises étaient en déficit, qu'elles ne pouvaient pas garantir le versement du salaire minimum, ou qu'elles ne pouvaient pas accorder de hausse des salaires. Il est suggéré d'adopter une législation qui favoriserait la création d'entreprises sociales, pour donner la possibilité aux travailleurs de s'occuper de la gestion de certaines entreprises déclarées en déficit. Par exemple, dans l'industrie minière, il existe actuellement des entreprises qui sont gérées par leurs propres travailleurs et qui jouissent d'une autonomie technique, économique et financière. Dans ces entreprises, les hausses de salaire sont liées aux gains générés: en l'absence de bénéfices, il n'y a pas de hausse de salaire. Pour cette raison, les travailleurs considèrent que la stabilité du travail et la pérennité des centres de travail sont cruciales.

**Le membre gouvernemental du Paraguay**, s'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a remercié le gouvernement pour les informations fournies. La convention a été adoptée dans le souci de compléter la protection offerte aux salariés contre des salaires excessivement bas. L'orateur a aussi salué les mesures que le gouvernement a prises pour tenir compte des positions des partenaires sociaux lors de la fixation du salaire minimum. Conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030, une croissance économique soutenue, inclusive et durable est essentielle à la prospérité, et ne sera possible que si la richesse est partagée et si l'on s'attaque aux inégalités de revenus. C'est pourquoi le gouvernement a pour tâche essentielle de garantir la stabilité sociale des travailleurs. L'orateur a également accueilli avec satisfaction les informations selon lesquelles l'augmentation réelle du salaire minimum a permis de faire reculer les inégalités salariales. Le gouvernement est invité à poursuivre ses efforts en vue de renforcer ses mécanismes de consultation des partenaires sociaux.

**Le membre employeur de l'Uruguay** a fait observer que le gouvernement ne se conforme pas de manière claire et systématique à la convention. Le gouvernement établit des salaires minima après négociation avec les travailleurs, sans consulter les organisations d'employeurs les plus représentatives. Au-delà de toute divergence de vues quant aux hausses de salaires minima et aux méthodologies utilisées pour les établir, l'OIT doit rester vigilante dans les cas où les partenaires sociaux ne peuvent pas exprimer leur opinion. Il s'agit là d'une situation grave dans laquelle le BIT peut déployer toutes ses possibilités d'assistance par l'intermédiaire des bureaux régionaux afin de parvenir à un équilibre raisonnable dans les relations de travail. Les politiques qui ne respectent pas les principes fondamentaux au travail donnent lieu à des abus que l'on ne peut tolérer, quel que soit le secteur. Le BIT dispose de tous les outils nécessaires pour collaborer avec le gouvernement au renforcement d'un système de relations de travail plus harmonieux, dans lequel le secteur privé peut être entendu. Il est essentiel d'éviter la violation des principes fondamentaux régissant le monde du travail.

**Le membre travailleur de l'Uruguay** a rappelé que la naissance de l'OIT est venue de l'idée selon laquelle, dans une telle institution, l'égalité de tous peut devenir une réalité. Dans ce contexte, le salaire minimum garanti que les plus faibles perçoivent un salaire qui ne peut être inférieur à un salaire de base. Au nom du mouvement syndical de son pays, l'orateur a offert coopération et assistance au gouvernement et au mouvement syndical bolivien.

**Le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela** a souscrit à la déclaration faite au nom du GRULAC. L'objectif du gouvernement est de protéger les travailleurs contre des rémunérations excessivement basses afin d'éliminer la pauvreté et pour qu'ils puissent subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, tout en tenant



compte des facteurs économiques. Conformément à la convention, la fixation des salaires minima doit se faire en consultation avec les partenaires sociaux. Bien que non contraignantes, ces consultations contribuent à la paix sociale et aident le gouvernement à prendre la décision qui convient, comme indiqué dans les commentaires de la commission d'experts. Pour fixer le salaire minimum et ses hausses, le gouvernement tient compte de facteurs socio-économiques tels que l'inflation, la productivité, le PIB, la croissance économique, les fluctuations du marché et le coût de la vie. L'orateur a invité le gouvernement à renforcer ses mécanismes de consultation avec les partenaires sociaux, ce qui contribuera à maintenir la paix sociale, assortie de hausses de salaire qui profiteront aux travailleurs et au monde du travail.

**Le membre travailleur d'El Salvador** a indiqué que, dans tous les pays du monde, les lois imposent aux gouvernants d'adopter des politiques salariales qui tiennent compte des besoins de la population et des facteurs d'ordre macroéconomique. Il convient donc, pour ce faire, de trouver l'équilibre entre les revendications salariales des travailleurs et leur famille et l'avis de certains employeurs qui rejettent les augmentations du salaire minimum au motif que les entreprises ne peuvent pas les supporter. L'expression «salaire minimum» couvre le minimum nécessaire pour manger, s'habiller et ne plus être ni pauvre ni marginalisé. L'orateur a demandé comment une société dans laquelle le travailleur est condamné à se contenter du minimum que le système lui accorde peut être qualifiée de décente. Des syndicats doivent être constitués afin que les employeurs et les gouvernements puissent répondre aux revendications salariales en tenant compte du coût de la vie. La décision du gouvernement d'augmenter le salaire minimum a reposé sur les éléments techniques que reflètent l'économie, la croissance économique, les propositions des syndicats et, donc, la dynamique du dialogue social. L'examen du tableau des salaires minima en Amérique latine montre que plusieurs pays dont l'économie est moins prospère que celle de la Bolivie offrent de meilleures conditions salariales, par exemple le Guatemala, le Honduras, El Salvador, le Costa Rica et le Panama, dont l'action des gouvernements doit être saluée et reconnue. L'économie de l'Etat plurinational de Bolivie fait peut-être preuve d'un dynamisme positif pour ce qui concerne la consommation et la demande de produits et de services. Cependant, beaucoup reste encore à faire pour ce qui est des salaires et du travail décents.

**La représentante gouvernementale de l'Egypte** a remercié le gouvernement pour les informations qu'il a fournies sur les mesures prises pour donner effet à la convention. Elle a salué les efforts déployés par le gouvernement pour augmenter les salaires, combler les retards économiques, réduire les inégalités économiques, garantir la viabilité des investissements, stimuler les investissements dans le secteur public et augmenter les ressources de manière équitable. Le gouvernement est invité à ne ménager aucun effort et à dialoguer avec les partenaires sociaux.

**La membre gouvernementale de l'Equateur** s'est associée à la déclaration du GRULAC et a remercié le gouvernement pour les informations qu'il a fournies. La matérialisation d'une croissance économique soutenue, inclusive et durable, du plein emploi productif et d'un travail décent pour tous suppose une forte volonté et la participation des différents acteurs sociaux et du gouvernement. Un dialogue social tripartite constructif permet de parvenir à des consensus fondés sur le respect de l'être humain. L'oratrice a souligné les efforts que le gouvernement a réalisés en vue de parvenir à une convergence de vues avec les partenaires sociaux au sujet de la définition du salaire minimum. De même, elle a accueilli avec grande satisfaction les progrès réalisés en matière de réduction des inégalités salariales grâce à l'augmentation réelle du salaire minimum. Enfin,

le gouvernement est invité à poursuivre ses efforts en vue de renforcer ses mécanismes de consultation des partenaires sociaux.

**Le représentant gouvernemental de l'Inde** a remercié le gouvernement pour son engagement en faveur de ses obligations internationales, ainsi que pour les informations qu'il a fournies sur les mesures positives prises pour réduire les écarts de salaire et les niveaux de pauvreté, ainsi que pour élever le niveau de vie. La participation des partenaires sociaux concernés, en particulier de ceux qui représentent les plus vulnérables, contribue à la réalisation de l'objectif de la convention.

**La membre gouvernementale de Cuba**, souscrivant à la déclaration faite au nom du GRULAC, a estimé que la Commission de la Conférence doit tenir compte, lors de l'analyse du présent cas, des informations fournies par le gouvernement au sujet de l'application de la convention. Au cours des dernières années, le gouvernement a augmenté le salaire minimum de manière proportionnelle à la croissance de l'économie et à la production du pays, dans le cadre d'un processus qui tient compte de la position des partenaires sociaux et qui respecte le cadre institutionnel établi par la loi. L'oratrice a également fait l'éloge du gouvernement qui est l'un des premiers de la région à être parvenu à réduire les inégalités salariales et d'autre nature, favorisant ainsi la réalisation de la justice sociale. Le gouvernement respecte non seulement les éléments de procédure, mais également les objectifs de la convention que sont l'amélioration du niveau de vie des travailleurs et de la population.

**Le membre employeur du Honduras** a fait observer que le gouvernement a fixé des hausses du salaire minimum sans dialogue social ni consultation des employeurs. En l'absence de réponse à la demande de la CEPB de participer à la consultation, les ministres d'Etat affirment que, en tant que représentants d'un gouvernement de travailleurs, ils ne doivent travailler qu'avec ceux-ci. Le secteur privé ignore si les critères énoncés à l'article 3 de la convention sont pris en compte dans les négociations du gouvernement avec la COB, à savoir les facteurs économiques de productivité, aux fins de détermination de la hausse des salaires. L'orateur souligne également que non seulement le secteur privé se voit imposer les hausses de salaire, mais il est également tenu de signer des conventions salariales dans des délais précis avec les syndicats, sous peine d'amendes et de sanctions. L'exclusion de la participation des employeurs à la fixation des salaires minima contrevient aux dispositions de la convention et aux principes du dialogue social et du tripartisme, qui sont la pierre angulaire de l'OIT. La commission devra instamment prier le gouvernement de respecter la convention et de permettre aux employeurs de participer à la consultation.

**Le membre gouvernemental de l'Uruguay** a relevé avec un intérêt particulier les spécificités propres à l'application de la convention dans la région, dans laquelle il estime que, souvent, les organisations syndicales ne disposent ni de la formation ni des capacités ou du niveau nécessaires pour élaborer des méthodes de fixation de salaires minima. Ainsi, il attire l'attention sur les bonnes pratiques récentes de son pays en matière de dialogue social, de tripartisme, de consultation et de négociation collective. Le gouvernement de l'Uruguay est disposé à établir un plan de coopération avec le gouvernement bolivien pour renforcer et développer les méthodes existantes dans le pays. L'orateur a invité le gouvernement à poursuivre l'action qu'il mène pour renforcer le dialogue social et le tripartisme.

**Le membre gouvernemental de l'Algérie** a exprimé son soutien au gouvernement qui confirme son engagement pour la mise en œuvre de la convention par l'adoption de mesures visant à: 1) valoriser les salaires minima et réduire les inégalités de salaires pour répondre aux besoins des travailleurs et de leurs familles; 2) fixer des salaires minima

en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs; 3) encourager le dialogue et les consultations, ainsi que le contrôle du respect des taux de salaires minima fixés. Le gouvernement est engagé dans un processus de réformes économiques et aborde un certain nombre de priorités en matière de justice sociale et de droits fondamentaux. La fixation des salaires proportionnelle à la croissance économique et à la production est conforme aux dispositions de la convention. Les mesures prises par le gouvernement ont pour objectif la cohésion sociale, la réduction du chômage et la croissance inclusive. La commission est invitée à prendre en considération les réponses détaillées du gouvernement.

**Un observateur, représentant l'Organisation internationale des employeurs (OIE)**, a souligné l'importance du cas à l'examen. Le gouvernement montre peu de respect à l'égard du secteur privé et des créateurs d'emplois décents. Il ne s'agit pas seulement d'une violation de l'obligation de consultation aux fins de fixation du salaire minimum, conformément à la convention, ou de l'obligation découlant d'une disposition technique d'une convention. Il s'agit d'un manquement grave de respect des principes fondamentaux qui ont inspiré la création de l'OIT. Les propos tenus en public par de hauts responsables dénote un mépris inacceptable envers les organisations d'employeurs. Cette attitude préoccupante s'inscrit dangereusement dans la dynamique de harcèlement à l'encontre du secteur privé et porte atteinte à la liberté d'entreprise et à l'emploi décent. L'orateur a demandé que ces éléments soient pris en compte lors de la rédaction des conclusions portant sur ce cas.

**Le membre gouvernemental du Bangladesh** a remercié le gouvernement pour les informations fournies et salué les mesures que celui-ci a prises pour protéger et défendre les droits des travailleurs, notamment l'augmentation des salaires minima depuis 2005. Le gouvernement prend en considération le contexte socio-économique ainsi que la position des partenaires sociaux. Etant donné que le gouvernement respecte l'objectif et les procédures fixés par la convention, il convient de clore le cas.

**Le membre gouvernemental de l'Iraq** a rappelé que la convention dispose que les salaires minima doivent être fixés en consultation avec les partenaires sociaux. Si une telle disposition peut être difficile à appliquer dans la pratique, en l'espèce, le gouvernement semble avoir tenu compte des réserves exprimées par les employeurs.

**Le membre employeur du Mexique** s'est dit préoccupé par la déclaration du gouvernement dans laquelle celui-ci reconnaît la violation de la convention, qu'il a ratifiée et dont les dispositions sont contraignantes, et indique qu'il n'a pas consulté pleinement les organisations les plus représentatives et qu'il n'a pas l'intention de le faire dans un proche avenir. Pour justifier sa conduite, le gouvernement fait valoir que la loi l'autorise à déterminer unilatéralement le niveau des salaires minima. Il est alarmant de constater que cela est non seulement contraire à l'obligation découlant de la convention, mais aussi aux principes fondamentaux de l'OIT, dont le dialogue social et la consultation pleine et entière, qui constituent la base des relations entre employeurs, travailleurs et gouvernements, dans le domaine des relations de travail. Par ailleurs, il est rassurant d'entendre les membres travailleurs confirmer l'importance de l'institutionnalisation de la consultation à laquelle se réfère la convention. De même, le dialogue social est un aspect essentiel des relations de travail, étant donné qu'il permet d'élaborer des accords et d'éviter la polarisation des secteurs. L'importance du dialogue social est reconnue dans la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, qui en fait l'un des quatre objectifs stratégiques. Nul gouvernement ne peut être autorisé à s'abstenir consciemment et délibérément de consulter les organisations qu'il a l'obligation de consulter, simplement

parce qu'il agit dans l'intérêt de l'une des parties à la relation de travail. En conséquence, il faut défendre une question d'ordre et de légalité puisque l'on ne peut négocier les principes.

**Le représentant gouvernemental** a redit que l'essence de la convention vise à instaurer des conditions d'égalité et à éliminer la pauvreté et que le gouvernement tient compte de ces éléments fondamentaux. Les doléances exprimées sont infondées étant donné que le gouvernement consulte en permanence l'ensemble des acteurs économiques en vue d'élaborer des politiques économiques, y compris en matière de salaire, consultations qui permettent aux employeurs privés de bénéficier d'espaces de dialogue au plus haut niveau, parfois en présence du Président. La fixation du salaire minimum sert de mécanisme de redistribution des richesses qui oblige les employeurs à partager les gains. Pour la première fois dans l'histoire, leurs gains ont quadruplé. La politique salariale a permis de sortir des millions de Boliviens de l'extrême pauvreté. Le gouvernement conservera les mécanismes de fixation du salaire minimum prévus par la loi. Le représentant gouvernemental a estimé qu'il est erroné et infondé de dénoncer une politique de destruction du secteur privé alors qu'il existe des mécanismes permanents de consultation au plus haut niveau avec les employeurs privés. Les employeurs sont systématiquement consultés sur différents aspects économiques nationaux. De plus, des accords ont été signés avec le gouvernement afin de préserver la stabilité économique, d'augmenter la production et de maintenir l'emploi. En ce qui concerne la négociation salariale, l'orateur a mentionné les informations communiquées à la commission d'experts. Tant les employeurs privés que les travailleurs font connaître leurs propositions en matière de salaire minimum. Par exemple, en 2017, la CEPB, en concertation avec les ministres de l'Economie et de la Planification, a proposé le gel du salaire minimum et l'augmentation du salaire de base de 3 pour cent. La COB a, quant à elle, proposé une augmentation de 10 pour cent du salaire de base et de 15 pour cent du salaire minimum national. Compte tenu des positions des deux partenaires, ainsi que de paramètres techniques et économiques, le gouvernement a décidé une augmentation de 3 pour cent du salaire minimum national et une augmentation de 5,5 pour cent du salaire de base. Le représentant gouvernemental a déclaré que la hausse des salaires ne mettait pas en péril les entreprises privées. Le gouvernement veille à la stabilité économique et juridique, comme le montre l'augmentation du nombre d'entreprises privées, passées d'environ 65 000 en 2005 à 295 000 en 2017, avec une augmentation de 4 pour cent entre 2016 et 2017. Le nombre de salariés a plus que triplé. On compte plus de 1,8 million de salariés à l'heure actuelle, contre guère plus de 500 000 en 2005. L'amélioration de la sécurité sociale et l'augmentation d'emplois décents, reconnus par le secteur privé, sont également le reflet de cette situation. La Déclaration de Philadelphie de l'OIT établit le principe fondamental selon lequel la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous. D'où l'obligation de favoriser l'élévation du niveau de vie. Tout en respectant et en attachant de l'importance à la contribution du secteur privé à l'économie, le gouvernement continuera d'appliquer avec fermeté sa décision de réduire la pauvreté et de parvenir à l'égalité économique, politique et sociale pour la majorité des Boliviens. L'orateur a réitéré le manque de fondement de la plainte et redit qu'elle ne visait qu'à remettre en question la politique de justice sociale et de redistribution des richesses à laquelle le gouvernement n'entend pas renoncer.

**Les membres travailleurs** ont remercié le gouvernement pour les informations fournies et réaffirmé que le dialogue social est le meilleur moyen d'assurer un développement équitable. Il permet aux gouvernements et aux partenaires

sociaux d'élaborer une stratégie commune destinée à promouvoir le travail décent et, de ce fait, l'inclusion et la justice sociale. Le dialogue social revêt une importance déterminante dans la formulation de politiques visant à répondre aux besoins nationaux. Comme l'a mentionné la commission d'experts dans ses précédentes observations, le système de salaires minima prévu dans la convention est censé être une mesure de protection sociale pour sortir de la pauvreté, en garantissant des niveaux de revenus dignes, en particulier pour les travailleurs non qualifiés et peu rémunérés. Il vise à protéger les travailleurs contre des salaires excessivement bas. Comme dit au sein de la commission, une rémunération salariale minimum contribue à garantir que tous les travailleurs bénéficient d'une répartition juste des fruits du progrès et qu'un salaire minimum vital est versé à tous ceux qui occupent un emploi et ont besoin de ce type de protection. La recommandation n° 135, qui mentionne spécialement les pays en voie de développement, indique dans son préambule l'intérêt que présente l'adoption de critères permettant aux systèmes de salaires minima d'être un instrument efficace de protection sociale aux fins de promotion de politiques de développement économique et social. Les salaires minima doivent également faire partie intégrante des politiques destinées à sortir de la pauvreté et à réduire les inégalités, y compris les écarts salariaux entre hommes et femmes. C'est pourquoi les membres travailleurs sont favorables aux politiques salariales appliquées par le gouvernement qui visent à préserver la valeur réelle de la rémunération des travailleurs qui ont les revenus les plus bas, à assurer une redistribution juste, à réduire les inégalités excessives de salaires et de revenus, et à renforcer la consommation en tant que pilier fondamental d'une économie durable. Dans le processus de fixation du salaire minimum, remis en cause par les employeurs boliviens, il a été tenu compte de facteurs économiques concernant ce secteur, tels que la productivité, le PIB, la croissance économique et les fluctuations du marché. Toutefois, il appartient au gouvernement d'appliquer la convention. Il est donc demandé au gouvernement de donner pleinement effet à la convention, en utilisant des méthodes quantitatives objectives de fixation du salaire minimum qui garantissent la participation active des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs. L'exigence de mettre en pratique des procédures qui garantissent la consultation effective des représentants des employeurs et des travailleurs fait partie intégrante de l'ensemble du système normatif de l'OIT, dont l'élément central est la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, que l'Etat bolivien a également ratifiée. Pour conclure, les membres travailleurs ont instamment prié le gouvernement de garantir la participation pleine et effective des partenaires sociaux au processus de fixation et d'ajustement du salaire minimum.

Les membres employeurs ont accueilli avec satisfaction les interventions des membres de la commission et souligné la convergence de vues exprimées par le groupe des travailleurs, le groupe des employeurs et de nombreux gouvernements à propos de l'importance du dialogue social et de la consultation des partenaires sociaux en matière de salaires minima. Tous s'entendent sur le fait que la bonne foi de toutes les parties doit prévaloir dans un tel dialogue. L'amélioration des revenus et du niveau de vie des travailleurs est non seulement une préoccupation que partagent travailleurs et employeurs, mais également un élément stratégique en vue d'éliminer la pauvreté. Cet objectif commun ne peut être atteint sans tenir compte des nécessités des uns et des possibilités des autres et, bien entendu, des circonstances économiques du pays. Ignorer les points de vue des deux parties constitue une perte nette pour la société dans son ensemble, et ne tenir compte que d'une seule position constitue une discrimination grave et relève d'une

attitude partielle inacceptable. L'intention d'améliorer les revenus des travailleurs est vaine si elle fait grossir le secteur informel. En effet, on aurait amélioré le revenu d'un petit nombre de personnes et poussé un nombre bien plus élevé d'individus vers le secteur informel, leur faisant perdre ainsi leurs revenus et leurs garanties sociales et du travail. Par ailleurs, pour répondre à l'intervention du membre travailleur de l'Etat plurinational de Bolivie relative à l'interdiction figurant dans les statuts de la CEPB, il convient de préciser que cette interdiction concerne l'intervention de la CEPB en cas de conflits individuels du travail impliquant un de ses membres. De plus, les membres employeurs ont souligné que le cas à l'examen préoccupe également les travailleurs et les gouvernements qui défendent la mise en place de méthodes démocratiques pour décider de la destinée de leur nation. Il remet en cause le dialogue social, qui est l'un des principes fondamentaux de l'OIT. A l'heure actuelle, les employeurs boliviens sont réduits au silence par le gouvernement qui a indiqué son intention de ne pas respecter la convention qu'il a ratifiée. A l'avenir, les travailleurs ou les employeurs de n'importe quel autre pays pourraient connaître le même sort. La commission ne devrait pas laisser passer une telle situation, car cela pourrait affaiblir la crédibilité du mécanisme de contrôle de l'OIT. Les membres employeurs ont redit leur préoccupation face à la déclaration du gouvernement qui n'a laissé aucun doute quant au fait qu'il maintiendrait sa position, en violation de la convention. Il est indispensable que le gouvernement, animé d'une volonté légitime de consulter pleinement les partenaires sociaux, revoie les méthodes de fixation des salaires. Pour les raisons exprimées ci-dessus, les membres employeurs ont demandé que les conclusions concernant le cas à l'examen reflètent la gravité de la situation. La commission est invitée à prier instamment le gouvernement: 1) de consulter pleinement les partenaires sociaux au moment de fixer les salaires minima et d'informer la commission d'experts de la tenue de ces consultations, avant sa session de 2018; et 2) d'accepter une mission de contacts directs, ainsi que l'assistance technique du BIT. Enfin, insistant sur la gravité du cas, les membres employeurs ont demandé que les conclusions figurent dans un paragraphe spécial du rapport de la commission.

### **Conclusions**

**La commission a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.**

**La commission a noté avec préoccupation la situation de dysfonctionnement du dialogue social et l'actuelle absence de conformité avec les dispositions de la convention.**

**La commission a rappelé l'importance de la pleine consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, ainsi que les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima tels qu'énoncés à l'article 3 de la convention.**

**Prenant en considération les informations fournies par le gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre sans délai les mesures suivantes:**

- consulter pleinement et de bonne foi les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives au sujet de la fixation des salaires minima;
- prendre en considération, pour déterminer le niveau du salaire minimum, les besoins des travailleurs et de leurs familles et les facteurs d'ordre économique, conformément à l'article 3 de la convention;
- se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour garantir sans tarder le respect de la convention, en droit et dans la pratique;
- accepter une mission de contacts directs de l'OIT.

**La commission a recommandé au gouvernement d'adresser à la commission d'experts des informations détaillées sur**



**l'avancée de la mise en œuvre de ces recommandations, avant le 1<sup>er</sup> septembre 2018.**

Le représentant gouvernemental a remercié la commission pour son travail. Il a pris note des conclusions avec préoccupation parce qu'elles sont sans commune mesure avec les autres et qu'elles ne reflètent pas la discussion. Elles n'indiquent pas quelles dispositions de la convention ne sont pas respectées. Elles affirment le dysfonctionnement du dialogue social sans donner plus de précisions. Par ailleurs, l'article 3 de la convention est mis en œuvre par le truchement du mécanisme institutionnel de fixation des salaires qui découle non seulement de la loi et d'accords, mais également de la Constitution politique de l'Etat, norme qui est le fruit du travail d'une Assemblée constituante et qui a été approuvée par référendum. Ces informations, données par le gouvernement, n'ont pas non plus été prises en compte. La commission doit adopter des conclusions techniques et tenir compte des arguments présentés par le gouvernement. Il est regrettable qu'une convention qui vise à protéger les droits des travailleurs ait été instrumentalisée. Preuve en est le fait que les conclusions ne renvoient pas aux chiffres présentés par le gouvernement. L'orateur a indiqué que le gouvernement va procéder à l'analyse des conclusions et étudier comment les mettre en œuvre.

---

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

---

**ETAT PLURINATIONAL DE BOLIVIE (ratification: 1997)**

Un représentant gouvernemental, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Prévision sociale, a indiqué que l'Etat plurinational de Bolivie se présente devant la commission au motif qu'en 2014 un nouveau Code de l'enfance et de l'adolescence a été adopté, dans une optique beaucoup plus protectrice et intégrale de l'enfance et de l'adolescence. Compte ayant été tenu de la demande expresse de divers secteurs de la société, il reconnaît exceptionnellement le travail indépendant d'enfants afin de mieux les protéger et reconnaît aussi l'existence d'une réalité qui, globalement, est dissimulée. L'article 129 du Code de l'enfance et de l'adolescence fixe à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi. A titre exceptionnel, les services de défense des enfants et des adolescents peuvent autoriser le travail pour leur propre compte d'enfants et d'adolescents âgés de 10 à 14 ans, ainsi que le travail pour le compte d'un tiers d'adolescents âgés de 12 à 14 ans, à condition que ce travail ne menace pas le droit à l'éducation, la dignité ou le développement général de l'enfant, qu'il ne soit pas dangereux et insalubre ou qu'il ne soit pas expressément interdit par la loi. Cette disposition a fait l'objet d'observations de la commission d'experts en 2015 et 2017. Cela a abouti à la discussion devant la commission. Dans le cadre de l'indépendance des pouvoirs, le 21 juillet 2017 le Tribunal constitutionnel plurinational, par sa décision 0025/2017, a déclaré inconstitutionnels l'article 129.II du code et d'autres articles connexes (articles 130.III; 131.I, III et IV; 133.III et IV; et 138.I du code). Par conséquent, la mention faite à l'âge exceptionnel d'admission à l'emploi (10 ans) n'a plus d'effet. La décision susmentionnée est contraignante, a force obligatoire et a un effet abrogatoire (conformément à l'article 203 de la Constitution politique de l'Etat et à l'article 78.4 du Code de procédure constitutionnelle). Au vu de ces éléments, sans aucun doute les dispositions auxquelles la commission d'experts se réfère ont été expressément abrogées, et l'âge minimum d'admission à l'emploi (14 ans) fixé à l'article 129.I du code est en vigueur, sans autres exceptions que celles prévues dans la convention. Il convient de souligner que, dans sa décision, le Tribunal constitutionnel se réfère expressément à la convention en tant qu'élément d'appréciation de la constitutionnalité de

ces dispositions et considère que l'Etat plurinational de Bolivie respecte ses engagements internationaux. Afin d'éliminer le travail des enfants dans le pays de manière effective, outre ce cadre normatif, des mesures institutionnelles élaborées par les directeurs et les inspecteurs du travail sont mises en œuvre sur la base de trois stratégies: i) la Stratégie de prévention, en développant des capacités pour veiller à l'application des droits fondamentaux, qui est orientée sur les enfants et les adolescents de centres éducatifs, sur les parents, les enseignants, les travailleurs et les employeurs; ii) la Stratégie de contrôle, dans le cadre de laquelle sont effectuées des inspections du travail et des inspections intégrales, d'office ou à la demande d'une partie, là où des enfants et des adolescents travaillent; iii) la Stratégie d'action directe visant à protéger l'intégrité des enfants et des adolescents en situation de travail: dans le cadre de cette stratégie, des auditions sont réalisées dans le but de rétablir les droits fondamentaux et au travail des enfants et des adolescents. De plus, le travail des adolescents est régi par la résolution ministérielle 442/04, qui régit les droits et obligations des adolescents qui travaillent (entre 14 et 18 ans), et établit les garanties au travail et de protection de leur santé, la sécurité industrielle, les droits concernant l'alimentation, les loisirs et la formation et prévoit des sanctions en cas d'infractions aux normes de protection des normes de protection des adolescents qui travaillent.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévision sociale, par le biais de l'Unité chargée des droits fondamentaux, a commencé à mettre en place un système de bureaux mobiles temporaires dans des zones reculées où il n'y a pas de bureaux permanents du ministère, le principal objectif étant de restituer les droits des travailleurs. Dans ce cadre, des plaintes sont reçues, des inspections effectuées, des auditions organisées, des informations fournies et des activités de formation menées pour veiller à l'application des droits fondamentaux au travail des adolescents, des jeunes, de leurs parents et de la population en général. En 2016 et 2017, 26 bureaux mobiles temporaires ont été mis en place dans des municipalités rurales de l'Orient et du Chaco bolivien. De plus, dans le cadre de l'Agenda patriotique 2025, du Plan de développement économique et social (PDES) et du Système de planification intégrale de l'Etat, le gouvernement a défini les grandes orientations pour le développement intégral du pays dans la perspective du «bien vivre». L'un des objectifs du PDES est d'éliminer les causes du travail des enfants et l'exploitation au travail. Pour faire reculer le travail des enfants d'ici à 2025, le gouvernement s'est proposé de progresser vers au moins huit cibles (éradication de l'extrême pauvreté; socialisation et universalisation des services; santé, éducation et sport; souveraineté productive et diversifiée; et souveraineté alimentaire). Le travail des enfants est la conséquence des politiques économiques et sociales qui ont prévalu en Bolivie jusqu'en 2005 et qui découlaient d'un héritage colonial discriminatoire, de dictatures violentes et de politiques néolibérales dans lesquelles la défense des intérêts des oligarchies primaient les intérêts du peuple. Ces modèles ont débouché sur des niveaux élevés d'inégalité et d'extrême pauvreté, laquelle touchait jusqu'en 2005 près de 40 pour cent de la population et plus de 60 pour cent de la population des zones rurales. Jusqu'à 2004, les niveaux d'accès à l'éducation, au logement, à des services de base et à des emplois dignes étaient très bas. Depuis 2005, le gouvernement, sous la conduite du Président Evo Morales Ayma, a mené à bien un modèle de développement inclusif qui vise à éliminer les inégalités historiques et la pauvreté et à éradiquer les causes fondamentales du travail des enfants. A cette fin, on a promu un modèle de développement intégral, social, communautaire et productif dans lequel existent simultanément et se complètent les rôles des sphères publique, privée, communautaire et sociale afin de réduire la pauvreté et de promouvoir le bien-être et le bien vivre.

**Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973**  
*Etat plurinational de Bolivie (ratification: 1997)*

Grâce à ce modèle, le travail des enfants a diminué de plus de 50 pour cent entre 2008 et 2016 selon l'Enquête sur l'enfance et l'adolescence de l'Institut national de statistique. De plus, le nombre d'inspections du travail a augmenté de manière exponentielle, et l'on a mené des politiques comme celle des bureaux mobiles pour prévenir le travail des enfants et rétablir leurs droits, en coordination avec les organes judiciaires correspondants. En outre, depuis 2005, ce modèle économique inclusif qui met l'économie au service du développement social a eu les résultats suivants: 1) le taux d'extrême pauvreté est passé de 38,2 pour cent en 2005 à 17,9 pour cent en 2017; 2) l'inégalité a baissé aussi, de manière exponentielle (en 2005, le revenu du segment le plus riche de la population était 128 fois plus élevé que celui du segment le plus pauvre); 3) le coefficient de Gini qui, en 2005, atteignait 0,60 pour cent, était de 0,48 pour cent en 2014; 4) le taux de chômage (4,48 pour cent) est l'un des plus bas de la région; 5) le salaire minimum a été accru de plus de 300 pour cent entre 2005 et 2018. Le niveau des salaires et les politiques d'investissement productif, qui ont permis d'accroître la demande intérieure, ont également été très bénéfiques pour le secteur privé, dont les gains ont quadruplé depuis 2005. Toutes ces avancées se sont traduites par une amélioration des conditions économiques et de vie des parents et des enfants; 6) aussi, plus de 4 000 unités éducatives ont été construites. L'Etat plurinational de Bolivie fait partie des pays de la région où les niveaux de scolarisation dans le primaire sont les plus élevés. Divers programmes sont mis en œuvre à l'échelle nationale et locale, par exemple l'allocation «Juancito Pinto» et l'allocation «Madre-Niño-Niña Juana Azurduy Padilla», qui relèvent de la responsabilité du gouvernement central, ainsi que des programmes sociaux au moyen d'initiatives locales, comme des programmes de petits déjeuners à l'école et des programmes locaux de mesures d'incitation pécuniaire et/ou en nature menés dans différentes instances et à différents niveaux de l'Etat pour répondre aux besoins en matière de travail, d'éducation, de santé et d'environnement, dans le cadre du Système plurinational de protection intégrale de l'enfance et de l'adolescence (SIPPROINA). Avec tous ces investissements publics, depuis 2005, on a pu ramener de 4,5 à 2 pour cent le taux d'abandon scolaire dans le primaire et faire en sorte que plus de 41 000 enfants n'abandonnent pas l'école, et que le nombre de jeunes ayant terminé le secondaire s'accroît de plus de 40 000, en parvenant aussi à l'équilibre entre garçons et filles. Par ailleurs, la qualité de l'éducation s'est améliorée substantiellement. Le nombre d'enseignants permanents a augmenté de plus de 15 pour cent (en formant plus de 15 000 enseignants stagiaires), et un modèle d'éducation inclusive a été mis en application, qui a été reconnu et salué par différentes entités internationales. De plus, la population bénéficie d'un meilleur accès à la santé. Plus de 1 000 établissements de santé ont été créés (on en comptait seulement 2 800 en 2005), et ces infrastructures ont été complétées par des équipements professionnels neufs. Tous ces progrès ont eu une influence très positive sur la santé infantile. Entre 2008 et 2016, on a réduit de près de moitié la malnutrition chronique des enfants de moins de 5 ans, ce que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a considéré comme une réduction accélérée. De même, ces huit dernières années, la mortalité des enfants âgés de moins de 1 an a diminué de plus de moitié, grâce à l'amélioration des soins prénatals et d'accouchement. Tout cela est le résultat d'un investissement public et social qui a augmenté neuf fois par rapport à 2005 et qui fait de l'Etat plurinational de Bolivie le pays dont le taux d'investissement public est le plus élevé de la région (12 pour cent du PIB). Enfin, l'orateur a souligné que, grâce à ce modèle économique inclusif, entre 2015 et 2017

la classe moyenne a augmenté de plus de 3 millions de personnes, et 58 pour cent de la population a des revenus moyens qui lui permettent de «bien vivre».

Les membres travailleurs ont rappelé que c'est la deuxième fois en quelques années que la commission discute ce cas. Chaque fois, il a fait l'objet d'une double note de bas de page, la commission d'experts ayant pris note avec préoccupation et de manière répétée de la situation du travail des enfants dans le pays. Dans ses conclusions de 2015, la commission avait appelé le gouvernement à entreprendre une réforme de la législation en concertation avec les partenaires sociaux en vue de relever l'âge minimum d'admission à l'emploi, et à allouer à l'inspection du travail davantage de moyens humains et techniques. La commission avait également invité le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT. Entre-temps, le Tribunal constitutionnel a déclaré inconstitutionnel l'article 129 du Code de l'enfance et de l'adolescence qui autorise, dans des circonstances exceptionnelles, à travailler à titre indépendant à partir de l'âge de 10 ans et, dans une relation d'emploi, à partir de 12 ans. Siégeant toutes chambres réunies, le Tribunal constitutionnel a prononcé l'inconstitutionnalité de cette disposition au motif qu'elle est «incompatible et en contradiction» avec la Constitution politique de l'Etat, la Convention relative aux droits de l'enfant et la convention n° 138. Les membres travailleurs félicitent le Tribunal constitutionnel pour cette décision basée sur les obligations légales internationales de la Bolivie. Le gouvernement doit maintenant prendre sans retard des mesures afin d'aligner sa législation sur la convention. Bien que la convention autorise les Etats qui l'ont ratifiée et dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées à invoquer la clause de souplesse de l'article 2, paragraphe 4, pour spécifier un âge minimum de 14 ans, cet instrument ne les autorise en aucune manière à descendre sous ce seuil. En fait, il était attendu des pays ayant ratifié la convention qu'ils relèvent progressivement l'âge minimum général à 16 ans et éradiquent le travail des enfants. La convention dispose que l'âge minimum spécifié ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire. La fréquentation régulière d'une école ou la participation à des programmes approuvés d'orientation ou de formation professionnelles devraient être exigées et garanties dans les faits jusqu'à un âge égal au moins à celui spécifié pour l'admission à l'emploi. Le fait de priver les enfants de possibilités d'éducation et de formation les condamne à ne jamais pouvoir acquérir de qualifications et perpétue ainsi la pauvreté d'une société. Il est à porter au crédit du gouvernement bolivien d'avoir, ces dernières années, rendu l'enseignement obligatoire jusqu'à la fin du cycle secondaire. En règle générale, l'enfant est ainsi obligé de suivre douze années de scolarité ce qui, par conséquent, porte à 16 ans minimum l'âge de fin de la scolarité obligatoire. Autoriser les enfants à travailler à partir de 10 ans aurait inévitablement des répercussions sur la scolarité obligatoire. De ce fait, le Code de l'enfance et de l'adolescence contredit la législation nationale sur l'enseignement et viole clairement la convention. Les membres travailleurs se disent préoccupés par le nombre élevé d'enfants employés dans l'économie informelle. Quoiqu'il faille reconnaître les résultats des mesures prises par le gouvernement pour réduire la part de l'économie informelle, elle emploie encore trop d'enfants sans protection. Dans les pires cas, ils se retrouvent dans des situations de mendicité forcée, de servitude pour dettes, de services domestiques et d'exploitation sexuelle à des fins commerciales.

Les capacités de l'Etat plurinational de Bolivie en matière d'inspection du travail restent faibles malgré le nombre élevé d'enfants employés à un travail dangereux. On compte à peine 90 inspecteurs du travail pour tout le pays, comme l'indique le rapport du gouvernement. Dans



le rapport remis au titre de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, le gouvernement indiquait que seuls six inspecteurs du travail sont spécialisés dans l'élimination du travail des enfants. Rien n'indique que ce chiffre ait augmenté. Etant donné le nombre d'enfants mis au travail et la taille de l'économie informelle, le nombre d'inspecteurs du travail reste insuffisant. Une inspection du travail insuffisante a pour effet non seulement de réduire la possibilité de détecter les violations relatives au travail des enfants, mais aussi d'empêcher de sanctionner les contrevenants comme il le faudrait. Les membres travailleurs ont pris note des mesures positives adoptées par le gouvernement afin d'éradiquer le travail des enfants, comme la Sous-commission interinstitutions pour l'élimination des pires formes de travail des enfants, dont le but est la mobilisation des efforts et la création de synergies pour prévenir le travail des enfants ainsi que la prise en charge des victimes. En outre, le plan de développement économique et social du gouvernement vise à éradiquer les causes du travail des enfants par une augmentation des dépenses publiques pour la protection de l'enfance. Des progrès ont effectivement été constatés dans ce domaine, les dépenses publiques étant passées de 3,5 pour cent en 2005 à 7,8 pour cent en 2015. Ces initiatives en matière de politiques sont louables, mais elles sont encore en retrait par rapport à ce qui devrait se faire pour être en conformité avec la convention. Le système mis en place par le Code de l'enfance et de l'adolescence doit être réformé sans délai. De même, le gouvernement doit mettre immédiatement en application l'arrêt du Tribunal constitutionnel en engageant une réforme de la législation en concertation avec les partenaires sociaux. Les membres travailleurs expriment le ferme espoir que les discussions au sein de la Commission de l'application des normes contribueront à attirer l'attention du gouvernement sur l'urgence de la situation, de telle sorte que de nouveaux progrès puissent être accomplis.

Les membres employeurs ont apprécié les informations fournies et ont rappelé que la discussion porte sur une convention fondamentale et qu'il faut donc remédier au plus vite à toute discordance avec son contenu. Par ailleurs, il convient de rappeler que la commission d'experts a prévu une double note de bas de page pour le présent cas. Conformément à l'article 1 de la convention, les Etats s'engagent à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental. L'OIT définit le travail des enfants comme l'ensemble des activités qui privent les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuisent à leur développement physique et mental. Il est donc fait référence à des travaux dangereux pour le bien-être physique et mental ou moral des enfants et qui les privent de toute scolarisation. Selon l'enquête nationale sur le travail des enfants de 2012 de l'Institut national de statistique, 491 000 enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum travaillent dans le pays et 437 000 d'entre eux effectuent des travaux dangereux. De même, 309 000 adolescents âgés de 14 à 17 ans sont employés à des tâches dangereuses. Ces chiffres révèlent l'ampleur du travail des enfants dans le pays. Les membres employeurs ont également fait référence aux observations de la commission d'experts relatives: i) à l'abaissement de l'âge minimum du travail des enfants de 14 à 10 ans pour les travailleurs indépendants et à 12 ans pour les enfants engagés dans une relation d'emploi conformément à l'article 129 du nouveau Code de l'enfance et de l'adolescence; ii) au niveau élevé de l'économie informelle dans le pays (70 pour cent) qui favorise le travail des enfants, n'étant pas soumise à l'inspection du travail générale et régulière; iii) à la distinction qu'effectue le nouveau Code de l'enfance et de

l'adolescence entre l'âge minimum pour les enfants travailleurs indépendants, fixé à 10 ans, et l'âge minimum pour les enfants engagés dans une relation d'emploi, fixé à 12 ans. Face à cette situation, la commission d'experts a prié le gouvernement d'adopter une série de mesures, dont l'élaboration d'une nouvelle loi, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin de mettre la législation nationale en conformité avec les dispositions de la convention, ainsi que la formation du personnel des services d'inspection du travail et l'augmentation de leurs moyens humains et matériels.

En outre, dans sa décision de 2017, le Tribunal constitutionnel a déclaré les articles 129, 131, 133 et 138 du Code de l'enfance et de l'adolescence inconstitutionnels, car contraires aux dispositions de la convention. Les traités internationaux faisant partie intégrante du droit constitutionnel, les dispositions en question du Code de l'enfance et de l'adolescence, qui s'écartent de la convention, sont donc contraires à la Constitution du pays. La décision du Tribunal constitutionnel a exhorté le gouvernement à développer et à mettre en œuvre des politiques publiques visant à abolir le travail des enfants en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs comme le prévoit la convention. Pour conclure, si la décision du Tribunal constitutionnel dont il est fait mention précédemment annule bien les dispositions ne respectant pas la convention, elle laisse également un vide juridique, de sorte que nul ne sait quelle norme s'applique désormais. Par conséquent, il continue d'être nécessaire que le gouvernement modifie la législation de manière explicite pour la rendre conforme à la convention. Les membres employeurs ont donc demandé à ce que de telles modifications s'effectuent en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives conformément aux dispositions de la convention.

Le membre travailleur de l'Etat plurinational de Bolivie a souligné le fort taux d'exploitation enregistré par le passé, conséquence de l'application du décret suprême n° 21060 du 29 août 1985 privatisant des entreprises publiques stratégiques. En vertu de ce décret, de nombreuses usines et sociétés minières ont fermé, et nombre de travailleurs ont été licenciés. Aujourd'hui, le travail des enfants est principalement présent dans le secteur privé (secteur minier de Potosí, et dans les récoltes et l'élevage dans la région de l'Oriente), alors que son ampleur a diminué dans le secteur public. Tout en soulignant l'importance de travailler de façon coordonnée avec le gouvernement à l'abolition du travail des enfants, l'orateur a signalé qu'un accord conclu en 2016 entre les travailleurs et le gouvernement prévoit que l'adoption de tout projet de loi doit faire l'objet d'un consensus avec la Centrale ouvrière bolivienne (COB). Le respect de cet accord est essentiel. Enfin, il convient de féliciter l'Etat plurinational de Bolivie et, en particulier, le Tribunal constitutionnel pour sa décision d'abroger et de rendre inopérants les articles 129 et 138.I, entres autres, du Code de l'enfance et de l'adolescence.

Le membre employeur de l'Etat plurinational de Bolivie a déclaré que le non-respect de la convention revêt deux aspects, l'un de forme et l'autre de fond. Concernant le problème de forme, la décision du Tribunal constitutionnel, en s'appuyant sur les dispositions de la convention, permet un retour à la légalité pour ce qui est du maintien de l'âge minimum d'accès à l'emploi. Il convient de souligner que le gouvernement n'avait pas été en mesure d'effectuer une restitution de la sorte lors de l'élaboration de la norme ou au moment où la communauté internationale lui a adressé ses critiques. Un tel comportement jette des doutes sur la volonté du gouvernement d'appliquer et de respecter les conventions internationales, en ce sens qu'il laisse entendre que le gouvernement ne respecte que les conventions qui s'inscrivent dans la ligne de son critère idéologique, au risque de porter préjudice à des thèmes sensibles

tels que le développement humain des enfants. S'agissant du problème de fond, l'absence de politiques efficaces permettant d'éviter le travail des enfants dans l'économie informelle soulève des préoccupations. Ce secteur représente plus de 70 pour cent de l'activité économique, recèle différentes formes de travail indignes et a des répercussions sur l'accès approprié à des conditions de travail décentes dès les premières années de travail. Le Code de l'enfance et de l'adolescence n'est rien d'autre que l'instrument qui permet d'appliquer les politiques publiques décidées par le gouvernement. De fait, la disposition initiale qui autorisait le travail des enfants en deçà des limites fixées par la convention ne tenait malheureusement pas compte du contenu des normes internationales visant à protéger les droits des enfants et à maintenir leurs droits d'accéder à des perspectives de développement et de croissance. En conclusion, des préoccupations sont exprimées concernant l'adoption d'une norme qui, à l'évidence, ne répond pas aux lacunes ni aux besoins structurels des enfants. Dans ce contexte, le gouvernement doit s'engager à créer les organismes et les conditions nécessaires pour: i) pallier les lacunes législatives découlant de la décision constitutionnelle; ii) élaborer des programmes étatiques visant à mettre fin au travail des enfants de manière réelle et efficace; et iii) établir des mécanismes de maintien des droits des enfants, qui favorisent le développement et la croissance, dans des conditions respectueuses d'une réalité comptant environ 800 000 enfants.

**La membre gouvernementale de la Bulgarie**, s'exprimant au nom de l'Union européenne (EU) et des Etats membres, ainsi que de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de la Géorgie, du Monténégro, de la Norvège, de l'ex-République yougoslave de Macédoine et de l'Ukraine, a déclaré que tous les enfants, filles et garçons, ont droit à une enfance et à une éducation digne de ce nom, quels que soient leur origine ethnique, leur genre, leur religion et leur lieu de résidence. L'élimination et la prévention du travail des enfants constituent une grande priorité de l'UE. Le respect des droits de l'enfant est inscrit dans le Traité sur l'Union européenne et la Charte des droits fondamentaux. De plus, les normes fondamentales du travail sont mentionnées explicitement dans tous les accords commerciaux que l'UE a négociés récemment avec des pays partenaires. L'UE et l'Etat plurinational de Bolivie entretiennent une coopération bilatérale très étroite. L'Etat plurinational de Bolivie est le premier bénéficiaire de l'aide au développement de l'UE en Amérique latine. Elle bénéficie aussi du système de préférences généralisées (SPG+) par lequel, en échange de régimes douaniers préférentiels, elle s'est engagée à ratifier et mettre en pratique dans les faits les conventions fondamentales de l'OIT et d'autres instruments internationaux. Ce cas a déjà été discuté par cette commission en 2015, après l'adoption du Code de l'enfance et de l'adolescence, qui permettait aux enfants de travailler pour un employeur à partir de l'âge de 12 ans et pour leur propre compte à partir de l'âge de 10 ans. La commission d'experts avait conclu que ces nouvelles dispositions n'étaient pas en conformité avec la convention. Elle avait souligné que les enfants travaillant pour leur propre compte devaient avoir la garantie, au minimum, de la même protection légale que les enfants engagés dans une relation de travail, d'autant que beaucoup de ces enfants travaillent dans l'économie informelle dans des conditions dangereuses. La commission d'experts avait donc exhorté le gouvernement à abroger ces dispositions, à préparer immédiatement une nouvelle loi en concertation avec les partenaires sociaux, et à donner à l'inspection du travail davantage de moyens humains et techniques. Le gouvernement n'a pris aucune mesure à cet égard, malgré le fait que le travail des enfants soit un phénomène persistant dans le pays, surtout en zone rurale, dans l'agriculture et le secteur minier. La membre gouvernementale reconnaît les progrès accomplis par le

gouvernement dans le but d'éradiquer la pauvreté et d'améliorer l'accès à l'éducation, à la santé, à l'alimentation et au logement, et de concrétiser les engagements pris en matière de droits humains. La Constitution, l'Agenda patriotique 2025 et le Plan national pour les droits de l'homme 2014-2018 constituent ensemble une base solide pour améliorer la promotion et la protection des droits de l'homme. Le Code de l'enfance et de l'adolescence énonce aussi un large éventail de mesures pour la protection des enfants, mais les dispositions permettant de déroger à l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sont extrêmement préoccupantes. L'oratrice mentionne la décision du Tribunal constitutionnel qui déclare ces dispositions inconstitutionnelles, et elle se réjouit de la voir rapidement mise en pratique. Le gouvernement doit être invité à préparer, en concertation avec les partenaires sociaux, un nouveau texte de loi qui relève l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail. Le gouvernement pourrait solliciter à cette fin l'assistance technique du BIT. Il faut aussi inciter le gouvernement à renforcer les services de l'inspection du travail et à poursuivre ses efforts d'investissement dans les services sociaux afin de permettre une détection efficace du travail des enfants et de les protéger à la fois dans le secteur formel et le secteur informel. L'UE poursuivra sa coopération avec l'Etat plurinational de Bolivie afin d'éliminer durablement le travail des enfants sous toutes ses formes.

**La membre gouvernementale du Paraguay**, s'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a accueilli avec satisfaction les informations fournies par le représentant gouvernemental relatives au respect de la convention. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier sa cible 8.7 qui vise à mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025, offre une occasion unique d'accélérer l'éradication des inégalités et de la pauvreté. La persistance du travail des enfants perpétue les inégalités et l'exclusion de larges segments de la population, met en péril la croissance durable de la région et menace la productivité des futurs adultes en limitant les possibilités d'accéder à un travail décent. La région a lancé une série d'initiatives afin de réduire le travail des enfants suivant un rythme accéléré. L'oratrice s'est félicitée des actions menées par le gouvernement ainsi que de l'information selon laquelle, conformément à la décision contraignante rendue par le Tribunal constitutionnel, les dispositions sur lesquelles portait l'observation de la commission d'experts sont rendues inopérantes et, partant, annulées. Etant donné que la réglementation s'inscrit dans le droit fil de la convention, le GRULAC considère que la Commission de la Conférence devrait exprimer sa satisfaction au regard du présent cas. Elle devrait en outre mettre en exergue les progrès que le gouvernement a réalisés afin de réduire la pauvreté et les inégalités, qui sont des causes structurelles du travail des enfants, et l'encourager à poursuivre ses efforts en vue de mettre fin au travail des enfants.

**La membre travailleuse de l'Espagne** a déploré l'adoption du nouveau Code de l'enfance et de l'adolescence qui modifie l'article 129 du code précédent, abaissant l'âge minimum du travail des enfants, ce qui, de toute évidence, n'est pas compatible avec la convention. L'existence du travail des enfants, quelles que soient les circonstances, est inacceptable et propre aux sociétés où les inégalités ne cessent de s'aggraver. Les conséquences que subit un enfant qui est obligé de travailler sont irréversibles. L'oratrice a rappelé l'engagement que contient la Déclaration de Buenos Aires sur le travail des enfants, le travail forcé et l'emploi des jeunes, du 16 novembre 2016, qui invite les gouvernements, les partenaires sociaux et la société civile dans son ensemble à faire preuve de détermination en exigeant l'éradication du travail des enfants. Enfin, face aux informations fournies par le gouvernement concernant l'existence

d'une décision du Tribunal constitutionnel qui suspend l'application de l'article en question du Code de l'enfance et de l'adolescence, elle a conclu que l'adoption d'une nouvelle loi conforme aux dispositions de la convention est nécessaire, établissant clairement les critères d'âge pour accéder au travail et ayant pour objectif d'éradiquer le travail des enfants.

**Le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela**, appuyant la déclaration du GRULAC, a salué les progrès accomplis par le gouvernement, notamment le Plan de développement économique et social et la décision du Tribunal constitutionnel qui déclare inconstitutionnelle la disposition du Code de l'enfance et de l'adolescence mise en cause par la commission d'experts. Conformément à cette décision, la législation de l'Etat plurinational de Bolivie est en conformité avec la convention. Compte tenu des explications présentées par le représentant gouvernemental, il ne fait aucun doute que le gouvernement poursuivra ses politiques de protection dans le but d'éradiquer définitivement le travail des enfants. En conséquence, l'orateur a estimé que, dans ses conclusions, la commission devrait noter avec satisfaction les progrès réalisés dans ce cas.

**Le membre travailleur de l'Uruguay**, tout en saluant le processus politique de l'Etat plurinational de Bolivie en faveur de l'inclusion sociale et du respect des différentes minorités ethniques, a indiqué que l'adoption d'une loi qui porte atteinte à une convention fondamentale témoigne d'une certaine incohérence. Cela dit, grâce à l'exercice d'une véritable démocratie, celle-ci a été abrogée. Pour autant, des inégalités sociales persistent dans le pays, qui, durant de nombreuses années, ont abouti à l'exclusion. Il convient de s'attaquer aux causes de cette situation et d'éradiquer le travail des enfants selon les règles établies dans la convention. Enfin, l'orateur s'est dit convaincu que le gouvernement créerait les conditions nécessaires pour mener à bien les consultations avec les partenaires sociaux afin d'établir une législation qui permette d'assurer une éducation aux enfants en vue de garantir le développement du pays.

**La membre gouvernementale de l'Equateur** s'est associée à la déclaration faite au nom du GRULAC et a salué les informations fournies par le représentant gouvernemental. En Equateur, l'élimination des inégalités et de la pauvreté est une priorité, et une grande importance est accordée à la lutte contre le travail des enfants. L'encadrement, la protection et le développement des enfants figurent parmi les facteurs du développement général visé pour les populations. Tout en saluant les progrès et les actions menées pour garantir l'intérêt supérieur de l'enfant, l'oratrice a encouragé le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie à continuer à travailler sans relâche sur les causes structurelles du travail des enfants.

**Le membre gouvernemental de l'Egypte** a indiqué que, en tant que convention fondamentale, la question de l'application de la convention revêt une grande importance. Il a évoqué les efforts du gouvernement visant à éradiquer de manière efficace le travail des enfants, notamment la modification de la législation afin de la rendre conforme à la convention; la position du Tribunal constitutionnel au sujet de certaines dispositions du code relatives aux enfants et aux jeunes personnes; les mesures économiques visant à l'éradication de la pauvreté, une des causes principales du travail des enfants; l'amélioration des soins de santé au profit des enfants; et les mesures destinées à développer la scolarisation des enfants. La commission d'experts doit tenir compte de ces mesures positives. L'assistance technique devrait être fournie au gouvernement pour une meilleure application de la convention.

**Le membre gouvernemental des Etats-Unis** a salué la décision du Tribunal constitutionnel de déclarer inconstitutionnelles certaines dispositions du Code de l'enfance et de l'adolescence en vertu desquelles, et en contradiction avec

les obligations internationales du pays, le travail des enfants de moins de 14 ans est autorisé. Il a encouragé le gouvernement à prendre, avec l'assistance technique du BIT, toute mesure appropriée visant à mettre la législation et la pratique en conformité avec la convention.

**Le membre gouvernemental de l'Algérie** a noté avec satisfaction les efforts déployés par le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie pour améliorer la mise en œuvre des politiques permettant de réduire les causes structurelles du travail des enfants, telles que la pauvreté, qui est passée de 38,6 à 16,8 pour cent, la lutte contre l'échec scolaire qui a été réduit de 4 à 2 pour cent entre 2006 et 2014, ou la généralisation de l'enseignement qui atteint 80 pour cent. Il convient de soutenir l'engagement et l'action menée par le gouvernement en vue d'adapter la législation nationale et de mener une politique économique et sociale ayant comme objectif la lutte contre le travail des enfants. L'orateur a considéré qu'il ne faut pas occulter les avancées obtenues dans ce domaine, mais au contraire tenir compte des efforts et des résultats atteints.

**Le membre employeur du Chili** a regretté que le gouvernement n'ait pas modifié sa législation et sa pratique nationales pour les rendre conformes à la convention, malgré l'appel en ce sens de la commission d'experts en 2015. Le gouvernement indique que les exceptions à l'âge minimum de 14 ans prévues dans le Code de l'enfance et de l'adolescence ne sont autorisées qu'à la condition qu'elles ne portent pas atteinte à des droits fondamentaux, comme le droit à l'éducation. Mais il est évident que de telles exceptions sont préjudiciables à ce droit, surtout sachant que la scolarité obligatoire dure douze ans, c'est-à-dire qu'elle s'applique au moins jusqu'à 16 ans. De plus, il convient de rappeler que l'adoption du code s'est faite sans consultation préalable des organisations d'employeurs et de travailleurs, ce qui est une autre regrettable erreur. La décision du Tribunal constitutionnel a laissé un vide normatif et il revient donc au gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, d'ajuster sa législation nationale pour la rendre conforme à la convention dans les plus brefs délais.

**Le membre gouvernemental de la République dominicaine** a salué la volonté de l'Etat plurinational de Bolivie et les actions qu'il a menées, montrant son souci de garantir les intérêts supérieurs des garçons, des filles et des adolescents. Les informations fournies par le gouvernement au sujet du caractère contraignant de la décision du Tribunal constitutionnel prouvent son engagement et constituent une réponse adéquate aux recommandations de cette commission.

**La membre gouvernementale du Canada** s'est référée à la IV<sup>e</sup> Conférence mondiale sur l'éradication soutenue du travail des enfants de 2017, à l'occasion de laquelle les parties se sont engagées à œuvrer pour l'élimination du travail des enfants. En 2015 déjà, le gouvernement était appelé à prendre des mesures immédiates visant à modifier les dispositions du Code de l'enfance et de l'adolescence relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail indépendant, ainsi qu'à l'engagement dans une relation de travail, afin que ces dispositions soient mises en conformité avec la convention. Tout en saluant les informations fournies par le gouvernement en ce qui concerne la décision d'inconstitutionnalité de ces dispositions, l'orateur a instamment demandé au gouvernement de modifier de toute urgence le code afin d'assurer que l'âge minimum adéquat soit clair pour tous les mandants. Le gouvernement est par ailleurs instamment prié de renforcer les capacités et les efforts de son inspection du travail pour l'application de la loi et la prévention de l'utilisation abusive du travail des enfants, notamment dans l'économie informelle.

**Le membre gouvernemental de la Suisse** a fait part de sa préoccupation face au fait que le Code de l'enfance et de



l'adolescence continue à être incompatible avec cette convention fondamentale. Il est regrettable que certaines de ses dispositions, en vigueur de manière provisoire, permettent d'abaisser l'âge minimal légal d'admission au travail à moins de 14 ans. Ceci n'est pas compatible avec les conditions nécessaires pour une scolarisation adéquate et ne permet par ailleurs pas aux adolescents d'atteindre un développement physique et mental complet. Déjà en 2016, devant cette commission, le gouvernement de la Suisse avait fait part de son inquiétude face aux dispositions de l'article 129 de ce code qui permettent aux enfants de travailler à partir de 10 ans. Il y a donc lieu de réitérer l'appel au gouvernement de mettre sa législation en conformité avec la convention, de veiller à promouvoir une scolarisation et une éducation de qualité, de poursuivre la lutte contre la pauvreté et d'éliminer le travail et l'exploitation des enfants.

**Le membre gouvernemental du Nicaragua** s'est associé à la déclaration faite au nom du GRULAC et a apprécié les informations fournies par le représentant gouvernemental. Il est essentiel d'éradiquer la pauvreté et les inégalités, et il est donc satisfaisant que, dans le cadre des politiques nationales de développement économique et social, l'Etat plurinational de Bolivie ait défini les grandes orientations pour le développement intégral du pays dans la perspective du «bien vivre». De la même façon, il faut souligner l'effort du gouvernement pour progresser vers les objectifs des piliers de son programme relatifs à l'éradication de la pauvreté extrême, à la socialisation, à l'universalisation des services, à la santé et à l'éducation, à la souveraineté productive et à la souveraineté alimentaire en vue d'éliminer le travail des enfants d'ici à 2025. Il faut aussi saluer la décision du Tribunal constitutionnel qui a rendu inopérantes les dispositions contestées par la commission d'experts et la formulation de politiques socio-économiques qui ont permis de réduire différentes causes structurelles du travail des enfants, comme la pauvreté extrême. Enfin, l'orateur a encouragé le gouvernement à poursuivre l'élaboration de politiques en vue de contrôler, de suivre et d'appliquer des mesures qui participent à l'élimination du travail des enfants d'ici à 2025.

**La membre gouvernementale de Cuba** a salué les informations fournies par le représentant gouvernemental ainsi que les progrès réalisés dans la réduction des inégalités et de la pauvreté au cours des dernières années, qui sont passées de 38,6 pour cent à 16,8 pour cent. Elle a également apprécié le travail sur les causes structurelles, permettant ainsi l'amélioration des conditions des enfants et de leurs familles. L'attention portée par le gouvernement à l'éducation a été décisive dans les changements structurels, doublant le nombre d'élèves scolarisés. Il est indéniable que les progrès sociaux accomplis se sont traduits par la réduction de la pauvreté, l'inclusion des groupes vulnérables dans la vie nationale et la prise en charge de l'enfant, de l'adolescent et de la femme. En ce qui concerne les questions du travail en général, l'Etat plurinational de Bolivie a montré qu'il continuait à œuvrer à l'éradication des pires formes de travail des enfants, nonobstant les exceptions constatées. Enfin, l'oratrice se dit confiante que les efforts nécessaires visant l'élimination des causes du travail des enfants se poursuivront à travers une approche multisectorielle et protectrice suivant le principe de l'«intérêt supérieur de l'enfant» et avec une adaptation du cadre normatif.

**Le représentant gouvernemental** a souligné que le Tribunal constitutionnel a abrogé, dans sa décision, les dispositions que la commission d'experts avait mentionnées dans son observation, car il ne s'est pas avéré nécessaire de modifier la législation afin de l'adapter à la convention. Le Code de l'enfance et de l'adolescence fixe aujourd'hui à 14 ans l'âge minimum d'admission au travail, conformément à l'article 2, paragraphe 4, de la convention, ainsi

qu'à la loi générale du travail de l'Etat plurinational de Bolivie. Par conséquent, aucun développement juridique majeur n'est nécessaire concernant l'âge minimum d'accès au travail.

Par ailleurs, les politiques publiques adoptées par le gouvernement sont solides et ont permis de réaliser des progrès dans la réduction des causes structurelles à l'origine de la pauvreté, ainsi que dans l'abolition du travail des enfants. A cet égard, on notera que, en 2008, plus de 700 000 enfants étaient astreints au travail des enfants et au travail dangereux, tandis que, en 2012, ce chiffre était de 437 000. Selon les dernières données fournies par l'Enquête nationale sur le travail des enfants de l'Institut national de statistique, 323 000 enfants sont en situation de travail, ce qui veut dire que le nombre d'enfants astreints au travail des enfants a été réduit d'environ 50 pour cent ces dernières années. Tout ceci traduit la volonté du gouvernement non seulement de se conformer à la convention, mais aussi de faire évoluer la situation de pauvreté dans laquelle vivent les enfants du pays. Pour ce qui est de l'allégation d'absence de politiques publiques visant à éliminer le travail des enfants dans le secteur informel, les politiques mises en place par le gouvernement ont permis d'augmenter le nombre de travailleurs salariés entre 2005 et 2017, pour atteindre le chiffre de 1 500 000. De même, le nombre de travailleurs bénéficiant de la sécurité sociale est passé de 2 600 000 en 2005 à 4 200 000 en 2017. A cela, on ajoutera l'augmentation du nombre de personnes ayant droit à la retraite, celui-ci étant passé de 660 000 personnes en 2006 à plus de 1 600 000 personnes aujourd'hui. En définitive, les politiques économiques en cours actuellement offrent une base structurelle qui accorde des droits décents à la population, ce qui comprend non seulement l'accès au travail, mais également le droit à la sécurité sociale et à la retraite. Enfin, l'orateur fait part de l'engagement de l'Etat plurinational de Bolivie de déployer les efforts nécessaires en vue de l'élimination du travail des enfants. Dans ce sens, l'Agenda patriotique 2025 comprend parmi ses objectifs l'élimination du travail des enfants à l'horizon 2025. Certes, les progrès accomplis sont importants, mais ils ne sont pas suffisants. Il convient d'approfondir les changements déjà effectués dans l'intérêt des enfants et des adolescents. Sur la base de ce qui précède, la commission devrait reconnaître les efforts qui ont été déployés.

**Les membres employeurs** ont souligné que, malgré la décision rendue par le Tribunal constitutionnel, tout n'est pas encore résolu, étant donné que des insuffisances subsistent au regard des règles internationales et en particulier de la convention. C'est le cas par exemple de l'enregistrement des enfants qui travaillent, mesure prévue par la convention afin de suivre de près le travail des enfants. De même, en dépit des amendements apportés à la suite de la décision du Tribunal constitutionnel, on ne voit pas encore clairement comment les articles 132 et 133 de la loi seront appliqués. L'absence d'un processus de consultations tripartites avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs représente aussi un problème. L'Etat plurinational de Bolivie doit encore élaborer et adopter des politiques visant à mettre fin au travail des enfants, en consultation avec les acteurs sociaux du pays, ainsi qu'aligner son cadre normatif sur la convention de manière plus ferme, comme demandé depuis 2015. Il est indispensable que l'Etat intervienne dans deux domaines importants. En premier lieu, l'Etat devrait intervenir en ce qui concerne le renforcement de l'inspection du travail, tant en matière de ressources humaines et matérielles que de formation des inspecteurs, pour ce qui est du travail des enfants en général et du travail des enfants dans l'économie informelle, où cette pratique est répandue et où l'on constate les plus grandes violations. En second lieu, il est demandé instamment au gouvernement d'accepter l'assistance technique du BIT, déjà proposée dans le passé, afin que le pays puisse

régler les questions normatives et qu'un plan visant à éliminer le travail des enfants puisse être élaboré, toujours en consultation avec les acteurs tripartites. En conclusion, compte tenu de la gravité du cas examiné, il est demandé que ce cas fasse l'objet d'un paragraphe spécial dans le rapport de la commission.

Les membres travailleurs ont rappelé que, à l'occasion des deux discussions de la commission sur l'application de la convention, ce cas avait fait l'objet de doubles notes de bas de page. Il est ressorti de ces deux discussions que la décision d'abaisser à 10 ans l'âge d'admission à l'emploi n'est pas conforme à la convention. Bien que le gouvernement ait pris quelques mesures positives pour éliminer le travail des enfants, une réforme législative est indispensable. Les membres travailleurs ont noté, d'après les informations fournies par le gouvernement dans ses remarques finales, que l'article 129 du Code de l'enfance et de l'adolescence a été abrogé par le Tribunal constitutionnel, puis modifié par le gouvernement. Les membres travailleurs voient cette décision comme une étape positive et invitent le gouvernement à communiquer cette information au Bureau et à la commission d'experts. Les membres travailleurs ont ensuite appelé le gouvernement à augmenter progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi en collaboration avec les partenaires sociaux. La privation de possibilités d'éducation et de formation des enfants en fait des personnes non qualifiées et perpétue ainsi la pauvreté de la société. Si l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi est inférieur à l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, les enfants peuvent être encouragés à se déscolariser, car cela peut signifier que le travail des enfants en âge de scolarité obligatoire est autorisé par la loi. C'est pourquoi le gouvernement doit garantir un âge minimum pour l'emploi, supérieur à celui de la fin de la scolarité obligatoire. Puisque le nombre limité d'inspecteurs du travail ne permet pas de couvrir les secteurs de l'économie informelle et de l'agriculture, où la plupart des cas de travail des enfants sont observés, les membres travailleurs appellent le gouvernement à renforcer les capacités et à élargir la couverture de l'inspection du travail. Ils suggèrent que le gouvernement fasse appel à l'assistance technique du BIT.

### Conclusions

La commission a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental de l'Etat plurinational de Bolivie sur les questions soulevées par la commission d'experts et de la discussion qui a suivi sur les articles du Code de l'enfance et de l'adolescence qui ne sont pas conformes aux dispositions de la convention n° 138 de l'OIT.

La commission a également noté que le Tribunal constitutionnel, dans sa décision n° 0025/2017 du 21 juillet 2017, a prononcé l'inconstitutionnalité de plusieurs des dispositions du Code de l'enfance et de l'adolescence (loi n° 548 du 17 juillet 2014) et que, pour fonder sa décision, il a pris comme référence et comme base juridique les articles 1, 2 et 7 de la convention n° 138 de l'OIT. En conséquence de cette décision, les articles suivants du code ont été déclarés inconstitutionnels: 129.II; 130.III; 131.I, III et IV; 133.III et IV; et 138.I.

Le gouvernement a déclaré que, suite à la décision du Tribunal constitutionnel, aucune modification de la législation n'est nécessaire compte tenu des effets abrogatoires de la décision du Tribunal constitutionnel sur les dispositions susmentionnées.

Prenant en compte les déclarations du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement:

- d'adapter la législation nationale, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, à la suite de l'abrogation des dispositions du Code de l'enfance et de l'adolescence par le Tribunal

constitutionnel de l'Etat plurinational de Bolivie, conformément à la convention n° 138, et d'informer la commission d'experts sur ces mesures;

- de mettre à la disposition de l'inspection du travail une formation et des ressources humaines, matérielles et techniques accrues, en particulier dans le secteur informel, afin d'assurer une application plus efficace de la convention n° 138 en droit et dans la pratique;
- de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour revoir le Plan national pour l'élimination du travail des enfants en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives;
- de soumettre à la commission d'experts le projet final de dispositions du Code de l'enfance et de l'adolescence avant le 1<sup>er</sup> septembre 2018 et de rendre compte en détail des progrès réalisés dans l'application de la convention n° 138, en droit et dans la pratique, en vue de leur examen à la prochaine session de la commission d'experts en 2018.

Le représentant gouvernemental a précisé que la déclaration d'inconstitutionnalité prononcée par le Tribunal constitutionnel porte effectivement sur l'article 129.II du code. Toutefois, en ce qui concerne les articles 130.III; 131.I, III et IV; 133.III et IV; et 138.I, la déclaration d'inconstitutionnalité n'a été prononcée qu'en ce qui concerne le caractère exceptionnel de la fixation à 10 ans de l'âge minimum d'admission aux travaux légers. L'orateur a jugé important de prendre en compte cette situation puisque le premier point des conclusions semble suggérer, à tort, que toutes les dispositions susmentionnées ont été laissées sans effet.

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

#### EL SALVADOR (ratification: 1995)

Une représentante gouvernementale a salué le professionnalisme et l'objectivité dont la Directrice du Département des normes internationales du travail a fait preuve lors de la mission de contacts directs qu'elle a présidée, en juillet 2017. Dans son rapport, la commission d'experts reconnaît que le cas d'El Salvador est un cas de progrès en ce qui concerne l'application de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, en raison des mesures prises pour mettre en activité le Conseil supérieur du travail (CST) et améliorer la mise en œuvre de la convention. Le gouvernement a donc été surpris de se voir figurer sur la liste des cas individuels examinés par la commission, étant donné qu'il a non seulement dit qu'il s'engage à trouver des solutions pour lancer le CST et promouvoir le dialogue, mais aussi qu'il a mis en œuvre les mesures prises. Avec la même détermination et sur la base des principes, de la vocation démocratique et de la transparence qui guident son action, le gouvernement a accepté la mission de contacts directs, ce qui lui a permis de constater par elle-même les actions menées et les engagements pris par les instances du gouvernement directement concernées par l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention n° 144. En ce qui concerne la recommandation formulée par la mission de contacts directs au sujet de l'inactivité du CST, et suite aux suggestions de la mission, une demande d'assistance technique du BIT a été adressée en octobre 2017, à laquelle il a été répondu favorablement. Cette demande portait sur trois opérations à mener avec le secteur des travailleurs et les associations professionnelles: i) la réforme du règlement du CST; ii) l'élaboration de projets de réforme législative afin d'élargir le droit à la liberté syndicale; iii) l'organisation de formations et d'activités de promotion du dialogue



social. Malgré le retard pris pour coordonner cette coopération, une première série de consultations a été menée avec les travailleurs en vue de déposer un projet de réforme du Code du travail. Il est regrettable que les représentants des fédérations plaignantes dans le cas n° 3054 présenté au Comité de la liberté syndicale n'aient pas assisté à la première réunion, alors qu'ils y avaient été conviés. A cet égard, et dans l'espoir de parvenir à une bonne coordination avec l'assistance technique du Bureau, les mesures prises dans le cadre de la suite donnée aux conclusions de la mission de contacts directs se poursuivront au cours des prochains mois.

En ce qui concerne les rapports qui doivent être présentés en application de l'article 22 de la Constitution de l'OIT et les consultations y afférentes, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale n'a reçu aucun retour des organisations d'employeurs et de travailleurs, alors que ces rapports leur sont envoyés chaque année aux fins de consultation. De la même manière, ces rapports constituant une source d'informations publiques, ils sont mis à la disposition de ceux qui en font la demande à qui de droit. Par ailleurs, et indépendamment des griefs que ne cessent de formuler l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP) et les fédérations et confédérations qui la soutiennent, le gouvernement, dans le respect de l'engagement qu'il a pris vis-à-vis des travailleurs, met actuellement en œuvre des mesures visant à garantir une vie digne et l'accès à un travail décent. Ainsi, la situation s'est améliorée et des décisions ont été prises dans des instances tripartites qui œuvrent activement et auxquelles l'ANEP participe de manière permanente. Parmi les avancées réalisées, il convient de citer l'adoption de la hausse du salaire minimum, décidée par le Conseil national du salaire minimum (CNSM), grâce à laquelle les revenus de plus de 240 000 travailleurs, dont 45 pour cent de travailleuses, ont augmenté et la qualité de vie de leur famille s'est améliorée. De plus, l'Institut salvadorien de sécurité sociale (ISSS) a adopté deux nouveaux régimes spéciaux de sécurité sociale pour les travailleurs de l'économie informelle et pour les migrants et leurs familles. Par ailleurs, grâce à l'action du gouvernement et aux conditions instaurées pour favoriser un investissement productif, le nombre d'emplois a augmenté. En particulier, 138 293 emplois ont été créés dans l'économie formelle entre 2009 et 2018, dont 79 pour cent dans le secteur privé. D'après l'enquête sur les ménages à objectifs multiples pour 2017, la pauvreté des ménages a diminué de 11 pour cent, reculant de 40 pour cent en 2008 à 29 pour cent en 2017. Le Fonds social pour le logement (FSV) met actuellement en œuvre des mesures, dont l'ouverture de lignes de crédit, en vue de garantir le droit des travailleurs et de leurs familles d'accéder à un logement décent. Par ailleurs, l'Institut salvadorien de formation professionnelle (INSAFORP) propose de nouvelles formations afin que la main-d'œuvre puisse s'adapter progressivement aux besoins du marché du travail. Enfin, la représentante gouvernementale a livré des statistiques soulignant les avancées réalisées dans le domaine du travail au cours des quatre dernières années, notamment l'entrée en emploi de 70 170 personnes, dont 33 369 femmes et 36 801 hommes; la réalisation de 119 316 inspections et réinspections dans 9 367 lieux de travail, qui se sont soldées par des amendes pour manquements et non-respect de la législation du travail; et la coopération avec plus de 20 000 entreprises privées en vue de promouvoir l'emploi par le biais du Système national de l'emploi (SisNE). Tout ce qui précède montre bien que le gouvernement ne cesse de coordonner et de lancer des mesures conjointes, aussi bien avec les travailleurs qu'avec les employeurs, ainsi qu'avec tous les secteurs participant au développement du pays, et de dialoguer avec eux. Cependant, le dialogue social au sein du CST, conformément à ses compétences en matière d'application des

normes internationales du travail, nécessite la volonté politique de l'ANEP et de ses membres, ainsi que des fédérations et des confédérations qui la soutiennent. El Salvador compte sur l'ouverture à l'idée que le dialogue social est le socle de la démocratie et de la paix, ainsi que sur la profonde adhésion à cette idée et au fait que l'histoire en a montré la pertinence. Cependant, le tripartisme suppose la participation de trois parties. Or, si l'une d'entre elles n'est animée ni de la volonté politique ni de la vocation démocratique nécessaires pour le mettre en pratique, il ne peut ni se concrétiser ni se renforcer. Compte tenu de ce qui précède, la représentante gouvernementale a appelé les organisations d'employeurs à rejoindre le CST, en rappelant qu'il n'est pas besoin d'élections puisque le règlement en vigueur dispose qu'elles ont le droit d'y participer. Leur participation est essentielle en raison de la volonté qu'elles expriment d'y participer et du devoir qui leur incombe en tant que mandants de l'OIT, afin d'assurer l'application des normes internationales du travail en El Salvador. L'oratrice a de nouveau remercié le Bureau pour l'appui qu'il a apporté en vue de faciliter la coopération technique dans le cadre de l'application des conventions nos 87 et 144 et de promouvoir la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. En dernier lieu, elle a réitéré l'engagement du gouvernement en faveur du dialogue social en vue de permettre le développement du pays et de garantir aux travailleurs l'accès à une vie digne.

**Les membres travailleurs** ont rappelé que c'est la quatrième année consécutive que le cas est examiné par la commission. En 2017, la commission a prié instamment le gouvernement de: i) relancer sans attendre le CST; ii) veiller à faire évoluer concrètement et positivement la situation au regard de la liberté et de l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs de sorte qu'elles puissent désigner leurs représentants conformément aux dispositions de la convention, sans courir le risque d'être intimidées; iii) protéger comme il se doit les locaux des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs contre les actes de violence et de destruction; iv) rendre compte en détail de l'application de la convention, en droit et dans la pratique, à la prochaine session de la commission d'experts. Les membres travailleurs ont salué le fait que le gouvernement ait accepté depuis lors une mission de contacts directs, qui a eu lieu en juillet 2017. La mission a proposé au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour la mise en œuvre des recommandations de la commission. Il convient de se féliciter de ce que le gouvernement ait désormais demandé l'assistance technique du BIT et collabore avec celui-ci pour donner plein effet à la convention. Les commentaires actuels de la commission d'experts portent essentiellement sur deux éléments: des consultations tripartites efficaces et des procédures adéquates pour l'élection des représentants des partenaires sociaux au CST. Il est regrettable que, malgré les discussions réitérées à la commission, le gouvernement n'ait pas organisé de consultations tripartites sur les questions relatives aux activités de l'OIT. La ratification des conventions de l'OIT ne compense pas l'absence de consultations, lesquelles doivent être engagées sans attendre. Alors que d'autres organes tripartites, tels que l'Institut salvadorien de sécurité sociale (ISSS), le Fonds social pour le logement (FSV) d'El Salvador et le Conseil national du salaire minimum (CNSM) sont pleinement opérationnels et efficaces, les problèmes que pose le CST ne sont pas totalement réglés.

Il semble que les principaux obstacles au bon fonctionnement du CST ont trait aux difficultés que posent les procédures pour l'élection des représentants des partenaires sociaux. Si l'élection des représentants des employeurs au CST ne suscite aucune récrimination, l'élection des représentants des travailleurs continue à poser problème. Selon

les précisions apportées par le gouvernement à la commission, ce dernier a demandé aux syndicats de présenter leur proposition de représentants des travailleurs au CST, trois propositions de nomination pertinentes ont été reçues en mai 2017, et le gouvernement a désigné ensuite les membres du CST sur la base de critères tels que l'adhésion et le nombre de conventions collectives. Par la suite, en appliquant les critères de représentation, la première liste a été établie avec cinq représentants titulaires, la deuxième liste avec deux titulaires et la troisième avec un membre titulaire. Les membres travailleurs ont prêté serment. Les employeurs ont décidé de ne pas se présenter à la première réunion du CST, dénonçant un manque de conformité du mécanisme de représentation des travailleurs. Si les inquiétudes des employeurs sont compréhensibles, c'est véritablement aux syndicats qu'il revient de trancher cette question. Les efforts du gouvernement pour sortir de l'impasse sont appréciables mais il est important que le critère de représentativité soit transparent et objectif. La procédure et les critères retenus doivent se fonder sur le consensus des travailleurs et doivent leur inspirer confiance. Le gouvernement doit jouer un rôle dynamique pour favoriser la recherche d'un consensus au lieu d'imposer unilatéralement des critères, lesquels apparemment n'étaient pas, en soi, particulièrement critiquables. Les mesures prises jusqu'à présent par le gouvernement ont pris du retard et ne sont pas suffisamment transparentes pour instaurer le climat de confiance nécessaire avec les partenaires sociaux. La mise en œuvre des recommandations de la mission de contacts directs de 2017 est essentielle pour réaliser de réels progrès. En particulier, la mission a recommandé qu'un groupe de travail soit constitué avec toutes les fédérations et les confédérations concernées, notamment celles qui ne sont pas représentées par les membres récemment assermentés, afin de déterminer les procédures et les critères de représentativité. Comme cela a été le cas avec les autres structures tripartites en fonctionnement en El Salvador, ils restent convaincus que l'amélioration du dialogue social facilitera le règlement de nombreux litiges dans le pays.

**Les membres employeurs** ont indiqué que c'est la deuxième année consécutive que la commission examine ce cas; auparavant, le cas a été examiné en 2015 et 2016 sous la convention n° 87. Lors de la précédente Conférence, le gouvernement a donné des explications sur l'application de la convention; diverses recommandations ont été formulées et il a été décidé d'envoyer une mission de contacts directs. Il convient désormais d'analyser l'application des recommandations que la commission a émises l'an passé, ainsi que de celles qui ont été formulées par la mission de contacts directs. Pour commencer, le gouvernement est instamment prié de relancer sans attendre le CST, recommandation sur laquelle la mission de contacts directs a insisté, en précisant que ceci doit se faire par le biais du dialogue social afin de garantir sa pleine efficacité. A ce jour, le CST ne fonctionne pas. Le gouvernement déclare cependant que ses membres ont été désignés. Il est important de souligner que la convention en question porte sur le dialogue social, qui s'inscrit dans la nature même de l'Organisation. Le fait d'appartenir à l'OIT est déjà un principe d'engagement des Etats à consulter les partenaires sociaux dans les domaines les concernant. Ces consultations doivent se faire auprès des représentants légitimes des travailleurs et des employeurs; c'est là une obligation des Etats et un droit des partenaires sociaux. Dans le présent cas, le gouvernement a désigné les travailleurs sans connaître les critères de représentativité qui s'appliquent, si tant est qu'il se soit basé sur le moindre critère. D'autant plus que les trois groupes majoritaires de travailleurs ont indiqué à la mission de contacts directs qu'ils ignoraient les critères utilisés par le gouvernement, l'un d'eux contestant la désignation telle qu'elle a été effectuée. D'après les travailleurs, c'est le gouvernement qui est responsable de l'inaction du CST.

Ces doutes ont été signalés par les employeurs pour qui le dialogue pose problème dans de telles conditions. A la base de ce problème, il y a le fait que les critères de désignation, s'ils existent, n'ont pas été expliqués. L'instauration de règles claires, stables et conformes au droit, en vue de la relance et du plein fonctionnement du CST, a été demandée voilà plusieurs mois par la mission de contacts directs. La réponse donnée a été que cette révision débiterait dans les instances du Bureau de l'OIT, à San José. Ceci suscite des doutes quant à la réelle volonté du gouvernement de donner suite aux recommandations des organes de contrôle. Dans le même ordre d'idées, le gouvernement souligne que, outre le CST, le pays compte cinq organes tripartites et 17 institutions autonomes triparties totalement opérationnelles. Les renseignements dont disposent les employeurs semblent contredire cette affirmation du gouvernement.

En mars de cette année, l'ANEP et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont présenté au Directeur général du BIT une demande d'intervention d'urgence, précisément pour ingérence du gouvernement dans les élections des représentants au sein du CNSM, de l'Institut de l'accès à l'information publique, du Comité exécutif de la Commission exécutive portuaire autonome et du Conseil d'administration de la Surintendance générale de l'électricité et des télécommunications (SIGET). Sur ce point, il convient de rappeler les conclusions de l'an passé ainsi que les observations de la mission de contacts directs, selon lesquelles le gouvernement doit garantir la liberté et l'autonomie de l'élection des représentants des travailleurs et des employeurs. Dans toutes ces institutions, les délégués des employeurs n'ont pas été désignés par l'organisation la plus représentative, à savoir l'ANEP, mais par le Président de la République sur la base de décrets adoptés pour l'occasion pour chacune de ces institutions, ce qui a permis au gouvernement de procéder à ces désignations sans consultation. Tous ces décrets sont inconstitutionnels, comme l'a affirmé la Chambre constitutionnelle. Malheureusement, d'après le jugement de cette Haute Cour, il faut attendre l'expiration de la durée du mandat de directeurs actuels – lesquels ne sont pas des représentants des employeurs – pour procéder à la désignation de représentants légitimes, conformément à la législation d'origine. Ceci ne s'est pas fait car, une fois expiré le mandat de cinq des organisations susmentionnées, le gouvernement a commis plusieurs actes d'ingérence manifeste, manifestement contraires à la recommandation de la mission de contacts directs et à la décision judiciaire précitée, dans le but d'éviter la participation des employeurs. Dans certains cas, les désignations n'ont simplement pas eu lieu et, dans d'autres, la situation a atteint des extrêmes dont il convient d'informer la commission, pour que ne fasse plus de doute l'absence de volonté du gouvernement de respecter les obligations qui découlent de l'adhésion de son pays à l'OIT et du fait qu'il a ratifié ses conventions. Dans le cas de la SIGET, la loi prévoit qu'un directeur et un suppléant, élus par les associations syndicales du secteur privé établies légalement dans le pays, doivent faire partie de son conseil d'administration. Le gouvernement, sachant que l'organisation la plus représentative des employeurs est l'ANEP, état de fait reconnu sans discussion par tous les gouvernements précédents et sans qu'aucune autre organisation d'employeurs présente dans le pays ne le mette en doute, a facilité la création rapide et illégale d'une série de prétendues associations qui se présenteront à l'élection des représentants d'employeurs, afin qu'une majorité soit assurée de façon à imposer les délégués associés au gouvernement. Ceci a été porté à la connaissance du Parquet pour que les responsables des délits commis soient punis, qu'il s'agisse de simulation d'actes ou de falsification de documents requis pour la création des prétendues organisations d'employeurs. Par ailleurs, les associations faisant partie de l'ANEP n'ont pas été autorisées à émettre des pouvoirs, ce

qui les a empêchées de participer au vote. Ceci est contraire à ce qui a été demandé par la mission de contacts directs. Les faits exposés traduisent un mépris évident pour le dialogue social et le respect des obligations acceptées par le gouvernement en ratifiant cette convention, laquelle favorise la consultation tripartite, pilier fondamental de la convention, sur laquelle la bonne gouvernance et la bonne marche des relations professionnelles du pays sont fondées. Une action faussée comme on le constate dans le présent cas mine la confiance entre les partenaires sociaux et le gouvernement et favorise la gestion autocratique de ce dernier. L'OIT ne peut être indifférente à une telle réalité, qui porte clairement préjudice au dialogue social et au droit légitime à l'organisation des employeurs dans le pays. Qu'importe l'organisation professionnelle dont il s'agit, que ce soit une organisation d'employeurs ou de travailleurs, celle-ci doit être traitée avec la même rigueur. Sans cela, le système risque de perdre toute crédibilité. Enfin, les membres employeurs prient instamment le gouvernement de mettre en pratique sans tarder les recommandations formulées par la mission de contacts directs, en particulier la relance du CST, et de garantir la liberté et l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs dans leur choix des forums de dialogue social, en s'abstenant de toute ingérence.

**Le membre travailleur d'El Salvador** a rappelé que le pays a souffert d'une guerre civile due à la marginalisation, à la pauvreté extrême et à l'exploitation que subissait une grande partie de la population, ainsi qu'au verrouillage complet des mécanismes démocratiques et des modes d'expression sociale. Les accords de paix ont coûté plus de 80 000 morts, sans oublier les disparitions et les exécutions sommaires. Au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, en application des recommandations des institutions financières, le pays a mis en place une restructuration économique consistant à adopter et à appliquer des politiques néolibérales. C'est ainsi que certains secteurs, comme le secteur financier, les télécommunications, le secteur énergétique et le régime des pensions, ont été privatisés. En outre, le dollar a été imposé en tant que monnaie nationale et des traités de libre-échange ont été conclus. De nombreux travailleurs et travailleuses ont alors été licenciés, ce qui a entraîné une détérioration de leurs conditions de vie et une hausse des migrations, et des droits de sécurité sociale, acquis par les syndicats, ont été perdus. Dans ce contexte, le gouvernement et les organisations d'employeurs se sont emparés des instances tripartites pour servir leurs propres intérêts, les seules organisations de travailleurs autorisées à y participer étant celles qui partageaient leurs opinions, sans laisser la possibilité aux organisations de travailleurs les plus représentatives de s'exprimer. Toutefois, depuis 2009, les organisations de travailleurs les plus représentatives du secteur public sont parvenues à participer à l'adoption de politiques qui contribuent à l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs. Il s'agit, par exemple, de l'accès à la sécurité sociale pour les travailleurs de l'économie informelle et les migrants dans le cadre de régimes spéciaux, et de la hausse du salaire minimum en 2017 dont ont bénéficié 250 000 travailleurs. Cette augmentation salariale, obtenue grâce à la participation des syndicats et à leur attachement à la justice sociale, constitue une réponse cohérente et juste aux exigences de la Constitution et aux réalités économiques du pays. Ce sont ces avancées qui expliquent l'opposition de l'ANEP à la participation active et plurielle aux instances tripartites de syndicats et de secteurs qui ne partagent pas ses opinions. De plus, les pratiques discrétionnaires d'élection des représentants des organisations de travailleurs aux instances tripartites ont été supprimées et un nouveau processus est en place qui permet la participation plurielle des différents courants syndicaux. Toutefois, les employeurs sou-

haitent écarter les organisations de travailleurs les plus représentatives de la prise de décisions des instances tripartites. C'est pour cette raison que les organisations d'employeurs refusent d'intégrer le CST et le CNSM, en violation de la convention. En ce qui concerne les syndicats du secteur privé, l'orateur a souligné leur nombre restreint et a fait référence à différents cas où les organisations d'employeurs ont harcelé, licencié et réclamé des peines de prison à l'encontre de dirigeants syndicaux. Dans l'un des cas cités, l'entreprise a refusé de réintégrer à leur poste tous les membres de la direction d'un syndicat qui avaient été licenciés, malgré une décision de la Cour suprême de justice en ce sens. Quant aux instances tripartites d'El Salvador, comme l'ISSS, elles fonctionnent toutes correctement à l'exception du CST auquel les organisations d'employeurs refusent de participer. Ces dernières, et en particulier l'ANEP, ne peuvent en aucun cas s'ingérer dans les décisions des travailleurs relativement aux élections de leurs représentants. Contrairement aux précédents mécanismes d'élection des représentants dans les instances tripartites, les procédures actuelles sont participatives et démocratiques et se fondent sur des critères universels de représentativité. Par ailleurs, il convient de renforcer le dialogue social, la négociation et le consensus, et d'accroître le respect de la législation nationale et des instruments de l'OIT pour veiller à ce que le pays poursuive sa route vers la bonne gouvernance et le développement durable. C'est pour cette raison que le gouvernement est invité à continuer de répondre aux demandes de la commission d'experts s'agissant: i) d'encourager la participation des employeurs et des travailleurs à la prise de décisions; et ii) d'activer au plus vite les processus de collaboration des instances tripartites malgré le refus du secteur privé d'y participer. Il lui est aussi demandé que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, dont le budget devrait être augmenté, se concentre davantage sur l'application de la législation du travail dans les secteurs public et privé, et veille à ce qu'un plus grand nombre d'inspections aient lieu dans les entreprises. Enfin, le secteur privé, en tant que pilier important de l'économie, doit faire des efforts pour que des consensus se dégagent au sein des instances tripartites dans le respect de l'indépendance des organisations de travailleurs, du pluralisme, de la démocratie et de la diversité des opinions. Les valeurs essentielles d'humanisme, de solidarité et de respect mutuel obligent les travailleurs, les employeurs et les gouvernements à agir en conformité avec la Constitution, qui affirme que le travail n'est pas une marchandise, et à lutter contre le travail précaire, la détérioration de l'environnement et l'exploitation des enfants.

**Le membre employeur d'El Salvador** a rappelé que la commission examine depuis quatre ans sans interruption les violations répétées de plusieurs conventions par le gouvernement. L'an passé, le présent cas a été examiné dans la catégorie «double note de bas de page» et la commission a demandé instamment l'envoi d'une mission de contacts directs, ce qui démontre la gravité des violations répétées de la convention par le gouvernement. L'application de cette convention dans le pays, qui concerne le dialogue social et les consultations tripartites, s'est traduite par la mise en place d'une entité tripartite dénommée CST. Depuis 2013, cette entité tripartite ne fonctionne plus, car le gouvernement a décidé unilatéralement d'imposer aux syndicats de travailleurs une unanimité pour l'élection et la désignation de leurs représentants. Mais la véritable raison est que le gouvernement refuse de mener un dialogue social et des consultations tripartites. L'an dernier, constatant l'inexistence de consultations effectives avec les organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives et indépendantes, la commission a prié instamment le gouvernement: i) de relancer sans attendre le CST; et ii) de veiller à faire évoluer concrètement la situation au regard de la liberté et



de l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs lors de la désignation de leurs représentants, sans faire l'objet d'intimidations. En outre, la commission a demandé une fois encore au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs en El Salvador. Une telle mission a eu lieu en juillet 2017 et plusieurs réunions tripartites ont été organisées à cette occasion. Lors de l'une de ces réunions, les représentants des travailleurs désignés par le gouvernement en qualité de membres du CST ont reconnu ne pas connaître les critères appliqués par le gouvernement pour leur désignation. Cette ingérence du gouvernement est reflétée dans le rapport final de la mission. De même, dans son rapport final, la mission a recommandé au gouvernement: i) de relancer le CST; et ii) de garantir, en droit et dans la pratique, la liberté et l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs pour l'élection de leurs représentants. Un an après l'adoption des conclusions de la commission, le gouvernement n'a mis en œuvre aucune recommandation, à l'exception de la réalisation de la mission de contacts directs, et il agit de surcroît de manière contraire à ces conclusions. Par exemple, le gouvernement a élaboré une politique pour l'emploi décent, officiellement lancée en septembre 2017, sans que les partenaires sociaux aient été préalablement consultés. Une semaine avant le lancement de cette politique de l'emploi, l'ANEP, sans avoir eu l'occasion de participer à l'élaboration de cette politique ni de prendre connaissance de son contenu, a été priée par le gouvernement de formuler ses observations à son propos, de manière à pouvoir compter sur son appui dans le lancement officiel de celle-ci. A cet égard, le membre employeur a souligné que le gouvernement ne peut élaborer une politique de l'emploi sans consulter les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, puisqu'il convient de tenir pleinement compte de leurs expériences et opinions, et d'obtenir par ailleurs leur pleine coopération à sa formulation et un appui à son application. Autre exemple, en mai 2018, l'ANEP a été invitée, moins de deux heures ouvrables avant le début de ce processus, à participer à la révision d'un document intitulé «Pacte national de l'emploi», qui devait être présenté publiquement le lendemain de la révision. Le fait que l'on ne prévienne pas les partenaires sociaux à l'avance démontre clairement un manque de respect vis-à-vis de ces derniers, ainsi que l'absence de dialogue social, de consultations tripartites, et le non-respect par le gouvernement de ses obligations en tant que Membre de l'OIT. De même, au moment où avait lieu la mission de contacts directs, le gouvernement a adopté une série de mesures visant à éviter que les employeurs désignent, comme le prévoit la législation, un directeur général et un directeur adjoint de la SIGET, qui est l'entité de contrôle de l'électricité et des communications d'El Salvador. Dans un court laps de temps, 60 associations ont été formées par des jeunes de 18 à 20 ans qui résidaient dans les 17 municipalités du pays où les ressources sont limitées et où le pourcentage de l'économie informelle est élevé. Ces associations ont été créées sur la base de modèles de documents élaborés par des avocats de la fonction publique qui travaillent dans des entreprises publiques réglementées par la SIGET. Ces 60 associations ont participé à l'élection et l'ont remportée. Par conséquent, le gouvernement refuse non seulement de dialoguer avec les représentants légitimes des employeurs, mais met aussi en place de fausses associations pour supplanter les partenaires légitimes. Au vu de ces faits, les organisations d'employeurs ont saisi la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême, qui a ordonné des mesures conservatoires, et ont saisi également le ministère public afin que soient menées les enquêtes pénales correspondantes. En janvier 2018, conformément aux dispositions de la législation, l'ANEP a désigné le directeur du Fondo de Conservación Vial (FOVIAL) et a proposé une liste de trois candidats pour la Corporación Salvadoreña de Turismo (CORSATUR).

Cinq mois plus tard, le gouvernement n'a toujours pas confirmé ces postes ni organisé d'élection. En ce qui concerne l'élection de représentants au sein de l'Institut de l'accès à l'information publique et du CNSM, les organisations d'employeurs sont toujours en cours de procédures dans le cadre des recours constitutionnels associés. En ce qui concerne la Commission exécutive portuaire autonome, la situation est plus compliquée. En fin de compte, le gouvernement refuse d'appliquer la décision de la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême qui a déclaré l'inconstitutionnalité des décrets de 2012 et qui a habilité de nouveau les organisations d'employeurs à proposer et à désigner en toute liberté et autonomie les directeurs des entités publiques autonomes. Pour résumer, la liste des violations des conventions de la part du gouvernement est longue, à commencer par le fait que l'ANEP n'ait pas obtenu de pouvoirs depuis un an.

**La membre gouvernementale de la Bulgarie**, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, ainsi que de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, du Monténégro, de la Norvège, de la Serbie et de l'ex-République yougoslave de Macédoine, a rappelé l'engagement du gouvernement dans le cadre du volet commercial de l'accord d'association entre l'UE et l'Amérique centrale pour la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT. Il est regrettable que le cas ait déjà été discuté en 2017 au sein de la commission, celle-ci ayant alors instamment prié le gouvernement de relancer le CST et d'assurer de manière concrète le droit des partenaires sociaux de désigner leurs représentants. Il faut cependant souligner qu'une mission de contacts directs a eu lieu en juillet 2017 et que le gouvernement a tenté de relancer le CST lors d'une réunion inaugurale en juin 2017, à laquelle les employeurs n'avaient toutefois pas participé, alléguant la non-conformité du mécanisme de représentation des travailleurs. Les partenaires sociaux ont le droit de désigner librement les représentants de leur choix dans des organes paritaires et tripartites sans ingérence du gouvernement. En tant que mesure essentielle pour instaurer la confiance entre les différentes parties prenantes, l'oratrice a prié le gouvernement de prendre des mesures pour associer tous les partenaires sociaux aux consultations relatives aux politiques de l'emploi et du travail, de manière transparente, avant qu'une décision soit prise. Le gouvernement doit relancer le CST de toute urgence. Il doit rapidement adopter à cette fin, en concertation avec les partenaires sociaux, des règles claires et transparentes pour la désignation de leurs représentants au CST, sur la base des critères de représentativité des organisations et en conformité avec la convention. En outre, le gouvernement devrait explorer toutes les voies possibles pour la promotion du dialogue social, et tous les partenaires sociaux devraient s'engager de manière constructive dans un dialogue tripartite. L'oratrice a vivement encouragé le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et a mis l'accent sur l'engagement constructif avec le pays, notamment à travers des projets de coopération avec l'UE et les Etats membres visant à renforcer la capacité du gouvernement à traiter toutes les questions soulevées dans l'observation de la commission d'experts.

**La membre gouvernementale du Paraguay**, s'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a accueilli favorablement les informations fournies par le gouvernement concernant l'application de la convention. En outre, elle s'est référée au rapport de la commission d'experts concernant: i) l'inclusion d'El Salvador dans les cas de progrès, la commission d'experts ayant exprimé sa satisfaction vis-à-vis de certaines mesures positives que le gouvernement a prises pour donner suite à ses commentaires; ii) la tenue d'une mission de contacts directs en juillet 2017 en réponse aux conclusions formulées par la Commission de la Conférence l'année dernière;

iii) la volonté affichée par le gouvernement de mener à bien les mesures indiquées et convenues dans le cadre de la mission de contacts directs pour continuer de promouvoir le dialogue social et les accords entre secteurs, participant ainsi à la relance du CST; iv) la demande d'assistance technique de la part du gouvernement en octobre 2017, laquelle est déjà déployée par l'intermédiaire du bureau de San José. En conclusion, il y a bon espoir que le gouvernement continuera d'appliquer la convention.

**Le membre gouvernemental du Panama** a souscrit à la déclaration du GRULAC et a déclaré avoir écouté attentivement les informations fournies par le gouvernement ainsi que les positions exprimées par les employeurs et les travailleurs, qui témoignent de la divergence des opinions. Dans les conditions actuelles, il est difficile d'instaurer un dialogue. Néanmoins, le gouvernement s'est employé à relancer le CST, qui est le mécanisme établi pour mettre en œuvre le tripartisme. Il faut espérer qu'un tel mécanisme puisse fonctionner dans le respect de la volonté des Salvadoriens et sans ingérence de la part d'organismes extérieurs. Par ailleurs, l'orateur a remercié le BIT pour l'appui qu'il a fourni sur le terrain et a réitéré son soutien au gouvernement dans le cadre des efforts qu'il a déployés pour instaurer la justice sociale et respecter les dispositions de la convention.

**Le membre travailleur du Guatemala** s'est dit préoccupé par l'évolution des relations de travail en El Salvador, en particulier lorsque les partenaires sociaux remettent en question la représentativité des autres. Dans ce pays, comme au Guatemala, il y a eu trop d'années de guerre, trop de morts et de victimes et, par conséquent, il convient d'attacher une grande importance à la paix et à la nécessité de transformer les modalités des relations de travail, dans un cadre démocratique et respectueux. Pour qu'il y ait liberté syndicale et représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs, il faudrait d'abord mettre sur pied un cadre juridique et social solide pour que les organisations puissent exister, se développer et mener leurs activités et pour que ni elles ni leurs affiliés ne soient persécutés. Organiser un syndicat de travailleurs, surtout dans le secteur privé, reste très risqué étant donné que la réaction probable de l'entreprise sera de licencier ou d'exercer des représailles. Or des représailles ont été portées plusieurs fois à la connaissance des autorités nationales et de l'OIT. Dans certains cas, l'activité syndicale représente un péril pour la vie. Ainsi, des syndicalistes salvadoriens et guatémaltèques ont été assassinés, et les années passent sans que les autorités n'en identifient les auteurs et leurs commanditaires. Par ailleurs, l'orateur a souligné qu'il partage les recommandations formulées par la mission de contacts directs en 2017, dans lesquelles elle encourage les autorités compétentes, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, à faire le nécessaire pour garantir le plein respect de l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la désignation de leurs représentants. Le dialogue social est trop important pour que des aspects de procédure le bloquent. Lorsqu'un ou des secteurs qui participent au dialogue social ou qui sont invités dans des espaces de concertation se heurtent à des difficultés internes pour être considérés comme représentatifs, cette situation doit être surmontée par les organisations mêmes du secteur, selon les modalités et dans les délais que l'on estimera appropriés. Enfin, l'orateur a appelé l'ensemble des parties à dépasser les difficultés et à reprendre le dialogue qui a été engagé, car c'est la seule façon possible et concrète de réaliser la tâche fondamentale qu'est l'amélioration des conditions de vie et de travail de millions de Salvadoriens et de Salvadoriennes qui, actuellement, vivent une situation personnelle difficile et très éloignée du travail décent que l'OIT recommande.

**Le membre gouvernemental du Honduras** a renouvelé au gouvernement l'appui qui été exprimé dans la déclaration

du GRULAC en ce qui concerne l'application de la convention. Donnant suite à ce que la commission a demandé l'an dernier et aux recommandations de la mission de contacts directs de juillet 2017, le gouvernement a mené des actions, parmi lesquelles des consultations institutionnelles, ainsi que la validation de procédures en matière de travail et le fait que le gouvernement a convoqué les représentants des trois secteurs en vue de la tenue de la première session inaugurale du CST. A ce sujet, l'orateur a regretté que cette session n'ait pas eu lieu et a prié instamment le gouvernement de poursuivre ses initiatives visant à appeler au dialogue tripartite, afin de réactiver prochainement le CST et d'en assurer le plein fonctionnement, et de permettre la mise en œuvre de bonnes pratiques de consultation avec les partenaires sociaux, ce qui assurera une pleine participation tripartite. Dans un esprit constructif, le caractère obligatoire de la consultation tripartite a pour but de parvenir à des procédures effectives pour promouvoir l'application des normes internationales du travail. Ainsi, pour prendre des décisions en vue du plein respect des conventions fondamentales, techniques et de gouvernance, il faut non seulement que les gouvernements aient la volonté manifeste de prendre les mesures utiles et décidées d'un commun d'accord, mais il faut également l'engagement des mandants tripartites et l'assistance technique du BIT. Enfin, le gouvernement doit poursuivre ses efforts dans l'application des mesures nécessaires et la mise en place de mécanismes de dialogue propices à une concertation sociale de solutions tripartites.

**Une observatrice, représentant l'Organisation mondiale des travailleurs (WOW)**, s'exprimant au nom de l'Union nationale des travailleurs du Venezuela (UNETE), de la Centrale régionale de l'Alternative démocratique des Amériques (ADS) et de quelques syndicats d'El Salvador, a déclaré ce qui suit: en El Salvador, il y a eu ces neuf dernières années un recul marqué en ce qui concerne le tripartisme, le dialogue social, la liberté syndicale et le nombre de conventions collectives qui ont été signées. En juillet 2017, la mission de contacts directs a formulé plusieurs recommandations, lesquelles n'ont pas été suivies par le gouvernement puisque le CST, un an après son entrée en fonction, ne s'est pas réuni. Il n'y a eu de consultations avec les fédérations et confédérations syndicales en vue de la détermination des procédures d'élection des représentants au CST que le 17 mai 2018, date à laquelle le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a convoqué les représentants syndicaux à une réunion avec une société de conseil afin d'entamer la réforme du règlement, en essayant de donner l'apparence que les recommandations de la mission de contacts directs sont suivies, ce qui montre que l'on cherche seulement à tromper la commission puisque, depuis la dernière session de la Conférence, rien n'a été fait dans ce sens. La situation dans le pays a empiré. Par exemple, il a été fait obstacle à la procédure d'inscription légale de différentes organisations au motif de conditions qui ne figurent pas dans la législation; les comptes rendus d'assemblées de syndicats que les fonctionnaires considèrent comme de mauvais syndicats ont fait l'objet d'observations; il a fallu jusqu'à soixante, voire quatre-vingt-dix jours pour délivrer les accréditations respectives, ce qui a entravé la représentation syndicale, les organisations étant privées de ces accréditations; un traitement discriminatoire a été réservé en exigeant des conditions supplémentaires seulement aux syndicats considérés comme n'étant pas proches. Les contrats du secteur public ne sont pas respectés, des manœuvres sont menées pour ne pas négocier collectivement, comme dans les cas du Fonds solidaire pour la santé (FOSALUD); l'ingérence du ministère de l'Intérieur et du Développement territorial, et du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, dans l'autonomie syndicale est constante, ce qui limite l'indépendance et le libre exercice du droit de syndicalisation. Le gouvernement n'a



pris aucune mesure pour garantir la pleine application des conventions dans la législation et, dans la pratique, il n'a pas mené à bien la procédure de soumission de conventions en vue de leur éventuelle ratification par les autorités correspondantes. Le dialogue social est le grand absent, comme il ressort du fait qu'une politique et un pacte national de l'emploi ont été adoptés sans consulter l'ensemble des organisations de travailleurs. De plus, on prétend adopter une loi du service public qui, pour l'essentiel, détruit les organisations syndicales, leur dénie le droit de négocier collectivement, supprime la stabilité dans l'emploi des agents publics et viole de manière flagrante les conventions de l'OIT. Le gouvernement doit mener à bien des réformes de la législation nationale pour éliminer les obstacles à la liberté syndicale. Par exemple, il doit prendre des mesures pour diminuer le nombre de membres requis pour constituer un syndicat, condition qui empêche les agents municipaux et de l'administration centrale d'exercer leur droit de syndicalisation lorsqu'ils sont en poste dans des institutions comptant moins de 35 travailleurs et, dans ce cas, ils ne peuvent pas non plus former de syndicats d'entreprise. De même, il faudrait éliminer la condition en vertu de laquelle, pour devenir dirigeant syndical, il faut être salvadorien de naissance; cette condition empêche de devenir dirigeant syndical les travailleurs migrants qui sont originaires d'autres pays et qui sont occupés dans le secteur de la construction et pour des tâches agricoles. Il faut éliminer aussi la disposition interdisant aux travailleurs de s'affilier à plus d'un syndicat, même lorsqu'ils sont actifs dans deux secteurs économiques différents, ainsi que l'obligation d'élire chaque année les conseils de direction des syndicats, fédérations et confédérations.

**Le membre gouvernementale de la République dominicaine** s'est associée à la déclaration du GRULAC et a souscrit à la déclaration du gouvernement au sujet de l'application de la convention. Elle a reconnu le caractère positif des mesures adoptées par le gouvernement, qui reflètent de toute évidence la volonté de promouvoir et de renforcer le dialogue social et l'entente entre les parties tout en favorisant la relance du CST. Elle a également salué la contribution du BIT au renforcement des capacités des gouvernements par le biais de la coopération technique, qui est actuellement dispensée au gouvernement.

**Le membre travailleur de la République bolivarienne du Venezuela** a indiqué que l'on observe la volonté du gouvernement et des travailleurs de promouvoir le dialogue social par l'intermédiaire du CST. Le dialogue social doit être honnête, sincère et responsable. Or force est de constater qu'il est utilisé comme outil pour porter atteinte aux droits pour lesquels les travailleurs se sont battus. Dans ce cas comme dans d'autres, les employeurs se positionnent de façon à rompre le dialogue social, quand certains gouvernements finissent par le pratiquer et respecter les conventions de l'OIT. Même lorsque l'on a surmonté les obstacles, les employeurs refusent d'admettre qu'ils ont été consultés, en évitant le dialogue et en accusant ces gouvernements d'ingérence. On ne constate pas la même volonté concernant les cas d'assassinat de syndicalistes, d'étudiants, d'enseignants, d'écologistes et de journalistes. Il faut non seulement assurer la protection des syndicalistes, des activistes sociaux et des défenseurs de l'environnement, mais aussi imposer des sanctions sévères à ceux qui ne respectent pas, par exemple, le droit humain au travail décent, le droit à la vie, à l'éducation, à la santé et au logement. Il convient aussi de reconnaître que les gouvernements, en coopération avec les travailleurs et les employeurs honnêtes, peuvent respecter et améliorer l'application des conventions de l'OIT.

**Le membre gouvernementale de Cuba** a souscrit à la déclaration du GRULAC et a accueilli favorablement les informations fournies par le gouvernement. Il convient de tenir compte des informations mentionnées dans le rapport

de la commission d'experts concernant l'examen de la mise en œuvre par El Salvador des conclusions de la Commission de la Conférence de 2017. Dans ce rapport, le pays figure dans la liste des cas pour lesquels la commission d'experts a exprimé sa satisfaction devant les mesures adoptées et les progrès réalisés par le gouvernement en matière de tripartisme et de dialogue social. De cette manière, le gouvernement a manifesté sa bonne volonté de mettre en œuvre la convention. L'assistance technique ainsi que la coopération du BIT peuvent contribuer en ce sens.

**Le membre travailleur du Paraguay**, s'exprimant au nom de la Confédération nationale des travailleurs (CNT) et de l'ADS, s'est dit inquiet que l'Etat ne manifeste pas la volonté d'adopter les mesures nécessaires pour promouvoir et garantir des consultations efficaces et le dialogue social auprès des organisations de travailleurs et d'employeurs, outre le fait qu'il ne respecte pas les règles qui servent de fondement à l'établissement d'un dialogue mature, au mépris de la liberté syndicale. La situation dans le pays est alarmante, dans la mesure où le gouvernement ne respecte pas la convention et transgresse et affaiblit l'esprit et les principes régissant le dialogue social et la consultation efficace, qui sont les piliers de l'OIT et du travail de la Commission de la Conférence. Le gouvernement ne s'est pas associé aux processus de concertation sociale et de coopération tripartite mis en place, au détriment des organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que de la communauté internationale. Il importe d'avoir des organismes nationaux et internationaux au sein desquels les gouvernements peuvent garantir l'existence de véritables consultations et collaborations ouvertes à tous, en faveur de l'intérêt commun et sans pratiques discriminatoires, dans le respect de la liberté syndicale et du tripartisme, afin d'améliorer la situation nationale qui réussira à transformer de manière positive les relations de travail dans le pays. Le dialogue social a un rôle essentiel pour promouvoir le travail digne et décent, en toute sûreté, liberté, sécurité et dignité. Le gouvernement doit transformer sa volonté pour qu'elle devienne la force motrice la plus puissante.

**Le membre employeur du Honduras** a rappelé que ce cas a été examiné l'an dernier en qualité de double note de bas de page et que la commission avait appelé une fois de plus le gouvernement à recevoir une mission de contacts directs avant la fin 2017. Cette situation dénote la gravité des violations répétées de la convention et des principes de l'OIT commises par le gouvernement. De même, après avoir constaté l'absence de consultations dignes de ce nom avec des organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives et indépendantes, la commission avait prié le gouvernement: i) de relancer le CST sans tarder; et ii) de veiller à ce que des avancées concrètes soient réalisées s'agissant de la liberté et l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs qui doivent pouvoir désigner leurs représentants sans faire l'objet d'intimidations. Dans son rapport final, la mission de contacts directs recommande de relancer le CST, de garantir la liberté et l'autonomie s'agissant de l'élection des représentants des travailleurs et des employeurs, et elle lance un appel au gouvernement pour que, tant en droit que dans la pratique, il garantisse le respect total de l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs pour la désignation de leurs représentants. Il est préoccupant de voir que le gouvernement n'a suivi aucune des recommandations de la commission et de la mission de contacts directs, allant jusqu'à refuser de reconnaître les carences de ses propres organes de contrôle constitutionnel, violant de la sorte le respect des normes du travail et détruisant la confiance sur laquelle doit se fonder le dialogue social. La commission a le devoir de promouvoir la mise en application des normes internationales du travail à travers des mécanismes jugés appropriés. Devant ces actions et les récidives du gouvernement, l'orateur a de-

mandé: i) qu'il soit exigé avec énergie le respect des recommandations de la Commission de la Conférence et de la mission de contacts directs; ii) que le gouvernement convoque les acteurs sociaux légitimes et représentatifs; et iii) que, dans un délai qui n'excède pas deux mois, il dépose les rapports demandés dans les recommandations de la commission d'experts.

**Le membre travailleur du Brésil** a exprimé sa solidarité avec les travailleurs d'El Salvador, espérant que le gouvernement assure l'application de la convention. De même, le gouvernement doit instaurer et garantir les conditions pour que cela se fasse en respectant le pluralisme, la transparence et la démocratie. La participation des syndicats a été fondamentale lorsqu'il s'est agi d'augmenter le salaire minimum et d'étendre la couverture de la protection sociale aux travailleurs informels et aux migrants, ce qui explique la nécessité de renforcer la présence syndicale dans le secteur privé. Les employeurs ne doivent pas défendre le tripartisme seulement lorsque c'est dans leur intérêt et pour permettre que les organisations les plus représentatives de travailleurs siègent dans toutes les instances tripartites. Il faut que ces instances fonctionnent avec la participation active et plurielle de syndicats, gouvernements et employeurs, en quête d'un dialogue social et de l'esprit du tripartisme afin d'instaurer la bonne gouvernance, la justice sociale, le développement durable et la poursuite d'avancées tangibles.

**La représentante gouvernementale** a dit qu'elle a écouté avec attention les interventions précédentes, et a souligné que différentes mesures ont été mises en œuvre, et qu'elles continueront de l'être jusqu'à ce que le CST soit relancé. Le gouvernement continuera de se prévaloir de la coopération technique du BIT et de solliciter la médiation de l'OIT, surtout parce que les associations professionnelles répondent présentes à l'examen de ces questions uniquement lorsque le BIT les invite à rencontrer le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. Les arguments concernant une procédure d'élection avancés dans la plainte présentée par l'ANEP et dans la déclaration d'un membre employeur au sujet de la SIGET sont infondés et manifestent un désaccord motivé par un intérêt sectoriel. En El Salvador, la formation d'organisations et d'associations professionnelles ne constitue pas une infraction, contrairement à ce qui était le cas dans la décennie où des gouvernements militaires étaient au pouvoir, entraînant un conflit armé. Le gouvernement est un garant de la liberté syndicale, de la liberté d'expression et des droits civils et politiques. Ces derniers, fruits du dialogue et de la négociation consacrés dans les accords de paix, sont des droits constitutionnels. La Cour suprême de justice a même prononcé la suspension de l'élection, non en raison des organisations créées, mais du fait d'un conflit d'intérêts entre l'une des personnes élues et les fonctions de la SIGET. Elle a chargé l'Assemblée législative d'adopter des dispositions transitoires au sujet de l'application de la loi portant création de la SIGET afin d'habiliter les responsables dont le mandat a pris fin en décembre 2017. La SIGET met actuellement en œuvre ces dispositions, applicables tant que la procédure de saisine de la Cour suprême de justice sera en cours. Au vu de ce qui précède, il est nécessaire que toutes les instances respectent les exigences d'une procédure régulière. La participation d'organisations non apparentées au secteur privé ne signifie pas nécessairement que ces organisations sont illégales ou qu'elles contreviennent aux dispositions de la convention. De la même manière, l'électricité et les télécommunications ne représentent pas uniquement un intérêt pour le secteur privé mais aussi pour la nation. En effet, il ne s'agit pas uniquement de ressources économiques mais également de ressources favorisant le développement et le bien-être de la population. Par conséquent, divers secteurs ont légitimement le droit de participer, d'exprimer leur point de vue et d'être pris en compte dans

la prise de décisions. En ce qui concerne les propos des membres employeurs portant sur l'ingérence du gouvernement dans les processus électoraux, il est important d'indiquer que les critères retenus pour désigner les représentants des travailleurs reprennent la coutume internationale et visent à mettre en œuvre en toute objectivité les conclusions de l'OIT en ce qui concerne: i) la mise en fonctionnement sans délai du CST; ii) la décision de la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice d'après laquelle le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a pour obligation de traduire en actes et d'appuyer la concertation sociale et la participation tripartite, en cas d'obstacle au bon fonctionnement du CST. Dans sa décision, la chambre indique qu'il convient de faciliter les espaces de dialogue entre les organisations syndicales concernées et de leur donner les moyens nécessaires pour qu'elles puissent décider de procédures claires et permanentes en matière d'élection de leurs représentants, et les appliquer, afin de garantir que des travailleurs seront désignés au sein de l'organisme consultatif en question et qu'ils participeront à ses travaux. Ainsi, les critères tels que le nombre d'affiliés, le nombre de syndicats fédérés et le nombre de conventions collectives que chacune des trois parties représente ont conduit à ces désignations. Ces chiffres ont été tirés des données enregistrées par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale et des informations envoyées par les organisations syndicales enregistrées. Le gouvernement doit garantir les procédures prévues par l'Assemblée législative par l'intermédiaire de la législation et de la Cour suprême de justice. Ainsi, le règlement du CST n'a pas été modifié. Les lacunes de la procédure en ce qui concernait les travailleurs existaient depuis 1994 et avaient entraîné l'inactivité du CST. Par ailleurs, le gouvernement a garanti aux employeurs leur participation à tous points de vue. Il a respecté la législation et n'a pas adopté de procédure électorale servant des intérêts particuliers.

**Les membres employeurs** se sont de nouveau félicités que cette commission s'accorde sur l'importance que revêtent le dialogue social et le respect de l'indépendance des organisations de travailleurs et d'employeurs. En revanche, il est préoccupant d'entendre des travailleurs indépendants se plaindre de subir des actes de discrimination comme ceux dénoncés par les employeurs, ce qui témoigne de la gravité du présent cas. La commission s'est prononcée sur l'importance du dialogue social, fondement de cette organisation. Pour que ce dernier porte ses fruits, la participation de bonne foi des représentants légitimes des organisations d'employeurs et de travailleurs indépendants est certes nécessaire, mais il faut avant tout que le gouvernement soit convaincu qu'il faut l'encourager et tenter de parvenir à un consensus. En définitive, beaucoup dépend de la véritable vocation démocratique du gouvernement de s'acquitter de bonne foi de ses obligations découlant de ses engagements internationaux mais, plus important encore, de la volonté de servir un idéal s'agissant de questions d'intérêt national et de garantir la gouvernance. Il ne s'agit pas de remplir une simple formalité et encore moins de prétendre le faire en convoquant des organes dépourvus d'une quelconque représentativité ou, pire, constitués arbitrairement à cet effet, affichant une volonté de dialogue qui n'existe pas. Les déclarations faites par le gouvernement il y a quelques minutes sont préoccupantes, car elles les valident clairement en tant qu'organisations représentatives des employeurs. Les membres employeurs ont réaffirmé que le gouvernement ne peut se soustraire à ses obligations du seul fait qu'un partenaire social, ou les deux, se révèle un interlocuteur gênant qui cherche à défendre ses intérêts légitimes. La commission ne peut laisser passer une situation comme celle qui est dénoncée dans les termes les plus forts; la mort du dialogue social et la perte de confiance dans les mécanismes de contrôle en seraient le prix. Il s'agit ici d'une discrimination à l'encontre des employeurs d'El Salvador,

une autre fois il pourra s'agir des travailleurs ou des employeurs de n'importe quel pays dans le monde. Depuis que nous avons examiné ce cas l'année dernière et depuis que la mission de contacts directs a émis ses recommandations, le gouvernement n'a montré aucune volonté de s'acquitter pleinement et de bonne foi de ses obligations découlant de la convention. Il est du devoir de la commission de lui rappeler très clairement qu'il est nécessaire qu'il modifie son attitude et qu'il se conforme au droit. Par conséquent, les membres employeurs ont demandé, dans les conclusions de ce cas: i) de souligner la gravité de la situation du dialogue social dans le pays; ii) de demander à nouveau instamment au gouvernement de relancer sans attendre le CST, avec les organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs et au moyen du dialogue social en vue d'assurer son fonctionnement intégral; et aussi iii) d'élaborer sans délai, en concertation avec les partenaires sociaux, des règles claires, stables et conformes au droit pour la relance et le fonctionnement intégral du CST. Il faut en outre l'exhorter: i) à ne pas interférer avec la constitution des organisations d'employeurs et à dûment fournir, conformément à la loi, la représentation des organisations légitimes d'employeurs, délivrant les accréditations correspondantes; ii) à nommer sans délai les représentants des organisations légitimes d'employeurs dans les instances de dialogue social où ces désignations doivent être effectuées; et iii) à accepter la coopération technique du Bureau. Enfin, étant donné la gravité du cas, les membres employeurs ont demandé que les présentes conclusions figurent dans un paragraphe spécial du rapport de la commission.

Les membres travailleurs ont reconnu les efforts consentis par le gouvernement pour se conformer à la convention. Par le passé, l'assistance technique du BIT et une mission de contacts directs ont en effet contribué à l'instauration d'un climat de confiance et au renforcement du dialogue social tripartite en El Salvador. Toutefois, il y a toujours des lacunes importantes qu'il faut combler sans plus attendre. Malheureusement, pendant trop longtemps, les partenaires sociaux du pays n'ont pas pu faire entendre leur point de vue relativement aux instruments adoptés par l'OIT. Le gouvernement est donc prié de mettre immédiatement en place les conditions permettant à de telles consultations d'avoir lieu. En dépit de promesses positives de la part du gouvernement, de vrais doutes subsistent quant aux critères et aux procédures d'élection des représentants des travailleurs au CST. La mission de contacts directs, qui s'est rendue dans le pays en juillet 2017, a émis des recommandations au gouvernement, que les membres travailleurs soutiennent sans réserve. Elle a signalé le besoin de consulter utilement les confédérations et les fédérations concernées en vue de l'établissement de procédures d'élection stables, assorties de critères de représentativité précis, objectifs et établis à l'avance. De plus, la mission a recommandé la mise en place d'un groupe de travail ouvert à la participation de toutes les confédérations et fédérations enregistrées afin de convenir ensemble des procédures et des critères clairs et permanents pour la désignation de leurs représentants. Le BIT fournit actuellement une assistance technique pour mettre en place des consultations avec les partenaires sociaux dans le cadre de la réforme des règles du CST afin d'appliquer ces recommandations. Il convient que les employeurs et le gouvernement respectent ce processus et les choix des travailleurs pour que le CST puisse enfin commencer à fonctionner. A cet égard, comme l'a recommandé la commission d'experts, toutes les mesures nécessaires doivent être adoptées pour enquêter sur toutes les allégations d'ingérence dans le CST et y remédier. Les membres employeurs ont exprimé les difficultés qu'ils rencontrent, en ce qui concerne différentes instances nationales et les allégations d'ingérence de la part du gouverne-

ment. Il est à espérer que le gouvernement s'entende rapidement avec les employeurs pour trouver une solution satisfaisante. Toutefois, il importe de souligner que ces instances ne traitent pas des thèmes repris à l'article 5 de la convention et il ne faudrait pas que la situation détourne l'attention des autres points très importants discutés. Une fois de plus, le gouvernement est prié de collaborer avec le BIT au travers de son assistance technique pour aboutir aux progrès attendus de longue date.

### Conclusions

**La commission a pris note des déclarations orales du représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.**

**La commission a noté avec préoccupation le dysfonctionnement du dialogue social et l'actuelle absence de conformité avec les dispositions de la convention.**

**Prenant en compte les exposés du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission a prié instamment le gouvernement de:**

- **s'abstenir de s'ingérer dans la constitution des organisations d'employeurs et de permettre, conformément à la loi, la représentation adéquate des organisations légitimes d'employeurs en délivrant des pouvoirs en bonne et due forme;**
- **élaborer, en concertation avec les partenaires sociaux, des règles légalement contraignantes, claires, objectives et prévisibles pour une réactivation et un fonctionnement à part entière du Conseil supérieur du travail;**
- **réactiver, une nouvelle fois et sans délai, le Conseil supérieur du travail par le truchement des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives et par le biais du dialogue social, afin d'assurer son fonctionnement à part entière;**
- **nommer sans délai les représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au Conseil supérieur du travail où ces nominations sont attendues; et**
- **se prévaloir de l'assistance technique du BIT.**

**La commission recommande au gouvernement de soumettre un rapport détaillé à la commission d'experts avant sa prochaine réunion en novembre 2018.**

La représentante gouvernementale a pris note des conclusions et a réitéré l'engagement ferme de son gouvernement à se conformer fidèlement à la convention. Le gouvernement a mis le dialogue social tripartite à l'agenda national afin de réaliser la justice sociale et la justice au travail, et il poursuivra la coopération technique de telle sorte que les partenaires sociaux aient à leur disposition les outils techniques nécessaires à son exercice. La liberté d'organisation existe en El Salvador; ce droit n'est refusé à personne, et les associations qui représentent le secteur patronal jouissent d'une participation active et garantie dans toutes les enceintes tripartites et dans pratiquement toutes les enceintes paritaires. Dans le cas du Conseil supérieur du travail, le règlement institue la participation des associations de l'ANEP (CASALCO, CAMAGRO, Chambre de commerce et ASI) et de l'ANEP elle-même, lesquelles, malgré qu'elles n'aient pas assisté à la séance inaugurale, ont envoyé leurs représentants pour participer à cette instance. Contrairement à ce qui se passe dans le monde du travail, où il n'existe pas de procédure d'élection, aucun obstacle ne s'oppose à la délégation du secteur de l'entreprise. L'oratrice s'est félicitée de l'existence des organes de contrôle qui accompagnent les pays dans la mise en application des conventions. Par ailleurs, ceux-ci ne devraient pas être transformés en forums pour exposer des désaccords qui pourraient se régler, précisément, par une participation active et effective aux instances qui ont été conçues à cet effet. Elle a remercié les intervenants qui ont pris acte des mesures adoptées par le gouvernement pour faire progresser la mise en application de la convention ainsi que l'assistance technique reçue du Bureau.



SERBIE (ratification: 2005)

Une représentante gouvernementale a indiqué que le dialogue social à l'échelle nationale est un processus tripartite faisant intervenir les représentants des employeurs, des travailleurs et du gouvernement, et que la négociation collective et l'action des conseils économiques et sociaux constituent les plus importantes formes de dialogue social. Le dialogue social se fonde sur le Code du travail, principalement en ce qui concerne la création de syndicats et d'associations d'employeurs, ainsi que la méthode et les conditions requises pour en déterminer la représentativité. L'établissement en 2004 du Conseil économique et social de la République de Serbie (SEC) a créé les conditions pour un dialogue social plus fructueux au niveau national. Le dialogue social est facilité grâce à des réunions régulières et des sessions du SEC. Il y a eu quatre sessions du SEC en 2018 et huit en 2017. En ce qui concerne les remarques des partenaires sociaux selon lesquelles aucun projet de loi n'a été soumis pour consultation, l'oratrice explique qu'en 2017 les projets de loi et autres instruments suivants, qui avaient été élaborés par le ministère du Travail, de l'Emploi, des Vétérans et des Affaires sociales (ci-après le ministère du Travail), ont été communiqués au SEC pour qu'il les examine et exprime ses vues à ce sujet: i) le projet de loi portant modification de la loi sur le règlement pacifique des différends du travail; ii) le projet de loi portant modification du Code du travail; iii) la proposition portant sur un manuel qui modifie le manuel sur les examens médicaux, réalisés avant l'engagement puis à intervalles réguliers, des personnes occupant un emploi comportant davantage de risques; et iv) la proposition portant sur un manuel pour acquérir de nouvelles connaissances sur la santé et la sécurité au travail. En outre, en 2017 également, les projets de loi suivants, élaborés par le ministère de l'Administration publique et des Autorités autonomes locales, ont été examinés par le SEC: i) le projet de loi sur les rémunérations des fonctionnaires et des agents de l'Etat dans les autorités provinciales autonomes et les unités gouvernementales locales; ii) le projet de loi sur les agents des services publics; et iii) le projet de loi portant modification de la loi sur le système des salaires dans le secteur public. En plus du SEC, qui est en place au niveau national, il existe des conseils économiques et sociaux à l'échelle des territoires autonomes et des gouvernements locaux. Dix-neuf conseils sont inscrits sur le registre tenu par le ministère du Travail. L'une des formes les plus importantes de dialogue social est la négociation collective. Les modifications apportées en juillet 2014 au Code du travail visaient à encourager le dialogue social et la négociation collective afin de conclure des conventions collectives à tous les niveaux (entreprise, secteur, unité gouvernementale locale, ainsi qu'au niveau national). Des représentants du gouvernement participent aux procédures de négociation de conventions collectives pour les entreprises publiques et les entités financées par la République ainsi que pour l'adoption de conventions collectives spéciales pour les entreprises publiques et les services publics. Dix-sept conventions collectives spéciales et cinq conventions collectives couvrant des secteurs d'activité économique figurent actuellement sur le registre du ministère du Travail et ont été publiées dans le Journal officiel. Par exemple, des conventions collectives spéciales ont été conclues pour les professions et entités suivantes: établissements de santé; institutions culturelles; institutions de protection sociale; agents d'écoles élémentaires et secondaires et de foyers d'étudiants; officiers de police; autorités de l'Etat; et institutions préscolaires. Des conventions collectives pour des secteurs d'activité économique ont été signées, notamment pour les secteurs suivants: chimie et exploitation de minerais non métalliques; agriculture, alimentation, tabac et gestion de l'eau; construction et matériaux de construction; et entretien des routes.

En ce qui concerne l'observation selon laquelle les partenaires sociaux sont exclus du processus d'élaboration de la législation sociale et du travail, l'oratrice réaffirme que le dialogue social est un élément très important du processus législatif, dans le cadre du groupe de travail correspondant. Conformément au programme d'action du gouvernement pour 2016-2018, un cadre juridique sur la grève et le règlement pacifique des différends du travail est en cours d'élaboration. Le groupe de travail est composé de représentants des syndicats et des associations d'employeurs au niveau national et de membres du SEC. A sa session du 28 décembre 2017, le gouvernement a finalisé un projet de loi portant modification de la loi sur le règlement pacifique des différends du travail puis l'a communiqué pour adoption à l'Assemblée nationale. Un débat public sur le projet de loi sur la grève s'est achevé le 10 mai 2018, et d'autres activités ont été menées aux fins de ce projet de loi, en vue de son adoption par le gouvernement. En réponse aux observations formulées par les partenaires sociaux selon lesquelles le Comité de la représentativité a cessé de fonctionner en mai 2017, l'oratrice indique que, depuis la formation du nouveau gouvernement le 29 juin 2017, de nouveaux représentants gouvernementaux à cette commission ont été nommés par le ministère de l'Education, de la Science et du Développement technologique, le ministère du Travail et le ministère de la Santé. A la suite de leur nomination le 19 avril 2018, le Comité de la représentativité a tenu sa première réunion le 7 mai 2018. A propos des observations formulées par les partenaires sociaux qui affirment qu'il n'y a pas eu de consultations sur les normes internationales du travail, l'oratrice assure que ces consultations ont lieu régulièrement. L'exemple le plus manifeste de résultat des consultations est la ratification de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Cette convention a été ratifiée à la suite de la réunion qui s'est tenue entre les représentants du gouvernement et des syndicats. La procédure de ratification a commencé à l'initiative de la Confédération syndicale «Nezavisnost», avec le soutien de la Confédération des syndicats autonomes de Serbie et d'associations d'employeurs. L'ensemble des rapports sur l'application des conventions de l'OIT sont régulièrement communiqués, chaque année, aux partenaires sociaux pour connaître leurs vues et commentaires. Tous les commentaires reçus sont transmis au BIT en temps voulu par le gouvernement. Afin de définir la composition de la délégation de la République de Serbie à la Conférence internationale du Travail, le gouvernement a fourni les documents suivants au SEC: la lettre d'invitation, des informations sur la Conférence et les principes concernant la participation, ainsi que la demande au SEC de transmettre au gouvernement des informations sur les délégués des partenaires sociaux à la Conférence. En outre, le gouvernement a fourni les documents suivants de l'OIT aux partenaires sociaux: le texte de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui a été récemment adoptée, ainsi qu'un questionnaire sur la mise en œuvre de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. Le SEC s'est réuni deux fois, en mars et en avril 2018, au sujet de la participation à la Conférence internationale du Travail.

Les membres travailleurs ont rappelé la nécessité d'organiser le dialogue social de manière efficace afin d'appréhender l'ensemble des problèmes qui peuvent émerger dans le cadre de la mise en œuvre des instruments internationaux du travail. En effet, le dialogue social se retrouve de manière transversale dans tous les instruments de l'OIT, notamment dans la convention qui traite directement de la question du dialogue social dans le cadre des consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail. Cette convention bénéficie d'une large adhésion des Etats Membres de l'OIT puisqu'elle compte 140 ratifications à ce jour. Ils ont souligné qu'une campagne de ratification

qui vise à atteindre une ratification universelle de la convention pour le centenaire de l'OIT a été lancée. Les Etats qui ne l'ont pas encore fait devraient s'engager dans un processus de ratification de la convention. En effet, si la ratification de cette convention est essentielle, son respect, en droit comme en pratique, l'est tout autant. L'application par la Serbie de la convention qui a été ratifiée en 2005 pose problème. Comme il s'agit d'une ratification relativement récente, ces manquements sont peut-être dus à la relative jeunesse de cette ratification. Cette convention, qui consacre les principes fondamentaux du dialogue social, semble difficilement trouver écho en Serbie. En effet, selon les partenaires sociaux, la concertation sociale a été réduite au strict minimum à tous les niveaux. Alors que cette convention vise à promouvoir des consultations tripartites efficaces, il faut se rendre à l'évidence qu'actuellement c'est loin d'être le cas en Serbie. Ce n'est pas en réduisant le dialogue social au minimum que des consultations efficaces pourront être mises en place, conformément aux prescriptions de la convention. A cet égard, les partenaires sociaux signalent que, de manière générale, les projets de loi dans le domaine de la législation du travail ou sociale ne sont pas tous soumis à l'organe de consultation compétent en la matière. Il est difficile d'imaginer qu'il en soit autrement pour tous les éléments à soumettre obligatoirement à la consultation des partenaires sociaux en vertu de l'article 5 de la convention. En effet, tous les projets sont directement soumis à l'Assemblée législative sans consultation préalable de l'organe tripartite consultatif compétent. L'article 2, paragraphe 1, de la convention prévoit que tout Etat Membre se doit de mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations tripartites efficaces et cela ne semble plus être le cas en Serbie. Si le gouvernement devait mettre ou remettre en œuvre de telles procédures, il devra consulter les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs à ce propos, conformément à l'article 2, paragraphe 2, de la convention. A cet égard, les organisations représentatives des travailleurs indiquent que leur représentant n'est plus autorisé à participer à la rédaction des textes de loi dans le domaine de la législation du travail ou sociale. Cela s'ajoute au manque de concertation avec les partenaires sociaux, en particulier avec les organisations de travailleurs. Un comité de représentativité a été mis en place afin de déterminer la représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs, mais il a cessé ses activités en mai 2017. Selon les partenaires sociaux, la paralysie de ce comité affecte fortement le dialogue social et a pour conséquence que le gouvernement détermine dorénavant la représentativité des organisations. Les décisions prises par le gouvernement en matière de représentativité sont prises sans l'avis du comité. Il va de soi que cette procédure, probablement appliquée en réponse au dysfonctionnement de l'organe compétent en la matière, devrait faire l'objet de consultations avec les partenaires sociaux.

Contrairement à l'article 5, paragraphe 2, de la convention, aucun agenda ne semble avoir été fixé en concertation avec les partenaires sociaux afin d'assurer leur consultation à intervalles réguliers sur les questions qui font l'objet de cette convention. En raison de l'absence de consultations régulières, les consultations interviennent trop tardivement, voire même pas du tout. Par conséquent, le gouvernement est invité à revoir, en concertation avec les partenaires sociaux, les procédures applicables en la matière. Au vu des difficultés constatées, il semblerait utile que le gouvernement invite l'autorité compétente à produire un rapport annuel sur le fonctionnement des procédures de consultation en application de l'article 6 de la convention. Il revient au gouvernement de veiller à ce que l'autorité compétente bénéficie de tous les moyens pour préparer ce rapport. Ce dernier fera un état des lieux utile de la situation et permettra d'envisager la révision de tous les éléments

qui paralysent la concertation sociale dans ce pays. La Serbie est déjà bénéficiaire d'un programme d'assistance technique du BIT qui vise précisément à renforcer les capacités de l'autorité compétente en matière de consultations tripartites. Il est important d'évaluer les progrès réalisés dans ce cadre et d'encourager le recours à cette assistance. Un atelier tripartite a également été organisé à Belgrade en 2017 par le BIT afin de former les partenaires tripartites sur la manière de mettre en œuvre la convention. Malgré une telle assistance, il ressort clairement des observations formulées par la commission d'experts qu'il existe de nombreux manquements à cette convention. Les membres travailleurs ont estimé que la situation peut sensiblement s'améliorer si le gouvernement fait des efforts en ce sens. Les démarches à entreprendre en vue de résoudre les difficultés constatées et de rétablir des consultations tripartites efficaces ne sont pas excessivement complexes et ne demandent qu'un minimum de volonté politique.

Les membres employeurs ont souligné l'importance du respect par les Etats de cette convention de gouvernance. La Serbie a ratifié la convention le 13 mai 2005 et, jusqu'à présent, la commission d'experts a déjà rédigé sept commentaires à ce sujet, les trois derniers datant de 2012, de 2015 et de 2017. En 2001, le SEC a été créé en tant qu'organe consultatif tripartite. La législation prévoit une représentation des partenaires sociaux sur un pied d'égalité, aux côtés d'une délégation gouvernementale. Le SEC apparaît donc comme étant l'organe national compétent par excellence pour assumer la fonction consultative sur les instruments de l'OIT. Il semble cependant établi que cet organe tripartite n'est que rarement saisi par les autorités, en particulier concernant les obligations visées dans la convention. Le contenu, la procédure, les délais de consultation, l'issue et la fréquence de ces consultations continuent visiblement à poser question. Les membres employeurs ont exprimé leur préoccupation quant aux constats établis par la commission d'experts. Ayant pris connaissance des explications fournies par le gouvernement, ils ont estimé que des actions concrètes devront être entreprises afin de mettre la convention en application au niveau national.

Les membres employeurs accordent beaucoup d'importance à cette convention étant donné que, proclamé par la Constitution de l'OIT, le tripartisme est l'un des piliers de l'Organisation. Il est ce qui la distingue des autres organisations internationales. La convention a le mérite de la souplesse en laissant le soin à la pratique nationale de déterminer la nature aussi bien que la forme des procédures de consultation. Des procédures ou méthodes fort diverses de consultation tripartite peuvent ainsi satisfaire aux objectifs de la convention. Néanmoins, pour avoir un sens, les consultations ne doivent pas se limiter à des démarches de pure forme, mais retenir toute l'attention des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs afin d'aider le gouvernement à prendre une décision. Dans ce sens, le tripartisme n'est pas une voie facile. Il impose la mise en place de moyens d'information appropriés des organisations afin que celles-ci disposent d'une base de consultation suffisante, d'échanges d'informations sur les points de vue, et de résolution des conflits tenant compte des positions des partenaires sociaux avant que la décision finale ne soit prise. Il est essentiel que les décisions finales du gouvernement, concernant leurs obligations envers l'OIT, tiennent compte des points de vue exprimés par les employeurs et les travailleurs. Enfin, il est prévu à l'article 5, paragraphe 2, de la convention que des consultations aient lieu au moins une fois par an. On peut difficilement concevoir des consultations moins fréquentes, compte tenu de la diversité des questions qui en justifient la tenue à différentes périodes de l'année. Toutefois, rien n'oblige les gouvernements à publier des rapports annuels sur le fonctionnement de cette procédure; ils sont tenus d'organiser des consultations sur l'opportunité de tels rapports. Cela étant



dit, les obligations de rapport à charge des gouvernements sont lourdes et parfois de nature à retarder ou réduire le délai des consultations tripartites, voire à empêcher que celles-ci aient lieu dans les délais impartis. Les membres employeurs soutiennent toute initiative qui permettrait d'alléger la charge administrative des gouvernements, tout en conservant la qualité des informations communiquées par ceux-ci. Ces rationalisations seraient de nature à faciliter le déroulement des consultations tripartites. En ce qui concerne les différentes observations formulées par la commission d'experts, les membres employeurs ont rappelé que les consultations tripartites par le gouvernement ne peuvent pas se limiter à un texte de loi ou à une consultation purement formelle. Ainsi, il ne suffit pas d'organiser le voyage des délégués employeurs et travailleurs pour participer à la Conférence internationale du travail ni de leur soumettre, de manière sélective ou en dernière minute, des notes générales impropres à une consultation de qualité. Au contraire, un processus fondamental de consultation effective doit être mis en œuvre. Certaines questions examinées par la commission d'experts ont été soulevées à maintes reprises. Il importe donc que le gouvernement fournisse par écrit toute information détaillée et utile à propos du fonctionnement effectif du SEC.

Le **membre travailleur de la Serbie** a indiqué que la loi sur le Conseil économique et social définit le SEC comme un organe indépendant, composé de représentants gouvernementaux, de représentants d'organisations d'employeurs et de représentants de syndicats. Conformément à la loi, le SEC doit se prononcer sur des questions telles que le développement et l'amélioration de la négociation collective, l'impact de la politique économique et les mesures pour sa mise en œuvre au regard du développement social et de la stabilité, la politique de l'emploi, les politiques en matière de salaires et de prix, la concurrence et la productivité, la privatisation et autres questions d'ajustement structurel, la protection du cadre de vie et de travail, l'éducation et la formation professionnelle, les soins de santé et la protection sociale, les tendances démographiques et autres thèmes. Ces positions doivent être prises par consensus des membres du SEC. Quant à la mise en œuvre de la convention, l'orateur a dénoncé le fait que les projets de loi concernant la législation sociale et la législation du travail ou ceux régissant le droit au travail ne sont pas soumis au SEC pour avis. Le gouvernement, au contraire, soumet directement ces projets de loi à l'Assemblée nationale. Courant 2017, 18 projets de loi ont été soumis à l'Assemblée nationale sans avoir préalablement consulté ou demandé la participation du SEC. Pour ce qui est de la représentativité, l'orateur a indiqué que, conformément à l'article 224 du Code du travail, la représentativité d'un syndicat au niveau national est déterminée par le ministre sur proposition du Comité de la représentativité. Ce comité doit être composé de trois représentants de chaque partie: le gouvernement, les syndicats et les organisations d'employeurs. Il a cessé de fonctionner de mai 2017 à avril 2018, le gouvernement ayant omis de nommer ses représentants. Qui plus est, en juillet 2014, l'article 229 du Code du travail a été modifié, énonçant que le Comité de la représentativité ne peut fonctionner et adopter des propositions que si au moins deux tiers de ses membres sont présents à la réunion (avant cette modification, toutes les décisions devaient être prises par consensus). En conséquence, le représentant des syndicats, en tant que partenaire social, ne bénéficie pas d'un statut égal au sein du comité, le gouvernement et le représentant des organisations d'employeurs pouvant prendre des décisions et adopter des propositions sans même l'avis des syndicats, ce qui est contraire à la convention. Conformément à l'article 229(7) du Code du travail tel que modifié, le gouvernement a pris à sa charge les fonctions de détermination de la représentativité, le ministre pouvant décider sans demander l'avis du Comité de la représentativité. S'agissant

des accords collectifs sectoriels, il a regretté le fait qu'ils soient inexistant dans le secteur industriel, ou que ceux qui ont été signés ne soient pas mis en œuvre ou n'aient pas obtenu l'approbation nécessaire pour étendre la portée. En outre, selon l'orateur, aucune organisation d'employeurs en Serbie ne répond aux conditions de représentativité établies par le Code du travail tel que modifié (plus de 50 pour cent d'employés dans un secteur donné), et les accords collectifs ne peuvent pas être mis en œuvre faute de pouvoir en étendre la portée. L'orateur a par conséquent demandé au gouvernement: i) d'introduire une disposition dans son Règlement de procédure stipulant qu'un projet de loi ne peut pas être soumis au gouvernement pour examen s'il n'est pas accompagné d'un avis du SEC; et ii) d'assurer la pleine application de la convention par le biais d'un amendement de la législation concernée.

Le **membre employeuse de la Serbie** a souligné que la convention exige que des «consultations efficaces» permettent l'échange de points de vue avant que le gouvernement ne prenne une décision finale. L'Association serbe des employeurs (SAE) n'a jamais reçu d'informations sur la plupart des thèmes couverts par la convention et il n'y a eu aucun échange d'opinions ni consultation avec les employeurs. Par exemple, la Serbie a ratifié la convention en 2005 et, depuis lors, six autres conventions ont été ratifiées sans aucune consultation des partenaires sociaux au sujet des bénéfices de la ratification, des améliorations attendues ou des changements à apporter à la législation. Les lois liées aux ratifications ont été directement présentées à l'Assemblée. Les employeurs n'ont donc pas eu l'occasion d'exprimer leur opinion sur des thèmes concernant les activités de l'OIT. Un autre point important est l'octroi de suffisamment de temps pour examiner les informations. Les demandes de commentaires que le gouvernement adresse aux organisations de travailleurs et d'employeurs sont en général accompagnées de délais extrêmement courts pour y répondre. En réaction à des plaintes des partenaires sociaux à ce propos, le gouvernement a prévu d'octroyer du temps supplémentaire, pour autant que la demande en soit faite. Par la suite, le gouvernement a cessé de demander des commentaires. En 2017, connaissant le délai établi par l'OIT, la SAE a préparé ses commentaires en temps opportun et les a envoyés directement à l'OIT. La portée des questions qui devraient faire l'objet de consultations tripartites a été appliquée de façon sélective. Les commentaires du gouvernement sur les textes proposés à la discussion lors de la Conférence sont présentés sous la forme d'un document intitulé «Plate-forme». Cependant, il ne contient que des notes générales et de brèves descriptions du programme de la Conférence et des différentes commissions, et ne fournit aucune remarque quant à la position du gouvernement sur les différents points à l'ordre du jour. Aucun commentaire ou ajout n'est possible. Cette année, les partenaires sociaux ont reçu le document intitulé «Plate-forme» le 25 mai 2018, et il ne contient aucune information quant à la présence de la Serbie sur la liste préliminaire des cas faisant l'objet d'une discussion devant la commission. La Conférence a été placée à l'ordre du jour du SEC, une instance nationale tripartite, mais uniquement pour y approuver formellement la composition de la délégation. En outre, aucune demande de consultation n'a émané du gouvernement sur la dénonciation de conventions ratifiées, y compris pour les cas de dénonciations automatiques, par exemple lorsque la convention du travail maritime a été ratifiée en 2006. Il n'y a eu aucune consultation à propos de l'examen de conventions ou de recommandations non ratifiées auxquelles il n'a encore été donné aucun effet. En ce qui concerne les rapports sur des conventions ratifiées et non ratifiées, hormis les délais habituellement courts, parfois pendant les vacances, l'oratrice n'est pas au courant de «questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail»

comme l'établit l'article 5 *d*) de la convention. Les employeurs n'ont jamais eu l'occasion de lire tous les commentaires émis par le gouvernement, les syndicats et les employeurs, réunis en un seul document. En outre, ils n'ont jamais reçu les copies finales des rapports qui ont été envoyés au BIT, qu'ils concernent des conventions ratifiées ou pas, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT. Par ailleurs, aucune consultation n'a jamais eu lieu après la Conférence à propos des conclusions et des décisions des commissions de la Conférence, y compris lorsque le cas de la Serbie a été discuté. En 2017, la SAÉ a déposé une plainte auprès de la Commission de vérification des pouvoirs. Pourtant, une discussion sur la requête que la Commission de vérification des pouvoirs a adressée au gouvernement pour qu'il agisse conformément à la Constitution de l'OIT n'a eu lieu qu'à l'initiative des employeurs, à l'occasion d'une réunion du SEC. Les commentaires du gouvernement ont fait apparaître qu'il n'avait pas examiné la demande et n'avait aucune intention de le faire à l'avenir.

La nature et la forme des consultations devront être déterminées conformément à la pratique nationale. Comme la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976, l'explique plus en détail, le gouvernement est libre d'organiser des consultations le plus efficacement et le moins bureaucratiquement possible, dans un souci de rentabilité. Les consultations doivent porter sur les normes de l'OIT, être efficaces, se tenir avant qu'une décision ne soit prise et avoir lieu au moins une fois par an. En Serbie, il existe une instance nationale tripartite, le SEC, où le gouvernement, les syndicats et les employeurs sont représentés sur un pied d'égalité. Il a été créé en 2001 sur la base d'un accord signé par les trois partenaires sociaux et son objectif est de permettre la tenue d'un dialogue tripartite à l'échelle nationale. Compte tenu de l'objectif et de la composition du SEC, il devrait être considéré comme l'organe au sein duquel les discussions et consultations devraient se tenir entre les partenaires sociaux, en application de la convention, et ne devrait pas uniquement servir à l'approbation formelle de la composition de la délégation à la Conférence. Quant à l'absence d'intervalles déterminés pour les consultations sur des points liés à la convention, les capacités administratives des trois mandants ne correspondent pas à la portée et à la diversité de leurs tâches. Il serait donc intéressant de fixer des intervalles pour les consultations. Cette organisation laisserait suffisamment de temps à la planification et à la préparation, surtout sachant que, d'une part, le cycle et les délais de présentation des rapports fixés par l'OIT et les points à l'ordre du jour de la Conférence sont bien connus à l'avance et que, d'autre part, le SEC se réunit régulièrement. La Serbie est parfaitement équipée et dispose d'un excellent cadre pour mettre en œuvre la convention et la recommandation n° 152, mais la volonté d'y recourir fait défaut.

**La membre travailleuse de la Suède**, s'exprimant au nom des membres travailleurs des pays nordiques et du Royaume-Uni, a mis l'accent sur l'importance des consultations tripartites, en ce qu'elles permettent aux représentants des travailleurs et des employeurs de participer pleinement aux processus législatifs et à l'application des normes internationales du travail. Les consultations tripartites, telles que prévues dans la convention, sont la pierre angulaire de l'OIT et de son mécanisme de contrôle. Si elles peuvent se dérouler sous différentes formes, ces consultations doivent néanmoins respecter les conditions préalables établies dans le pays concerné. A titre d'exemple, l'oratrice a mentionné le Comité économique et social européen (CESE), organe consultatif de l'Union européenne (UE) composé de représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs, qui donne des avis sur des projets législatifs et des initiatives politiques pertinents de

l'UE. En outre, l'une des priorités de l'UE est de promouvoir le dialogue social, comme l'illustre le principe n° 8 du socle européen des droits sociaux visant à promouvoir le dialogue social et la participation des travailleurs. Il est prévu dans le socle que les partenaires sociaux soient consultés sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi; et ils sont en outre encouragés à négocier et à établir des conventions collectives. Dans ce contexte, le renforcement de la coopération avec les Balkans occidentaux, notamment avec la Serbie, figure au rang des priorités de l'UE. La Serbie s'est récemment engagée à intensifier sa coopération lors des efforts déployés pour accéder à l'UE. Tout en soulignant que le dialogue social représente l'une des valeurs essentielles de l'UE, l'oratrice a prié instamment le gouvernement de respecter les normes internationales du travail, en particulier cette convention, afin d'illustrer son véritable engagement dans la pratique.

**Une observatrice, représentant l'Internationale de l'éducation (IE)**, a rappelé que la convention est au cœur du tripartisme. Le Syndicat des enseignants de Serbie (TUS) est un affilié de l'IE et souhaite que les revendications et les attentes de ses membres soient prises en compte et aboutissent à un accord collectif. Des accords collectifs ont abouti dans tous les secteurs de l'éducation, à l'exception de l'enseignement supérieur où les négociations ont commencé en 2015 et n'ont toujours pas abouti: ainsi, les enseignants du supérieur n'ont pas les mêmes droits que leurs collègues. Cette situation pose problème du point de vue de la démocratie et de l'égalité. Selon le TUS, plusieurs ministres engagés dans les négociations font obstruction aux accords, à savoir le ministre de l'Éducation, et aussi ceux du Travail et des Finances, qui invoquent notamment un problème de financement. Toutefois, une éducation de qualité est vitale au développement économique et social et nécessite un investissement de la part de l'État, comme le préconisent les recommandations de 1966 et de 1997 de l'OIT et de l'UNESCO. En outre, l'oratrice a souligné que le TUS n'a pas été consulté sur plusieurs projets de loi. C'est le cas, par exemple de la loi sur l'éducation, adoptée à la fin de l'année 2017. Les organisations syndicales d'enseignants ont été consultées dans un premier temps, puis exclues des négociations. Elles ont également été exclues des discussions portant sur la réforme du système scolaire alors que cela implique nécessairement des conséquences sur les statuts et les droits du personnel. En effet, la majorité des enseignants sont employés dans des conditions précaires, notamment sous contrats de courte durée. Les salaires des enseignants ont été réduits de 10 pour cent en 2014 et, bien qu'ayant augmenté entre-temps, ils restent 16 pour cent plus bas que le salaire moyen dans le pays. S'agissant du projet de loi sur le droit de grève, le TUS regrette également de ne pas avoir été entendu et s'interroge sur le fonctionnement du Conseil économique et social ainsi que du Comité de la représentativité, qui n'a pas été opérationnel depuis mai 2017. De même, le TUS s'inquiète des critères fixés par le gouvernement pour juger de la représentativité. Dans sa conclusion, l'oratrice a appelé au rétablissement pérenne et entier du dialogue avec le TUS afin que ce dernier puisse être entendu, à égalité, avec les autres parties sur ces questions.

**La représentante gouvernementale** a remercié tous les participants ayant pris part à la discussion de leurs observations et a indiqué que le gouvernement avait déjà remédié à la plupart des problèmes mentionnés. Une nouvelle réunion du Comité de la représentativité, autorité chargée de déterminer la représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs, se tiendra le 6 juin 2018. Se référant à l'intervention du membre travailleur de la Serbie relative à une loi dans le domaine de l'éducation, l'oratrice a déclaré qu'elle n'était pas en mesure de donner des ré-

ponses concrètes pour le moment, mais que le gouvernement fournirait des informations sur ce sujet dans son prochain rapport au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT ou dans une lettre séparée à l'intention du BIT. On trouvera dans le prochain rapport concernant l'application de la convention une copie de la demande envoyée aux partenaires sociaux. Le ministère du Travail, autorité chargée de rédiger le rapport, fera de son mieux pour répondre à tous les commentaires formulés par la commission d'experts.

**Les membres employeurs** ont réitéré que le tripartisme constitue un des piliers de l'OIT. Il est fondamental que le tripartisme soit effectivement mis en œuvre au niveau international ainsi qu'au niveau national. Lorsqu'un gouvernement envisage de ratifier une convention de l'OIT, il doit avoir examiné non seulement sa propre capacité à mettre en œuvre cette convention – en droit et en pratique – au niveau national, mais également sa capacité à remplir les obligations administratives résultant de cette ratification, en particulier celles relatives aux rapports sur la mise en œuvre ainsi qu'aux consultations tripartites qui y sont liées. Tenant compte de cette charge administrative, les gouvernements sont cependant libres d'organiser ces consultations de la manière la plus efficace, afin d'éviter toute bureaucratie, pour autant que les prescriptions suivantes de la convention soient respectées: i) les consultations doivent couvrir toutes les normes de l'OIT, tel que mentionné dans l'article 5, paragraphe 1; ii) en vertu de l'article 2, paragraphe 1, ces consultations doivent être efficaces, à savoir organisées de manière telle que les positions des organisations respectives soient prises en considération par le gouvernement avant de prendre ses décisions; et iii) en application de l'article 5, paragraphe 2, ces consultations tripartites doivent avoir lieu au moins une fois par an. Ayant pris bonne note des explications fournies par le gouvernement, les membres employeurs ont recommandé aux autorités nationales de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour assurer une consultation tripartite effective et efficace des partenaires sociaux nationaux en exécution de la convention. Plus particulièrement, les membres employeurs ont recommandé que le gouvernement: i) prenne les mesures nécessaires pour assurer des consultations significatives, efficaces et tenues en temps opportun sur toutes les questions couvertes par la convention; ii) saisisse l'opportunité de cet organe tripartite de dialogue social déjà existant, le SEC, pour organiser les consultations tripartites requises par la convention, sans devoir établir d'autres types de structures; et iii) communique par écrit toutes informations utiles au sujet des résultats de ces consultations tripartites. Enfin, les membres employeurs ont invité le gouvernement à continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT en relation avec leurs recommandations.

**Les membres travailleurs** ont remercié le représentant du gouvernement pour les informations fournies à la commission. Il est essentiel que le gouvernement œuvre résolument à la mise en conformité de sa législation et de sa pratique avec la convention. Si l'OIT s'est fixé pour objectif d'atteindre la ratification universelle de la convention, il en est un autre pour le gouvernement: celui d'assurer le respect et l'application effective de la convention. En effet, les recommandations à adresser au gouvernement pourront être facilement mises en œuvre, s'il existe une volonté politique. Le gouvernement devra mettre ou remettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants gouvernementaux et les partenaires sociaux, notamment au sein du Conseil économique et social. Il est essentiel d'organiser des consultations avec les partenaires sociaux en vue de l'établissement ou du rétablissement de ces procédures afin qu'ils puissent faire valoir leurs points de vue. A cet effet, il est important de relancer les activités du Comité de la représentativité, afin qu'il puisse soit délibérer lui-même sur les questions

de représentativité, soit fournir des avis au gouvernement sur ces questions. Le gouvernement ne peut pas, sans l'avis d'un organe indépendant, valablement décider seul de la représentativité des organisations. Cette situation ne devrait pas perdurer. Les membres travailleurs ont accueilli favorablement les informations transmises par le gouvernement selon lesquelles ce comité a tenu sa première réunion le 7 mai 2018, après la désignation des représentants gouvernementaux. Le gouvernement est invité à assurer à l'avenir le fonctionnement du comité, même lorsqu'un nouveau gouvernement est en formation. Il est important que le gouvernement veille également à mettre ou remettre en place des consultations à intervalles réguliers sur les éléments de discussion, conformément à l'article 5, paragraphe 1 a) à e), de la convention, en établissant un calendrier annuel de réunions pour les consultations tripartites. Un rapport sur la situation, tel que prévu à l'article 6 de la convention, pourra fournir des informations au gouvernement, ainsi qu'aux partenaires sociaux, sur la conformité des procédures existantes avec les dispositions de la convention. Le gouvernement est prié de tout mettre en œuvre afin que le SEC ait les moyens d'établir ce rapport. Le gouvernement ayant bénéficié d'un programme d'assistance technique du BIT (le programme ESAP), il conviendrait également d'établir un état des lieux des progrès réalisés dans ce domaine. A l'issue de cet examen, et vu la persistance des difficultés de mise en œuvre de la convention, les membres travailleurs ont recommandé au gouvernement de renforcer son implication dans ce programme d'assistance technique.

### **Conclusions**

**La commission a pris note des déclarations orales du gouvernement.**

**Prenant en compte les déclarations du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission recommande aux autorités nationales de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour assurer une consultation tripartite effective et efficace des partenaires sociaux nationaux dans la mise en application de la convention n° 144. Elle recommande en outre:**

- de prendre les mesures nécessaires pour garantir des consultations approfondies, efficaces et rapides sur les questions relatives aux normes internationales du travail, y compris dans le cadre du Conseil économique et social de la République de Serbie; et
- de rendre compte des questions examinées et de la fréquence des consultations tripartites à la commission d'experts avant sa session de novembre 2018.

**La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT en ce qui concerne ces conclusions.**

---

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

---

**SAMOA (ratification: 2008)**

**La représentante du Secrétaire général** a informé la commission que la délégation gouvernementale du Samoa n'est pas accréditée à la Conférence cette année. Le gouvernement a envoyé une communication à l'attention de la commission d'experts relative à son respect de la convention n° 182 dans laquelle il explique également que l'absence de sa délégation à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail est imputable à des difficultés financières. Le gouvernement y fait aussi part de son engagement à fournir un rapport complet à la commission d'experts d'ici à la fin du mois d'août de cette année.

**Le président de la commission** a annoncé que, comme précisé dans la partie VII du document D.1, le dernier jour de la discussion des cas individuels, la commission traite des cas au sujet desquels les gouvernements n'ont pas répondu



à l'invitation de se présenter devant elle. 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. Dans les cas des gouvernements qui ne sont pas présents à la Conférence, la commission ne discutera pas des cas quant au fond, mais fera ressortir dans le rapport l'importance des questions soulevées. Dans une telle situation, l'accent doit être mis particulièrement sur les mesures à prendre pour renouer le dialogue.

**Les membres travailleurs** ont regretté l'absence de la délégation gouvernementale à la présente session de la Conférence internationale du Travail, ce qui a empêché la commission d'examiner le cas. La participation des gouvernements à la Conférence est essentielle pour veiller à l'efficacité du fonctionnement du système de contrôle de l'OIT. Les membres travailleurs ont souligné les points essentiels des commentaires de la commission d'experts exigeant des mesures de suivi de la part du gouvernement pour remédier au problème du travail des enfants dans le pays. Une étude pilote du BIT a mis au jour que, au Samoa, environ 38 pour cent des enfants qui travaillent ont moins de 15 ans, une situation qui compromet le développement des enfants et remet en cause la capacité et l'engagement du gouvernement à combattre les pires formes de travail des enfants. Les lois relatives à la protection de l'enfance sont inadaptees, et l'absence de protection des adolescents de 16 à 18 ans les expose particulièrement au risque d'exploitation. Les institutions de protection de l'enfance ne fonctionnent pas comme il se doit, et les réformes législatives sont au point mort. Le processus législatif ne progresse en effet

pas, comme dans le cas des projets de loi relatifs aux protocoles facultatifs à la Convention des Nations Unies relative aux droits des enfants, que le gouvernement a ratifiés en 2016. Davantage doit être entrepris pour répondre aux préoccupations relatives aux pires formes de travail des enfants. Les membres travailleurs ont instamment prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur l'application de la convention pour la prochaine session de la commission d'experts. Le gouvernement devrait se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de satisfaire à ses obligations de faire rapport et pour lutter contre les pires formes de travail des enfants.

**Les membres employeurs** ont rejoint la position des membres travailleurs et ont indiqué regretter l'absence du gouvernement à la Conférence. Le manque de respect de la convention soulève de vives préoccupations, et la commission d'experts a identifié trois points essentiels à ce propos: l'écart entre la ratification des protocoles facultatifs à la Convention des Nations Unies relative aux droits des enfants et la protection dont jouissent réellement les enfants dans le pays; l'absence d'une liste de travaux dangereux auxquels il est interdit d'occuper des adolescents; et le nombre d'enfants de moins de 15 ans exploités en tant que vendeurs ambulants et soumis à d'autres pratiques abusives. Il est particulièrement inquiétant que, indépendamment de son absence à la Conférence, le gouvernement n'ait pas fait part de sa réaction sur ces points à la commission. Les membres employeurs ont instamment prié le gouvernement de fournir des réponses et de s'engager à participer intégralement à la prochaine session de la Conférence internationale du Travail.

**Annexe I. Tableau des rapports dus en 2017 sur les conventions ratifiées  
et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 8 juin 2018)**

(articles 22 et 35 de la Constitution)

*Le tableau publié dans le rapport de la Commission d'experts, page 663, 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)*

<b>Albanie</b>	<b>11 rapports demandés</b>
<b>(Paragraphe 34)</b>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 97, 102, 105, 122, 138, 143, 168, 176, 181, 182	
<b>Allemagne</b>	<b>8 rapports demandés</b>
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 27, 81, 87, 97, 98, 129, 152, MLC	
<b>Bahamas</b>	<b>10 rapports demandés</b>
<b>(Paragraphe 34)</b>	
· 9 rapports reçus: Conventions nos 12, 17, 19, 29, 42, 97, 105, 138, 182	
· 1 rapport non reçu: Convention no MLC	
<b>Belize</b>	<b>30 rapports demandés</b>
<b>(Paragraphe 28)</b>	
· 15 rapports reçus: Conventions nos 11, 12, 26, 42, 81, 87, 94, 95, 98, 99, 108, 135, 141, 144, 151	
· 15 rapports non reçus: Conventions nos 19, 29, 88, 97, 100, 105, 111, 115, 138, 150, 154, 155, 156, 182, (MLC)	
<b>Burundi</b>	<b>14 rapports demandés</b>
· 13 rapports reçus: Conventions nos 1, 12, 17, 19, 29, 42, 62, 64, 90, 101, 105, 138, 182	
· 1 rapport non reçu: Convention no 27	
<b>Cabo Verde</b>	<b>10 rapports demandés</b>
· 7 rapports reçus: Conventions nos 29, 87, 98, 105, 138, 182, (MLC)	
· 3 rapports non reçus: Conventions nos 17, 19, 118	
<b>Chine</b>	<b>7 rapports demandés</b>
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 19, 27, 32, 122, 138, 182, (MLC)	
<b>Croatie</b>	<b>31 rapports demandés</b>
· 26 rapports reçus: Conventions nos 11, 12, 13, 14, 19, 24, 25, 27, 29, 45, 87, 90, 100, 102, 103, 105, 111, 113, 119, 121, 122, 132, 138, 148, 155, 161	
· 5 rapports non reçus: Conventions nos 32, 98, 106, 156, 182	
<b>Erythrée</b>	<b>7 rapports demandés</b>
<b>(Paragraphe 34)</b>	
· 4 rapports reçus: Conventions nos 87, 98, 100, 111	
· 3 rapports non reçus: Conventions nos 29, 105, 138	
<b>Estonie</b>	<b>6 rapports demandés</b>
<b>(Paragraphe 34)</b>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 27, 29, 105, 122, 138, 182	



<b>Ex-République yougoslave de Macédoine</b>	<b>10 rapports demandés</b>
<i>(Paragraphe 34)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 27, 32, 90, 94, 97, 100, 111, 131, 143, 144	
<b>France</b>	<b>16 rapports demandés</b>
· 15 rapports reçus: Conventions nos 11, 12, 27, 29, 36, 97, 105, 122, 124, 138, 141, 152, (181), 182, MLC	
· 1 rapport non reçu: Convention no 137	
<b>Grèce</b>	<b>21 rapports demandés</b>
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 17, 19, 27, 42, 77, 78, 81, 87, 90, 95, 98, 100, 102, 111, 122, 124, 126, 141, 156, 160	
<b>Irlande</b>	<b>13 rapports demandés</b>
· 10 rapports reçus: Conventions nos 11, 27, 32, 100, 111, 121, 122, 139, (MLC), (189)	
· 3 rapports non reçus: Conventions nos 81, 87, 98	
<b>Italie</b>	<b>9 rapports demandés</b>
<i>(Paragraphe 34)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 27, 81, 87, 97, 98, 129, 137, 143, 152	
<b>Jamaïque</b>	<b>8 rapports demandés</b>
<i>(Paragraphe 34)</i>	
· 6 rapports reçus: Conventions nos 11, 19, 81, 87, 98, 152	
· 2 rapports non reçus: Conventions nos 94, 97	
<b>Lao, République démocratique populaire</b>	<b>8 rapports demandés</b>
· 7 rapports reçus: Conventions nos 29, 100, 111, 138, 144, (171), 182	
· 1 rapport non reçu: Convention no 6	
<b>Liban</b>	<b>15 rapports demandés</b>
· 14 rapports reçus: Conventions nos 17, 19, 59, 77, 78, 90, 95, 98, 100, 111, 122, 131, 150, 152	
· 1 rapport non reçu: Convention no 81	
<b>Libye</b>	<b>10 rapports demandés</b>
<i>(Paragraphe 34)</i>	
· 8 rapports reçus: Conventions nos 81, 87, 95, 98, 102, 118, 121, 131	
· 2 rapports non reçus: Conventions nos 53, 130	
<b>Madagascar</b>	<b>12 rapports demandés</b>
<i>(Paragraphe 34)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 6, 26, 81, 87, 88, 95, 97, 98, 124, 129, 159, 173	
<b>Malawi</b>	<b>18 rapports demandés</b>
· 9 rapports reçus: Conventions nos 11, 12, 19, 87, 98, 100, 111, 158, 159	
· 9 rapports non reçus: Conventions nos 26, 45, 81, 97, 99, 129, 144, 150, 182	
<b>Mexique</b>	<b>15 rapports demandés</b>
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 27, 87, 90, 95, 100, 102, 111, 123, 124, 131, 134, (138), 152, 155, 173	
<b>Népal</b>	<b>4 rapports demandés</b>
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 98, 100, 111, 131	
<b>Pakistan</b>	<b>7 rapports demandés</b>
<i>(Paragraphe 34)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 27, 32, 90, 98, 100, 111, 144	

<b>Paraguay</b>	<b>12 rapports demandés</b>
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 26, 59, 77, 78, 79, 90, 95, 99, 100, 111, 123, 124	
<b>Pays-Bas - Aruba</b>	<b>15 rapports demandés</b>
<i>(Paragraphe 34)</i>	
· 12 rapports reçus: Conventions nos 17, 25, 81, 87, 90, 95, 113, 114, 118, 121, 122, 131	
· 3 rapports non reçus: Conventions nos 94, 140, 142	
<b>Pays-Bas - Curaçao</b>	<b>8 rapports demandés</b>
<i>(Paragraphe 34)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 10, 33, 81, 87, 90, 94, 95, (MLC)	
<b>République démocratique du Congo</b>	<b>27 rapports demandés</b>
<i>(Paragraphe 34)</i>	
· 19 rapports reçus: Conventions nos 11, 12, 19, 26, 29, 62, 81, 87, 88, 98, 100, 102, 105, 111, 118, 121, 135, 138, 182	
· 8 rapports non reçus: Conventions nos 27, 94, 95, 119, 120, 144, 150, 158	
<b>Royaume-Uni</b>	<b>7 rapports demandés</b>
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 32, 97, 100, 111, 124, 144, MLC	
<b>Rwanda</b>	<b>17 rapports demandés</b>
· 16 rapports reçus: Conventions nos 11, 12, 17, 19, 26, 29, 81, 87, 94, 100, 105, 111, 118, 123, 138, 182	
· 1 rapport non reçu: Convention no 42	
<b>Saint-Marin</b>	<b>19 rapports demandés</b>
<i>(Paragraphe 34)</i>	
· 5 rapports reçus: Conventions nos 100, 103, 111, 143, 150	
· 14 rapports non reçus: Conventions nos 29, 105, 119, 138, 140, 142, 144, 148, 151, 156, 159, 160, 161, 182	
<b>Saint-Vincent-et-les Grenadines</b>	<b>19 rapports demandés</b>
<i>(Paragraphe 28)</i>	
· 1 rapport reçu: Convention no (102)	
· 18 rapports non reçus: Conventions nos 11, 12, 19, 26, 29, 81, 94, 95, 100, 105, 108, 111, 122, 129, 138, 144, 182, (MLC)	
<b>Slovénie</b>	<b>17 rapports demandés</b>
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 27, 29, 32, 90, 95, 97, 100, 105, 111, 114, 131, 143, 144, 156, 173, 182, (187)	
<b>Tunisie</b>	<b>19 rapports demandés</b>
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 26, 29, 77, 81, 90, 95, 99, 100, 107, 111, 114, 118, 124, 138, (144), (151), (154), 182, (185)	
<b>Viet Nam</b>	<b>12 rapports demandés</b>
<i>(Paragraphe 29)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 6, 27, 29, 81, 100, 111, 123, 124, 138, 144, 182, (187)	
<b>Yémen</b>	<b>21 rapports demandés</b>
<i>(Paragraphe 28)</i>	
· 5 rapports reçus: Conventions nos 81, 87, 98, 138, 182	
· 16 rapports non reçus: Conventions nos 16, 19, 29, 58, 59, 94, 95, 100, 105, 111, 122, 131, 144, 156, 158, 185	
<b>Zambie</b>	<b>10 rapports demandés</b>
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 95, 97, 98, 100, 111, 124, 131, 138, 144, 173	

---

## **Total général**

Au total, 2.083 rapports (article 22) ont été demandés,  
1.543 (soit 74,08 pour cent) ont été reçus.

Au total, 159 rapports (article 35) ont été demandés,  
147 (soit 92,45 pour cent) ont été reçus.

---

**Annexe II. Tableau statistique des rapports reçus sur les conventions ratifiées**  
(article 22 de la Constitution)

**Relevé des rapports reçus au 8 juin 2018**

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	55,9%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1026	212	20,6%	840	81,8%	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%
<b>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</b>							
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
<b>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</b>				
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%
<b>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</b>				
1995	1252	479 38,2%	824 65,8%	988 78,9%
<b>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</b>				
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%
<b>A la suite d'une décision du Conseil d'administration (mars 2011), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de cinq ans</b>				
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%



## INDEX PAR PAYS

### **Afghanistan**

Première partie: Rapport général, paragr. 163, 170  
Deuxième partie: A

### **Algérie**

Deuxième partie: B, n° 87

### **Angola**

Première partie: Rapport général, paragr. 163  
Deuxième partie: A

### **Arménie**

Première partie: Rapport général, paragr. 163, 170  
Deuxième partie: A

### **Azerbaïdjan**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 170  
Deuxième partie: A

### **Bahamas**

Première partie: Rapport général, paragr. 156  
Deuxième partie: A

### **Bahreïn**

Première partie: Rapport général, paragr. 156  
Deuxième partie: A  
Deuxième partie: B, n° 111

### **Barbade**

Première partie: Rapport général, paragr. 161, 170  
Deuxième partie: A

### **Bélarus**

Deuxième partie: B, n° 29

### **Belize**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 160, 161, 163, 174  
Deuxième partie: A

### **Bolivie, Etat plurinational de**

Première partie: Rapport général, paragr. 164  
Deuxième partie: A  
Deuxième partie: B, n°s 131, 138

### **Botswana**

Première partie: Rapport général, paragr. 161, 163, 170  
Deuxième partie: A  
Deuxième partie: B, n° 87

### **Brésil**

Deuxième partie: B, n° 98

### **Brunéi Darussalam**

Première partie: Rapport général, paragr. 161, 170  
Deuxième partie: A

### **Cambodge**

Deuxième partie: B, n° 105

### **Comores**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 160, 170  
Deuxième partie: A

### **Congo**

Première partie: Rapport général, paragr. 160, 163, 170  
Deuxième partie: A

### **Croatie**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 170  
Deuxième partie: A

### **Djibouti**

Première partie: Rapport général, paragr. 161, 170  
Deuxième partie: A

### **Dominique**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 159, 161, 163, 174  
Deuxième partie: A

### **El Salvador**

Première partie: Rapport général, paragr. 156  
Deuxième partie: A  
Deuxième partie: B, n° 144

### **Emirats arabes unis**

Première partie: Rapport général, paragr. 163  
Deuxième partie: A

### **Erythrée**

Deuxième partie: B, n° 29

### **Eswatini**

Première partie: Rapport général, paragr. 163  
Deuxième partie: A

### **Fidji**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 170  
Deuxième partie: A

### **Gabon**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 160, 170  
Deuxième partie: A

### **Gambie**

Première partie: Rapport général, paragr. 159, 161, 174  
Deuxième partie: A

### **Géorgie**

Deuxième partie: B, n° 100

### **Grèce**

Deuxième partie: B, n° 98

**Grenade**

Première partie: Rapport général, paragr. 161, 163, 174  
Deuxième partie: A

**Guinée-Bissau**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 159, 161, 163, 174  
Deuxième partie: A

**Guinée équatoriale**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 159, 160, 161, 170  
Deuxième partie: A

**Guyana**

Première partie: Rapport général, paragr. 160, 163, 174  
Deuxième partie: A

**Haïti**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 159, 161, 163  
Deuxième partie: A  
Deuxième partie: B, nos 1, 14, 30, 106

**Honduras**

Deuxième partie: B, n° 87

**Iles Cook**

Première partie: Rapport général, paragr. 159, 160, 163, 174  
Deuxième partie: A

**Iles Marshall**

Première partie: Rapport général, paragr. 163, 174  
Deuxième partie: A

**Iles Salomon**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 159, 161, 163, 174  
Deuxième partie: A

**Irlande**

Première partie: Rapport général, paragr. 163  
Deuxième partie: A

**Japon**

Deuxième partie: B, n° 87

**Kirghizistan**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 161, 174  
Deuxième partie: A

**Kiribati**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 161, 163  
Deuxième partie: A

**Koweït**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 170  
Deuxième partie: A

**Libéria**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 161, 163  
Deuxième partie: A

**Libye**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 163, 170  
Deuxième partie: A  
Deuxième partie: B, n° 122

**Malaisie**

Première partie: Rapport général, paragr. 161  
Deuxième partie: A

**Malaisie – Malaisie péninsulaire**

Première partie: Rapport général, paragr. 161  
Deuxième partie: A  
Deuxième partie: B, n° 19

**Malaisie – Malaisie - Sabah**

Première partie: Rapport général, paragr. 159, 161  
Deuxième partie: A

**Malaisie – Malaisie - Sarawak**

Première partie: Rapport général, paragr. 161  
Deuxième partie: A  
Deuxième partie: B, n° 19

**Malawi**

Première partie: Rapport général, paragr. 161  
Deuxième partie: A

**Maldives, République des**

Première partie: Rapport général, paragr. 160, 163, 174  
Deuxième partie: A

**Mexique**

Deuxième partie: B, n° 87

**Moldova, République de**

Deuxième partie: B, nos 81, 129

**Mozambique**

Première partie: Rapport général, paragr. 161  
Deuxième partie: A

**Myanmar**

Deuxième partie: B, n° 87

**Nicaragua**

Première partie: Rapport général, paragr. 160  
Deuxième partie: A

**Nigéria**

Deuxième partie: B, n° 98

**Pakistan**

Première partie: Rapport général, paragr. 156  
Deuxième partie: A

**Papouasie-Nouvelle-Guinée**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 161, 163, 170

Deuxième partie: A

**Rwanda**

Première partie: Rapport général, paragr. 164, 174

Deuxième partie: A

**Saint-Kitts-et-Nevis**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 174

Deuxième partie: A

**Sainte-Lucie**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 159, 161, 163, 174

Deuxième partie: A

**Saint-Vincent-et-les Grenadines**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 160, 161, 174

Deuxième partie: A

**Samoa**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 171, 172, 173, 174

Deuxième partie: A

**Sao Tomé-et-Principe**

Première partie: Rapport général, paragr. 163, 174

Deuxième partie: A

**Serbie**

Première partie: Rapport général, paragr. 160

Deuxième partie: A

Deuxième partie: B, n° 144

**Seychelles**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 170

Deuxième partie: A

**Sierra Leone**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 161, 163, 174

Deuxième partie: A

**Singapour**

Première partie: Rapport général, paragr. 161

Deuxième partie: A

**Somalie**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 159, 160, 161, 163, 170

Deuxième partie: A

**Soudan du Sud**

Première partie: Rapport général, paragr. 163

Deuxième partie: A

**Syrienne, République arabe**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 170

Deuxième partie: A

**Tchad**

Première partie: Rapport général, paragr. 161, 163, 170

Deuxième partie: A

**Timor-Leste**

Première partie: Rapport général, paragr. 159, 161, 163, 174

Deuxième partie: A

**Tonga**

Première partie: Rapport général, paragr. 163, 174

Deuxième partie: A

**Trinité-et-Tobago**

Première partie: Rapport général, paragr. 161, 170

Deuxième partie: A

**Tuvalu**

Première partie: Rapport général, paragr. 163, 174

Deuxième partie: A

**Ukraine**

Deuxième partie: B, n°s 81, 129

**Vanuatu**

Première partie: Rapport général, paragr. 156, 159, 161, 163, 174

Deuxième partie: A

**Yémen**

Première partie: Rapport général, paragr. 161, 163

Deuxième partie: A



## Séance plénière

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

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Présentation, discussion et approbation du rapport de la Commission de l'application des normes.....	1

---

Vendredi 8 juin 2018, 14 h 55

*Présidence de M<sup>me</sup> Majali et de M. Elmiger*

## **Présentation, discussion et approbation du rapport de la Commission de l'application des normes**

### **La Présidente**

*(original anglais)*

Nous passons à présent à la présentation, à la discussion et à l'approbation du rapport de la Commission de l'application des normes, dont le texte figure dans les *Comptes rendus provisoires*, n<sup>os</sup> 9A(Rev.) et 9B.

J'invite les membres du bureau de la commission à prendre place à la tribune: M. Núñez Morales, président de la commission; M<sup>me</sup> Regenbogen, vice-présidente employeuse; M. Leemans, vice-président travailleur, ainsi que M. Rochford, rapporteur.

Je donne la parole au rapporteur de la commission, M. Rochford, afin qu'il nous présente le rapport. Les autres membres du bureau de la commission prendront ensuite la parole chacun à leur tour.

### **M. Rochford**

Rapporteur de la Commission  
de l'application des normes

*(original anglais)*

C'est pour moi un plaisir et un honneur de présenter en séance plénière le rapport de la Commission de l'application des normes. Celle-ci est un organe permanent de la Conférence chargé, en vertu de l'article 7 du Règlement de cette dernière, d'examiner les mesures prises par les Membres pour mettre en œuvre les conventions qu'ils ont volontairement ratifiées. Elle examine également la manière dont les Etats s'acquittent de leur obligation de présenter des rapports ainsi que des autres obligations liées aux normes prévues par la Constitution de l'OIT.

Du fait de sa structure tripartite, la commission constitue un cadre irremplaçable pour engager un dialogue social sur l'application des normes internationales du travail partout dans le monde, un dialogue qui se nourrit de l'expérience de tous les mandants et de leur connaissance approfondie des questions économiques et sociales.

La commission mène ses travaux en s'appuyant sur le rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, qui effectue en toute indépendance un examen technique de la manière dont les Etats Membres appliquent les conventions de l'Organisation.

Le rapport dont est saisie la séance plénière comprend deux parties. La première partie contient un rapport général, qui rend compte de la discussion générale de la commission et de son examen de l'étude d'ensemble de la commission d'experts. La deuxième contient le compte rendu détaillé de l'examen des cas individuels effectué par la commission pour vérifier l'application des conventions ratifiées, ainsi que les conclusions adoptées pour chacun de ces cas.



---

Permettez-moi de revenir sur quelques-uns des principaux points des discussions évoqués dans les deux parties.

Cette année, la discussion générale a une fois encore mis en évidence la qualité du dialogue entre la Commission de l'application des normes et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Il est désormais de pratique courante que les deux commissions procèdent à des échanges directs sur des questions d'intérêt commun. Les vice-présidents de la Commission de l'application des normes ont ainsi échangé leurs vues sur certaines questions liées aux normes ainsi que sur le fonctionnement du système de contrôle de l'OIT avec les membres de la commission d'experts à l'occasion de la dernière session de cette commission, qui s'est tenue en novembre-décembre 2017.

La commission a eu également le plaisir d'accueillir le président de la commission d'experts, M. Koroma, qui a participé aux séances consacrées à la discussion générale en tant qu'observateur et qui a eu l'occasion de s'exprimer devant la commission. Celui-ci a formulé diverses remarques à propos des dernières améliorations apportées aux méthodes de travail de la commission d'experts et s'est attardé sur certaines problématiques abordées par cette dernière dans son étude d'ensemble de 2018 concernant les instruments relatifs au temps de travail.

L'un des éléments sur lesquels M. Koroma a le plus insisté est la volonté clairement affichée de la commission d'experts de voir se poursuivre le dialogue constructif entre les deux commissions, l'enjeu étant de promouvoir et d'assurer le bon fonctionnement d'un système de contrôle de l'OIT crédible et faisant autorité et, en dernier ressort, de servir la cause des normes internationales du travail et de la justice sociale partout dans le monde.

Pendant la discussion générale, à diverses occasions, il a aussi été fait mention des consultations tripartites informelles consacrées aux méthodes de travail de la commission, consultations tenues périodiquement depuis mars 2016. Les mesures prises dans le prolongement de ces consultations ont largement contribué au bon déroulement des travaux de la commission pendant les deux semaines de la Conférence.

Les dernières mesures adoptées en novembre 2017 et mars 2018 visaient à améliorer la gestion du temps pendant les discussions de la commission et à modifier les modalités d'application de la procédure d'adoption des conclusions relatives aux cas individuels.

La révision de ces méthodes de travail a permis à la commission de mener ses travaux de manière plus efficace et plus harmonieuse. Etant donné qu'il est toujours possible d'apporter de nouvelles améliorations, des consultations tripartites informelles seront de nouveau organisées pour examiner d'autres questions relatives aux méthodes de travail soulevées au cours de ces discussions.

La commission s'est félicitée de la possibilité qui lui était offerte d'examiner l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail qui a été publiée par la commission d'experts. Elle a noté que l'organisation du temps de travail avait une incidence majeure sur la santé physique et mentale des travailleurs, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la contribution des travailleurs à la société, la sécurité sur le lieu de travail et la compétitivité, la flexibilité, la productivité et la pérennité des entreprises.

La commission a convenu que l'instauration d'un juste équilibre entre la protection des travailleurs et les besoins des entreprises pour ce qui concerne l'organisation du temps de travail restait un objectif important pour la réalisation de la justice sociale, d'autant plus important que le monde du travail était aujourd'hui engagé dans un processus de transformation radicale.

---

La commission a constaté que les transformations en cours dans le monde du travail, facilitées par les avancées réalisées dans le domaine des technologies et des communications, avaient pour effet de faire évoluer nombre des composantes spatiotemporelles du travail et avaient de ce fait des répercussions sur l'organisation de celui-ci.

La commission a notamment mentionné les nouvelles modalités de travail, comme le télétravail et le travail exécuté par l'intermédiaire de plates-formes numériques, et rappelé que ces nouvelles modalités étaient également examinées dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail.

La commission a estimé qu'il était important d'adopter un cadre réglementaire approprié sur le temps de travail pour protéger les travailleurs et garantir aux employeurs des règles du jeu équitables. Elle a noté l'importance du rôle des partenaires sociaux, qui peuvent s'appuyer sur le dialogue social et la négociation collective pour établir des règles ou proposer des orientations concernant le temps de travail et faire ainsi en sorte que les dispositions prises à cet égard répondent plus étroitement aux besoins concrets des mandants.

La commission a également constaté que certains Etats Membres manquaient gravement à leurs obligations au titre des normes internationales du travail.

Elle a rappelé l'importance de l'obligation de présenter des rapports et d'assurer ainsi le bon fonctionnement du système de contrôle, qui repose essentiellement sur la communication d'une information exacte en temps voulu. Elle a rappelé aux Etats Membres que le Bureau pouvait leur apporter, sur demande, une aide précieuse à cet égard.

La commission a terminé ses travaux par l'examen des cas individuels, lequel constitue l'une de ses tâches les plus importantes. Elle a pu adopter cette année une liste de 24 cas à des fins d'examen. Elle s'est employée, comme de coutume, à trouver un équilibre entre les conventions fondamentales, les conventions relatives à la gouvernance et les conventions techniques, mais aussi à assurer un équilibre géographique et un équilibre entre pays développés et pays en développement.

Tous les gouvernements figurant sur la liste, sauf un qui n'était pas accrédité auprès de la Conférence, étaient présents pour l'examen de leur cas. Malgré des délais contraignants, la commission a réussi à examiner de manière détaillée 23 cas et à adopter par consensus des conclusions pour chacun d'entre eux.

Je suis donc en mesure de vous annoncer que la commission a pu conclure ses travaux avec succès au cours de la présente session.

Je terminerai mon intervention en remerciant le président de la commission, M. Núñez Morales (Panama), pour sa contribution aux travaux de la commission. C'est grâce à son esprit d'initiative et à son autorité que la commission a pu mener à terme son ambitieux programme de travail. Je tiens à remercier également la vice-présidente employeuse, M<sup>me</sup> Regenbogen (Canada), et le vice-président travailleur, M. Leemans (Belgique), pour leur compétence et leur esprit de collaboration. Je voudrais également rendre hommage au Bureau pour la qualité de son travail et le précieux soutien qu'il a apporté à notre commission pendant ces deux semaines. Comme toujours, le secrétariat a fait preuve de diligence, de professionnalisme et de courtoisie à l'égard des membres de la commission. Je tiens en particulier à féliciter la représentante du Secrétaire général de la Conférence, M<sup>me</sup> Vargha, et son équipe, pour leur apport aux travaux de la commission. Je tiens également à saluer la contribution des interprètes et des traducteurs, ainsi que celle des stagiaires, qui ont tous aidé la commission à atteindre ses objectifs. Sur ces mots, je recommande à la Conférence

---

internationale du Travail, à sa 107<sup>e</sup> session, d'approuver le rapport de la Commission de l'application des normes.

**M<sup>me</sup> Regenbogen**

Vice-présidente employeuse de la Commission  
de l'application des normes  
(*original anglais*)

Au nom du groupe des employeurs, je souhaite vous faire part de notre adhésion au rapport de la Commission de l'application des normes et recommander son approbation. Les travaux de la commission ont encore été animés cette année par un esprit constructif et une volonté d'ouverture. Des divergences au sujet de l'interprétation et de l'application de certaines conventions existent bel et bien, mais elles ont été exprimées dans un esprit de respect mutuel et ont montré que les employeurs restaient résolument favorables à un système de contrôle solide, fiable et équilibré.

Malgré un calendrier contraignant, la commission est parvenue à achever ses travaux dans les délais grâce à la bonne gestion du temps assurée par son président et à la coopération pleine et entière des délégués. Cette année encore, la commission a montré qu'elle était en mesure de mener un dialogue tripartite fructueux, approfondi, pleinement ajusté à son objet et axé sur les résultats et d'adopter des conclusions clairement énoncées, simples et consensuelles.

Les travaux accomplis par la commission sont d'une importance capitale pour les orientations fournies aux Etats Membres en vue de leur permettre d'honorer les obligations qui leur incombent au titre des normes internationales du travail. Comme l'a indiqué le rapporteur, ces travaux comportent trois volets: un examen de la section générale du rapport de la commission d'experts; un examen de l'étude d'ensemble; un examen des cas individuels portant sur la manière dont les Etats Membres concernés s'acquittent de leurs obligations.

L'examen de la section générale du rapport de la commission d'experts pour 2018 a donné aux employeurs l'occasion de souligner les éléments de ce rapport qu'ils jugeaient positifs et de formuler diverses propositions allant dans le sens de la poursuite des efforts déployés pour que la gouvernance tripartite du système de contrôle de l'application des normes gagne encore en transparence, en efficacité et en pertinence.

Les employeurs notent que l'examen de la manière dont les Etats Membres s'acquittent de leurs obligations en matière d'application des normes internationales du travail se fonde sur les observations formulées par la commission d'experts. Les employeurs estiment que cette dernière devrait prendre de nouvelles initiatives visant à faciliter la lecture de son rapport. Le lecteur a besoin d'informations claires et actualisées sur les thématiques traitées. Les commentaires des experts devraient reposer sur une analyse rigoureuse et objective et expliquer, dans des termes aisément compréhensibles, les problèmes relatifs à l'application des normes. Les recommandations concernant les mesures correctives devraient être simples, concrètes et vérifiables.

Les observations formulées par les experts doivent rester fondées sur des informations à jour, exactes et objectives. Soucieux de voir se poursuivre les efforts déployés pour renforcer la transparence du système de contrôle, les employeurs ont fait quelques remarques au sujet des cas que la commission d'experts désigne comme «faisant l'objet d'une double note de bas de page», procédé par lequel elle signale la gravité des cas en question. Les employeurs ont proposé que les experts précisent les raisons pour lesquelles un cas devrait faire l'objet d'une double note de bas de page et suggéré que la sous-commission qui s'occupe des méthodes de travail examine de plus près cette question.

---

Compte tenu de la charge de travail considérable de la commission d'experts, les employeurs ont également posé une question au sujet de la possibilité, pour cette dernière, d'examiner un cas en dehors du cycle régulier de présentation des rapports, cycle qui est de trois ans ou de cinq ans. Tout en sachant que la commission d'experts est pleinement habilitée à procéder de la sorte, les employeurs estiment néanmoins que ce procédé ne devrait être utilisé que dans des circonstances exceptionnelles et que, lorsque le cycle de présentation des rapports est interrompu, les experts devraient fournir des informations sur les raisons motivant l'analyse anticipée.

Les employeurs, soucieux de voir se poursuivre l'amélioration des méthodes de travail utilisées par la Commission de l'application des normes pour l'examen des cas individuels, ont proposé d'améliorer l'utilisation des documents D, invité les Etats Membres à présenter plus rapidement des informations actualisées et suggéré au Bureau de diffuser les informations en question en toute transparence de manière à permettre aux mandants tripartites de mieux préparer le terrain pour les discussions de la commission.

Au cours de la discussion générale, les employeurs ont également mentionné plusieurs domaines où ils estiment que des améliorations sont encore possibles.

Premièrement, les employeurs ont relevé que des gouvernements continuent de manquer gravement à leur obligation de présenter des rapports et que les mesures correctives prises par le Bureau semblent inefficaces. Il s'agit là d'un problème majeur dont les employeurs souhaitent continuer de suivre l'évolution et de débattre.

Deuxièmement, les employeurs ont estimé que la distinction entre les demandes directes et les observations formulées par la commission d'experts n'était pas suffisamment claire. Ils ont noté à cet égard que certains commentaires figurant dans les demandes directes contiennent des évaluations relatives à l'application des normes ainsi que des recommandations. Etant donné que les demandes directes ne figurent pas dans le rapport de la commission d'experts, elles ne servent pas de fondement au processus d'examen ni aux travaux de la Commission de l'application des normes. En raison de leur attachement à la transparence et à une bonne gouvernance, les employeurs estiment que les demandes directes devraient servir uniquement à obtenir des renseignements supplémentaires et ne devraient pas porter sur des questions de fond relatives à l'application des normes.

Troisièmement, les employeurs ont fait part de leur préoccupation au sujet d'un cas, celui de l'Irlande, pour lequel la commission d'experts n'a pas tenu compte des conclusions formulées lors d'une année précédente par la Commission de l'application des normes. En effet, alors que la Commission de l'application des normes avait invité, dans ses conclusions, le gouvernement et les partenaires sociaux à engager une action commune, le gouvernement a mené une action unilatérale dont la commission d'experts a pris note avec satisfaction. Les employeurs se réfèrent donc à ce cas particulier pour rappeler qu'ils recommandent systématiquement à la commission d'experts de tenir dûment compte des conclusions de la Commission de la Conférence.

Un autre motif de préoccupation mentionné par les employeurs dans le cadre de la discussion générale est lié à l'interprétation que la commission d'experts donne actuellement de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, alors même que les mandants tripartites de l'OIT ont marqué leur désaccord à ce sujet et fait savoir qu'ils ne souscrivaient pas à cette interprétation. A la lumière des observations des experts relatives à des cas individuels et pour éviter tout malentendu quant au point de vue des employeurs, ceux-ci souhaitent simplement réitérer leur position: ils ne pensent pas qu'il existe un lien entre un droit de grève expressément défini et la convention n° 87. Pour dire les choses clairement, le groupe des employeurs reconnaît le droit de grève mais considère

---

qu'une question aussi sensible doit faire l'objet de règles précises qu'il convient d'établir au niveau national.

Les travaux de la commission se sont poursuivis par un examen exhaustif et rigoureux de l'étude d'ensemble, axée cette année sur la législation et la pratique dans le contexte de 16 instruments de l'OIT relatifs au temps de travail.

Les employeurs ont noté à ce sujet que, dans une économie de plus en plus intégrée et compétitive, l'organisation du temps de travail a une incidence majeure sur la santé physique et mentale des travailleurs ainsi que sur la compétitivité, la flexibilité, la productivité et la pérennité des entreprises.

Dans un monde du travail de plus en plus dynamique, il faut adapter la réglementation du temps de travail de manière à assurer un équilibre judicieux entre les besoins de protection des travailleurs et la nécessité, pour les entreprises, de répondre au mieux à l'évolution du monde du travail.

Les partenaires sociaux ont un rôle de plus en plus important à jouer et doivent s'appuyer sur la concertation et le dialogue pour mettre en place des règles et des pratiques innovantes en matière de temps de travail et proposer des orientations dans ce domaine.

De nombreux représentants des gouvernements et des partenaires sociaux ont pris la parole lors d'une discussion fructueuse qui a mis en lumière la diversité des points de vue dont cette question fait l'objet au niveau national, mais dont il est également ressorti que plusieurs des instruments de l'OIT relatifs au temps de travail sont obsolètes, excessivement restrictifs et entrent trop dans les détails.

Les employeurs attendent avec intérêt la poursuite des discussions et des débats sur ces questions et ont formulé des propositions en vue de la modernisation et de l'éventuelle consolidation des instruments relatifs au temps de travail.

Le programme de travail s'est achevé par l'examen de 23 cas, l'objectif étant de vérifier si les Etats Membres s'acquittaient des obligations leur incombant au titre des normes internationales du travail. Cet examen a été effectué sur la base de la liste de 24 cas qui avait été adoptée. En établissant cette liste, les partenaires sociaux se sont attachés à assurer un équilibre entre les types de conventions visées par l'examen et la gravité des enjeux, et ont également tenu compte de l'équilibre entre les régions ainsi que du niveau de développement des pays d'une région donnée. Seize des cas examinés portaient sur des conventions fondamentales, quatre sur des conventions relatives à la gouvernance (prioritaires) et trois sur des conventions techniques. Les employeurs pensent qu'il est utile de fournir cette information, qui atteste que les membres de la commission se sont employés, dans le cadre de leurs travaux, à examiner divers types de conventions (conventions fondamentales, conventions relatives à la gouvernance et conventions techniques).

Plusieurs cas ont particulièrement retenu l'attention du groupe des employeurs cette année.

Le premier cas, celui de l'Etat plurinational de Bolivie, concerne l'application de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970. Les employeurs estiment qu'il s'agit d'un cas grave de non-respect de la convention technique, puisque le gouvernement n'a pas consulté les organisations d'employeurs les plus représentatives entre 2006 et 2018 et n'a pas tenu compte de critères économiques pour la fixation du salaire minimum. Les employeurs ont saisi cette occasion pour rappeler qu'ils nourrissaient de très vives inquiétudes à ce sujet.



---

Le cas d'El Salvador a également été jugé préoccupant, notamment en raison de l'incapacité de remettre en activité le Conseil supérieur du travail ainsi que d'inquiétants dysfonctionnements du dialogue social, malgré l'envoi d'une mission de contacts directs de l'OIT en 2017.

L'application, par la Serbie, de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, a également été une source de vive préoccupation pour les employeurs. Il ressort clairement des observations formulées par les experts que le gouvernement de la Serbie n'a pas consulté l'Association serbe des employeurs au sujet des questions normatives visées par la convention.

Un autre cas préoccupant pour le groupe des employeurs est celui de la Grèce et concerne l'application de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. L'enjeu de ce cas, l'un des plus importants pour les employeurs cette année, est le recours unilatéral à l'arbitrage obligatoire, composante essentielle du droit grec. Pour résumer, la loi grecque confère à toute partie à la négociation collective le droit de recourir unilatéralement à l'arbitrage obligatoire pour trancher un différend ou résoudre un problème lié à une convention collective. En l'espèce, la préoccupation des employeurs tient surtout à la contradiction entre ce type de système auquel il est fait recours de manière unilatérale et le principe de la négociation collective libre et volontaire, lequel inspire l'article 4 de la convention n° 98.

Les employeurs regrettent vivement qu'il n'ait pas été possible d'examiner le cas du Samoa selon la procédure habituelle. Comme le rapporteur l'a mentionné, le gouvernement n'était pas enregistré ou accrédité auprès de la Conférence, et il n'a dès lors pas été possible d'engager une discussion sur ce qui constitue un cas très grave de non-respect des dispositions de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

En ce qui concerne le cas du Brésil, les employeurs ont noté avec préoccupation que la commission d'experts avait formulé une observation en dehors du cycle régulier de présentation des rapports, laquelle semblait reposer sur des informations incomplètes. Lors de l'examen du cas du Brésil, qui portait sur la modernisation du système de relations professionnelles, les employeurs ont estimé que cette réforme était conforme à la convention n° 98 et au principe de la négociation collective libre et volontaire et qu'elle avait été entreprise en pleine concertation avec les partenaires sociaux. Ils ont également noté avec intérêt que cette réforme commençait à porter ses fruits en matière de création d'emplois dans le pays.

Outre les cas soumis à l'examen, les employeurs souhaitent saisir cette occasion pour faire savoir qu'ils ont constaté avec préoccupation que les conclusions adoptées l'an dernier par la commission au sujet de la République bolivarienne du Venezuela et de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, ainsi que celles qui ont été adoptées en 2011 au sujet de l'application par l'Uruguay de la convention n° 98 n'avaient pas été mises en œuvre. Ils tiennent à dire que cette absence de progrès est regrettable et qu'ils continueront à suivre de près l'évolution de la situation dans les deux pays.

Cette année encore, le groupe des employeurs tient à attirer l'attention sur la manière dont les conclusions ont été rédigées pour les cas individuels des Etats Membres concernés. Ils ont constaté que les partenaires sociaux ont véritablement repris à leur compte les conclusions de la Commission de l'application des normes. Seules les recommandations ayant fait l'objet d'un consensus ont été reprises dans les conclusions. Il va de soi que les employeurs restent entièrement favorables à l'adoption de conclusions concises, précises et directes. Ces conclusions indiquent l'action que les gouvernements doivent mener pour être en mesure d'appliquer les conventions ratifiées de façon claire et sans ambiguïté; elles énoncent les mesures concrètes à prendre pour régler les problèmes ayant trait à l'application

---

des conventions; elles ne doivent reprendre ni les éléments de la discussion ni les déclarations prononcées par les gouvernements lors de l'ouverture et de la clôture de la discussion, déclarations qui figurent dans le compte rendu des travaux. La commission a adopté par consensus des conclusions qui relèvent du champ d'application de la convention examinée. Les éventuelles divergences entre les travailleurs, les employeurs et/ou les gouvernements sont mentionnées dans le compte rendu des travaux, et non pas dans les conclusions.

Si des sujets de controverse et des désaccords subsistent, ils ne sont pas mentionnés, ni a fortiori traités, dans les conclusions. Comme les employeurs l'ont déjà indiqué, les divergences de vues sont mentionnées dans les première et deuxième parties du rapport de la commission (le rapport général et l'examen des cas individuels, respectivement).

Je voudrais profiter de ce moment pour déclarer que les employeurs estiment que les mandants tripartites devraient être très fiers de la participation active et constructive des partenaires sociaux à cet égard. Il s'agit là d'un aspect capital des travaux de la commission, dont les employeurs pensent qu'il fonctionne extrêmement bien. Les employeurs estiment que la tâche accomplie à cet égard devrait bénéficier d'un soutien approprié.

Les employeurs tiennent également à rappeler l'importance du suivi des conclusions de la Commission de l'application des normes. Comme il s'agit là d'un aspect essentiel de la gouvernance tripartite, ils estiment que l'assistance technique ou les missions de suivi du Bureau devraient être axées sur les questions qui font l'objet d'un consensus entre les mandants et que les conclusions devraient constituer le cadre de référence de la mission ou des activités menées au niveau national.

Les employeurs pensent également qu'il est important que le Département des normes internationales du travail (NORMES) fasse participer des spécialistes du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) à l'élaboration et à la mise en œuvre des conclusions et qu'il consulte également les secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, afin que les organisations d'employeurs et de travailleurs du pays les plus représentatives disposent des moyens nécessaires pour œuvrer à la réussite de leurs missions respectives et soient en mesure de fournir les informations les plus récentes et les plus pertinentes.

Pour conclure, les employeurs se disent vraiment satisfaits de la manière dont la discussion et les travaux de la Commission de l'application des normes se sont déroulés cette année. Les débats ont été approfondis et fructueux, des points de consensus ont été dégagés dès que possible et les inévitables désaccords ont été clairement exprimés, de manière respectueuse et constructive.

Les employeurs sont convaincus qu'il est toujours possible d'apporter de nouvelles améliorations, conviction qui témoigne du soutien indéfectible qu'ils tiennent à apporter au système de contrôle. Ils vont par conséquent formuler des propositions qui s'enracinent dans la volonté de continuer à améliorer la transparence, la pertinence et l'efficacité de la gouvernance tripartite au sein du système de contrôle de l'OIT. Les employeurs invitent tous les membres de la commission, les gouvernements et le Bureau à examiner ces propositions dans un esprit ouvert et constructif.

La session de 2018 de la commission est la dernière avant le centenaire de l'OIT. Pour le groupe des employeurs, cet anniversaire historique offrira l'occasion de poursuivre les efforts qu'il déploie pour améliorer la transparence, l'efficacité et la pertinence de la gouvernance tripartite au sein du système de contrôle de l'OIT.

---

Les employeurs estiment que la célébration du centenaire offrira l'an prochain l'occasion d'examiner avec le plus grand soin les progrès réalisés par les Etats Membres en ce qui concerne l'application en droit et dans la pratique des conventions ratifiées. Ils pensent qu'il serait vraiment regrettable de ne pas tirer parti de la possibilité qu'offrent les travaux de la commission de mettre en lumière les bonnes pratiques et les initiatives prises par les gouvernements en coopération et concertation avec les partenaires sociaux.

Les employeurs aborderont donc ce sujet, car ils estiment qu'il est très important de trouver un moyen de mettre en valeur les pratiques exemplaires utilisées par de nombreux pays pour s'acquitter des obligations définies dans les normes internationales du travail. Un procédé qui consacrerait l'intérêt de ces pratiques dans un cadre tripartite ne pourrait qu'inciter les pays à s'acquitter de façon encore plus rigoureuse de leurs obligations et montrerait également au monde du travail que la commission exerce une réelle influence qui s'étend bien au-delà des murs de cette salle.

Je souhaiterais conclure en remerciant et en félicitant la représentante du Secrétaire général de la Conférence et son équipe, qui soutiennent les travaux de notre commission sans ménager leurs efforts.

Je tiens à remercier tout particulièrement notre président, qui a su diriger nos travaux avec impartialité et rigueur, maintenir le cap dans les zones de turbulences, et gérer le temps de façon optimale.

Mes remerciements s'adressent également à notre rapporteur, qui a veillé à ce que les travaux de la commission soient dûment consignés cette année.

Permettez-moi également de remercier les membres du groupe des employeurs, une équipe dévouée qui participe aux travaux de la Commission de l'application des normes depuis de nombreuses années. Sans leur soutien, leur assiduité et leur participation, mon travail serait beaucoup plus difficile qu'il ne l'est déjà. Je remercie donc M. Moyane, M. Mackay, M<sup>me</sup> Hellebuyck, M. Mailhos, M. Echavarría, M. Ricci, M<sup>me</sup> Bârsan, M. De Meester, M. Etala et M. Munthali, qui m'ont aidé à préparer et à présenter les divers cas et l'étude d'ensemble. Je vous remercie de m'avoir facilité la tâche.

Je souhaiterais enfin exprimer ma gratitude à M<sup>me</sup> Anzorreguy et à M<sup>me</sup> Robert de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), à M. Hess et à M<sup>me</sup> Palmi Reig d'ACT/EMP pour leur inestimable soutien, ainsi qu'à M<sup>me</sup> Cano Prentice et M. Hotham pour leur dévouement.

Enfin, et surtout, permettez-moi de remercier mon homologue travailleur, M. Leemans, et sa remarquable équipe pour leur collaboration constructive et l'esprit de respect mutuel dans lequel nous avons mené nos discussions, exprimé nos points de vue et contribué activement au respect des normes internationales du travail.

Permettez-moi enfin de remercier les interprètes, car c'est bien grâce à eux que nous avons pu nous comprendre et nous entendre.

**M. Leemans**

Vice-président travailleur de la Commission  
de l'application des normes

Cette année encore, j'ai l'honneur de coprésider la Commission de l'application des normes de la Conférence, et je me dois de remercier le groupe des travailleurs pour la confiance qu'il m'a accordée.

---

La présentation du rapport de notre commission à l'assemblée plénière de la Conférence est l'occasion de faire le point sur le chemin parcouru cette année et d'aborder des considérations plus générales.

J'aime à rappeler que la mission de la Commission de l'application des normes est une mission fondamentale. Par le contrôle qu'elle exerce sur l'application des normes internationales du travail, notre commission participe à l'objectif fondateur de promotion de la justice sociale que s'est assigné l'OIT dès sa création. A la veille du centenaire de l'Organisation, il convient plus que jamais de rappeler le caractère fondamental de cette mission.

Les travaux de la commission ont débuté par une discussion générale. Ce fut l'occasion, pour le groupe des travailleurs, de rappeler que, pour assurer la cohérence et la stabilité des mécanismes de contrôle de l'Organisation, il faut veiller à leur cohésion et à leur harmonie.

Les deux piliers de la supervision des normes de l'OIT sont la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et la Commission de l'application des normes. Le principe des piliers – vous le savez –, c'est que ce sont des éléments indépendants l'un de l'autre, mais tous deux destinés à soutenir le même édifice. Et si l'un des piliers vient à être fragilisé, non seulement le second en subit les effets, mais c'est l'ensemble de l'édifice qui risque de s'effondrer. Il en va ainsi pour la commission d'experts et la Commission de l'application des normes.

S'il fallait résumer en trois mots la relation qui unit ces deux piliers, je dirais: indépendance, respect et dialogue. L'indépendance et le respect n'empêchent pas de nouer un dialogue qui s'avère nécessaire pour veiller à la cohérence de l'ensemble du mécanisme de contrôle. Et le dialogue peut avoir lieu de manière directe: c'est ce qui se produit lorsque les deux porte-parole sont invités par la commission d'experts à une séance spéciale ou encore lorsque le président de cette commission d'experts assiste aux séances de notre commission.

Toutefois le dialogue peut également prendre une forme indirecte. C'est le cas lorsque, dans les discussions de notre commission, il est fait référence aux interprétations et rapports de la commission d'experts ou que celle-ci reprend et assure le suivi de nos conclusions. Cependant, la limite entre le dialogue et l'immixtion est parfois ténue, et notre commission doit veiller à la respecter. A cet égard, le groupe des travailleurs ne peut accepter que les travaux de la commission d'experts soient constamment remis en cause. Certains se sont même permis de tenir des propos irrespectueux à l'égard des observations formulées par les experts. Or il est incontestable que la mission des experts est définie par le mandat très clair délivré par la Conférence internationale du Travail et reproduit dans le rapport des experts.

A plusieurs reprises, la commission d'experts a été vivement critiquée pour avoir mis à profit la possibilité de réclamer un rapport en dehors du cycle régulier prévu à cet effet. Le paragraphe 64 du rapport des experts rappelle pourtant de manière claire et non équivoque les cas dans lesquels la commission d'experts peut décider d'interrompre le cycle de rapport.

Il est tout à fait loisible à un membre de contester les observations des experts, mais cela doit se faire dans le respect du travail accompli. Nous regrettons d'ailleurs que très peu de gouvernements se soient exprimés pour rappeler ces vérités pourtant élémentaires. Force est de constater que les remises en question de ce travail des experts n'avaient rien à voir avec un dépassement du cadre de leur mandat, mais visaient plutôt à intimider la commission et à jeter l'opprobre sur son activité, ce qui est inacceptable.

Dans le même ordre d'idées, certains intervenants sont allés encore plus loin en affirmant, au cours des travaux de notre commission, que notre Organisation serait l'objet

---

d'une manipulation. Ces déclarations discréditent ceux qui les prononcent. Elles en disent beaucoup sur leur malaise face à la situation dans laquelle ils se trouvent et qui les oblige à devoir expliquer les manquements qui leur sont reprochés devant notre commission.

Ces déclarations visent surtout à détourner l'attention et à faire en sorte que la discussion se perde dans des considérations qui n'ont aucun rapport avec les observations formulées sur le cas en question. Les organes de contrôle des normes de l'OIT peuvent être comparés à des thermomètres. Lorsque la fièvre se propage dans le corps, il ne viendra à l'idée de personne de contester les indications du thermomètre, aussi déplaisantes soient-elles. La raison commande plutôt de chercher à assurer une résolution adéquate du problème qui se pose.

Après la discussion générale, les travaux de notre commission se sont poursuivis par l'examen de l'étude d'ensemble. Ce fut l'occasion d'avoir un échange intéressant sur une question extrêmement importante qui portait cette année sur le temps de travail, et le rapporteur de la commission a déjà eu l'occasion d'en dire un mot.

Notre commission a ensuite eu l'occasion d'examiner les cas individuels, et la liste des cas que nous avons adoptée au début de nos travaux est une liste consensuelle. Cette liste comportait 24 cas de manquements graves à des conventions fondamentales, des conventions de gouvernance et des conventions techniques, et notre commission a été cette année confrontée à un cas très particulier et tout à fait regrettable.

En effet, le cas des Samoa n'a pas pu être abordé sur le fond du fait de la non-accréditation du pays à la Conférence. Par conséquent, seuls 23 cas au lieu de 24 ont pu être examinés par notre commission. Avec une liste aussi restreinte des cas examinés par notre commission au regard du nombre de constats de violations graves des conventions internationales du travail dressés par le rapport des experts, il s'agit d'une véritable occasion perdue d'aborder sur le fond un cas de violation grave des conventions internationales du travail.

Si le groupe des travailleurs doit être satisfait de l'adoption consensuelle de la liste des cas individuels, la déception inévitable que suscite cette liste chez certains membres travailleurs, qui attendaient beaucoup de l'examen de leur cas par la commission et qui ont constaté que celui-ci ne figurait pas sur la liste, vient noircir le tableau. Permettez-moi de leur accorder quelques instants, bien qu'ils aient mérité que leur situation soit plus longuement abordée.

Les travailleurs du Bangladesh sont encore et toujours exposés à une forte répression de l'Etat, notamment à des intimidations et à des répressions violentes de manifestations pacifiques.

Malgré l'examen de ce cas à presque chacune des sessions de notre commission depuis l'an deux mille, le gouvernement n'a rien fait de plus pour garantir la protection du droit à la liberté d'association, et les manquements répétés du gouvernement à l'obligation de mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, nous amènent à nous poser la question de savoir si ce cas ne devrait pas faire l'objet d'un recours sur la base de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. Nous suivrons à cet égard avec beaucoup d'attention les développements qui se produiront dans le pays au cours de l'année à venir.

La démocratie en Turquie est toujours en crise. Le contexte de l'état d'urgence met gravement en péril les libertés civiles et les droits fondamentaux au travail. Les arrestations et les licenciements de syndicalistes sans procès équitable sont devenus monnaie courante. Par ailleurs, le gouvernement a interdit de nombreuses manifestations organisées dans le



---

secteur du verre et des métaux au motif que celles-ci portaient atteinte à la sécurité nationale. Nous suivrons également très attentivement l'évolution de la situation en Turquie.

Le cas du Malawi aurait également mérité d'être abordé au vu de la situation particulièrement préoccupante des enfants qui sont régulièrement mis au travail dans des conditions alarmantes, particulièrement dans les plantations de tabac et de thé.

Par ailleurs, la situation des services d'inspection au Pakistan nous préoccupe. Cette situation aurait mérité une discussion pour mettre en lumière les manquements graves à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, dans ce pays malgré les deux examens de ce cas effectués par notre commission en 2013 et en 2014. Plus généralement d'ailleurs, la situation des services d'inspection dans le monde entier est particulièrement inquiétante.

La situation au Kazakhstan est également source de préoccupation pour le groupe des travailleurs. Nous insistons et continuerons à insister pour que le gouvernement donne suite aux nombreuses interpellations, notamment de notre commission, afin de garantir aux travailleurs les libertés et les droits fondamentaux qui doivent leur être reconnus.

Beaucoup d'autres pays auraient mérité d'être mentionnés, mais leur nombre est beaucoup trop élevé, ce qui reflète en effet l'état inquiétant des droits fondamentaux des travailleurs dans le monde. Ce constat doit susciter la plus grande vigilance de la part de notre Organisation.

Certains gouvernements ont continué à remettre en cause le processus d'établissement de la liste de cas, ne comprenant pas les raisons de leur présence sur cette liste. Comme chaque année, nous leur rappelons pourtant que la liste des critères qui s'appliquent pour la sélection des cas est disponible dans les documents de travail de la commission. Je tiens d'ailleurs, avec mon homologue du groupe des employeurs, une séance spéciale, juste après l'adoption de la liste des cas, à l'intention des gouvernements concernés afin qu'ils puissent poser toutes les questions qu'ils veulent au sujet de l'établissement de la liste des cas et, le cas échéant, des raisons de leur présence sur cette liste.

Manifestement, toutes ces mesures ne sont toujours pas suffisantes pour certains gouvernements. Ceux-ci exigent par ailleurs de pouvoir intervenir au moment de l'élaboration de la liste ou encore au moment de la rédaction des conclusions. Il me semble important de rappeler un aspect très élémentaire. Notre commission a pour objet d'évaluer l'application des normes de l'OIT par les Etats Membres. Attribuer à ces derniers un rôle plus important dans l'élaboration de la liste des cas et dans la rédaction des conclusions reviendrait à leur reconnaître un rôle de juge et partie. Par ailleurs, que reste-t-il de l'indépendance de la commission si les Etats peuvent décider de la composition de la liste des cas et des conclusions à adopter? Comment ne peut-on pas percevoir toutes les dérives évidentes qui peuvent en découler? Nous invitons ceux qui font ces propositions à faire preuve de responsabilité.

Le tripartisme de notre commission est garanti par la possibilité qui est donnée aux Etats de venir s'expliquer et de faire part de leurs observations. Il est aussi garanti par les interventions que peuvent faire les Etats lors de la discussion des cas. Si certains Etats se montrent actifs, une grande partie d'entre eux le sont beaucoup moins. Je reviendrai sur ce point tout à l'heure.

Au terme de nos travaux, je me réjouis que la commission soit de nouveau parvenue à des conclusions consensuelles concernant les cas qui lui ont été soumis. Il s'agit d'un point important qui confirme le dynamisme et la vitalité de notre organe de contrôle. Bien évidemment, il subsiste toujours des divergences de vues entre employeurs et travailleurs,

---

notamment sur cette question fondamentale du lien entre la convention n° 87 et le droit de grève.

Au cours des discussions, le groupe des travailleurs a eu l'occasion de rappeler sa position sur ce point et de confirmer que, selon lui et conformément à la position des experts, le droit de grève est garanti par la convention n° 87. Cependant, nos divergences de vues sur cette question avec les employeurs ne nous ont pas empêchés d'aboutir de nouveau à des conclusions consensuelles, et il y a lieu de s'en réjouir. Adopter des conclusions est une bonne chose, mais voir celles-ci mises en œuvre dans la pratique en est une autre, et cela repose en grande partie sur la bonne volonté des gouvernements et sur leur esprit de coopération et de collaboration. Le fait que des cas qui ont été examinés à notre dernière session se trouvent de nouveau sur la liste cette année démontre que ces ingrédients ne sont pas toujours réunis.

Le groupe des travailleurs de notre commission a invité les gouvernements concernés à faire preuve de détermination en vue de donner suite à nos conclusions. La mise en œuvre nécessite aussi dans certains cas l'assistance précieuse du Bureau, et je souhaite à ce propos, au nom du groupe des travailleurs, lancer un appel pour que les moyens nécessaires à l'assistance technique soient mis à sa disposition.

Je tiens également à féliciter les membres de notre commission pour la qualité des discussions et les apports des uns et des autres, ce qui contribue certainement à la richesse des débats. Ceux-ci ont fait ressortir à plusieurs reprises des divergences de vues, ce qui est bien normal eu égard à la composition de notre Organisation. Cette spécificité constitue une plus-value qu'il convient de revendiquer et de défendre, car elle permet de réunir des intérêts et des points de vue contradictoires autour d'un objectif commun. C'est de la contradiction des idées que vient l'évolution. J'émetts toutefois le souhait de voir tous les groupes s'exprimer dans une mesure comparable et, à cet égard, je saisis l'occasion pour exprimer la déception du groupe des travailleurs de voir certains gouvernements faire montre, dans leurs interventions, d'un manque total de respect à l'égard des travailleurs. Certains d'entre eux ont même osé établir des comparaisons insultantes que nous ne pouvons pas répéter ni accepter. Des discussions sérieuses ne peuvent être menées que dans un climat empreint de respect et de courtoisie.

L'année dernière, nous avons fait observer l'essor d'un phénomène que nous avons alors qualifié de diplomatie des manquements. Il s'agit d'interventions de gouvernements visant à soutenir leurs homologues mis en cause. Cela relève évidemment d'un droit tout à fait légitime qu'il ne nous appartient pas de discuter. Toutefois, il se trouve que ces mêmes gouvernements sont loin d'être exemplaires quant au respect des normes fondamentales internationales du travail dans leur propre pays. Et nous devons regretter que ce phénomène se soit reproduit cette année. Se développe ainsi une sorte de solidarité négative entre ces Etats, qui est aux antipodes de l'esprit même de notre Organisation.

Par ailleurs, je tiens à saluer la solidarité, la cohésion et la discipline dont ont fait preuve les membres de notre groupe – le groupe des travailleurs – lors de l'examen de certains cas particulièrement difficiles.

Je tiens encore à mentionner deux aspects qui ont entaché nos travaux et sur lesquels il convient d'attirer l'attention. Nous avons noté avec regret que, lors de l'examen de certains cas, des membres de la commission ont jugé utile de conseiller aux Etats de dénoncer les conventions évoquées dans le cadre de cet examen. Ce type de propos va complètement à l'encontre du fondement même de notre Organisation et de ses principes essentiels.

Par ailleurs, nous avons déploré que certains gouvernements aient menacé de dénoncer les conventions de l'OIT et de ne plus en ratifier s'ils continuaient d'être mis en cause par

---

les organes de contrôle. Outre le fait que la dénonciation des conventions ne les placerait pas nécessairement à l'abri de tout contrôle, il y a lieu de souligner à quel point ce type d'attitude donne un signal négatif et revient à dire que des Etats préfèrent se mettre à l'écart de notre Organisation uniquement pour éviter de devoir rendre des comptes quant à la façon dont ils respectent ces normes.

Je tiens à faire remarquer que la ratification n'est pas un geste superficiel destiné à obtenir, sur le plan international, un crédit que ne justifient nullement les conditions sociales du pays. Au contraire, elle représente un engagement vis-à-vis des autres mandants et implique que l'Etat Membre concerné accepte de se soumettre à des mécanismes de contrôle chargés de vérifier que cet engagement est bien tenu.

La Commission de l'application des normes a une tâche qui n'est pas toujours agréable. Elle n'éprouve pas, comme les autres commissions, la satisfaction de contribuer directement à l'élaboration de règles nouvelles en faveur d'un plus grand bien-être social, mais elle a en revanche un devoir impératif, celui de faire chaque année le point de la situation, de rappeler ce qui est indispensable si l'on veut que le travail accompli ne soit pas vain et que la marche vers le progrès social se poursuive.

### **M. Núñez Morales**

Président de la Commission de l'application des normes  
(*original espagnol*)

J'ai le plaisir de prendre la parole pour faire quelques commentaires sur les travaux de la Commission de l'application des normes, que j'ai eu l'honneur de présider.

J'aimerais souligner avant tout, comme l'ont fait les vice-présidents avant moi, l'immense intérêt que les mandants de cette Organisation ont manifesté pour les travaux de la Commission de l'application des normes.

Il convient de souligner la qualité des diverses interventions et l'esprit constructif qui a présidé à un débat riche et très utile sur l'idée que nous nous faisons du rôle que doit jouer la commission dans le système de contrôle de l'OIT.

La Commission de l'application des normes est un espace de dialogue au sein duquel, sur la base de l'examen technique et indépendant de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, il est débattu de manière tripartite des mesures à prendre pour assurer l'application des normes internationales du travail.

Les conclusions adoptées par la commission contribuent notablement à guider les Etats Membres dans cette tâche et contiennent des mesures concrètes destinées à aider les mandants tripartites à trouver des solutions, par le biais tant de la législation que de la pratique, pour faire appliquer les normes.

Dans ce contexte, la commission a examiné la question du respect, par les Etats Membres, de leurs obligations constitutionnelles en matière de normes, rappelant combien il importait qu'ils soumettent en temps voulu des rapports contenant suffisamment d'informations pour que le système de contrôle fonctionne correctement.

Les mandants se sont tous félicités du débat sur le temps de travail auquel a donné lieu l'examen de l'étude d'ensemble sur les 16 instruments pertinents élaborée par la commission d'experts. Ils ont adopté des conclusions, dans lesquelles ils soulignent que l'organisation du temps de travail a une incidence majeure sur la santé physique et mentale des travailleurs, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la contribution des travailleurs à la société,

---

la sécurité sur le lieu de travail et la compétitivité, la productivité et la pérennité des entreprises.

La commission a considéré que trouver un juste équilibre entre la protection des travailleurs et les besoins des entreprises en matière d'organisation du temps de travail reste un objectif important pour parvenir à la justice sociale.

La commission ne doute pas que les conclusions de l'étude d'ensemble pourront servir de base utile à de futures réunions tripartites portant sur ce thème. En outre, elle a demandé au Bureau de fournir aux Etats qui en feraient la demande l'assistance technique nécessaire sur les questions relatives au temps de travail.

Pour ce qui est de l'examen des cas individuels choisis conjointement par les membres travailleurs et les membres employeurs, il faut souligner qu'il a porté sur l'application, dans des pays de différentes zones géographiques, de conventions pertinentes et fondamentales relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective, au travail des enfants, au travail forcé, à la discrimination, aux salaires minima, aux consultations tripartites, à l'inspection du travail, au temps de travail et à la promotion de l'emploi.

Je suis convaincu que les pays dont les cas ont été examinés pourront tirer des débats qui ont eu lieu les orientations nécessaires pour trouver des solutions aux problèmes rencontrés avec, si besoin est, l'assistance technique du BIT.

Au nom de mon pays, le Panama, j'aimerais vous remercier de l'honneur que vous m'avez fait en me nommant président de cette importante commission. En tant que pays fondateur de l'Organisation, le Panama a toujours entretenu avec elle de bonnes relations, comme en témoigne l'appui sans faille qu'il apporte au système de contrôle de l'OIT, dont cette commission est un des piliers.

Comme nous l'avons dit au cours de la discussion, nous entendons nous associer aux mesures stratégiques que les mandants mettent en place en vue de perfectionner les méthodes de travail de la commission. Il nous semble important de créer un espace adéquat où il soit rendu compte des cas de progrès afin que d'autres Etats puissent prendre connaissance de ces bonnes pratiques, directement, lors du débat tripartite au sein de la commission.

Le Panama a foi dans le dialogue social, composante essentielle d'un modèle démocratique de relations professionnelles. Les espaces de dialogue qui y ont été organisés ont permis de créer une instance nationale qui, sans avoir vocation à se substituer aux organes de contrôle de l'OIT, coordonne étroitement ses travaux avec eux en vue de régler au niveau national les conflits déjà portés à leur connaissance ou qui pourraient l'être à l'avenir. En outre, il est important de noter que nous avons mis en place un espace nous permettant d'adapter progressivement notre législation et notre pratique nationales en fonction des observations des organismes de contrôle.

Je souhaite remercier M. Koroma, président de la commission d'experts, d'avoir une fois encore honoré notre commission de sa présence. Sa participation à nos travaux et les échanges que nous avons eus témoignent de la relation solide qui unit les deux commissions et qui se fonde sur le respect mutuel, la coopération et la responsabilité.

Je tiens à remercier tout particulièrement la Présidente et les Vice-présidents de la Conférence, ainsi que le Secrétaire général de la Conférence, qui ont rendu visite à la commission. Ce fut un plaisir que de les recevoir. Je souhaite également remercier le rapporteur de la commission pour l'excellence de son travail. Je remercie aussi la vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur, ainsi que leurs équipes

---

respectives, pour la courtoisie qu'ils ont manifestée à l'égard de la présidence et pour leur collaboration.

Ma reconnaissance va aussi à la représentante du Secrétaire général de la Conférence ainsi qu'à M<sup>me</sup> Curtis et à M. Guido et aux autres membres du secrétariat pour la qualité du travail qu'ils ont accompli tout au long de ces semaines. Je salue enfin l'excellente prestation des techniciens et des interprètes au cours de nos séances.

J'invite nos mandants des Amériques à participer à la Réunion régionale des Amériques, qui se tiendra du 2 au 5 octobre: c'est le forum tout trouvé pour continuer à débattre de tout ce qui touche au système de contrôle.

Enfin, je vous invite à approuver le rapport de la Commission de l'application des normes.

## **Le Président**

Je déclare maintenant ouverte la discussion du rapport de la Commission de l'application des normes.

### **M. Brizuela**

Gouvernement (Paraguay)

*(original espagnol)*

Le groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) prend note du rapport de la Commission de l'application des normes présenté à la Conférence en séance plénière et salue le travail accompli par le Bureau, les partenaires sociaux et les gouvernements au sein de la commission.

Le GRULAC a exprimé à plusieurs reprises, y compris lors des dernières sessions de la Conférence et du Conseil d'administration, la nécessité de revoir les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes et de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Nous observons que, comme par le passé, les mêmes problèmes que nous montrons du doigt depuis de nombreuses années ont continué de se poser à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. A la séance d'ouverture de la Commission de l'application des normes, le GRULAC a pris la parole pour souligner les éléments non consensuels qui nous éloignent d'un mécanisme transparent, prévisible, efficace et pleinement tripartite.

Cela ne contribue pas à établir la confiance dans le système et sa crédibilité. Dans ces conditions, le GRULAC souhaite faire les remarques suivantes sur les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes et de la commission d'experts: nous ne sommes pas favorables à la rupture du cycle régulier, car cela ne favorise pas la sécurité juridique des procédures existantes; nous ne comprenons pas la raison pour laquelle deux cas différents concernant un même pays sont discutés à la même session de la Commission de l'application des normes, comme cela s'est produit cette année; nous plaçons pour un meilleur équilibre entre les cas examinés, en fonction du niveau de développement des pays mentionnés dans les listes préliminaire et définitive des cas soumis pour examen à la Commission de l'application des normes; nous proposons que les particularités des systèmes juridiques de notre région soient davantage prises en considération; et nous n'acceptons pas des déductions fondées sur des juridictions ou des normes étrangères, à l'élaboration desquelles nos pays n'ont pas participé.

La liste définitive des cas soumis à l'examen de la commission devrait être communiquée le plus tôt possible, et toujours avant l'ouverture de la Conférence, afin de



---

permettre aux gouvernements – lesquels, soit-dit en passant, n’ont pas la moindre possibilité de participer à l’élaboration de la liste – de bien se préparer et de répondre de manière efficace. Nous souhaitons que les cas les plus graves selon les critères techniques du rapport de la commission d’experts soient examinés en priorité par la Commission de l’application des normes. En ce qui concerne la rédaction des conclusions de la commission sur les cas individuels, le président de ladite commission pourrait également jouer un rôle dans la formulation de recommandations aussi proches que possible d’un consensus tripartite.

Les gouvernements des pays concernés devraient aussi être informés en temps voulu des conclusions relatives aux cas les concernant afin qu’ils puissent transmettre aux autorités compétentes toutes les informations utiles à la coordination interne, de manière à pouvoir réagir en conséquence.

La Commission de l’application des normes devrait se conformer à une meilleure pratique parlementaire au moment de l’adoption des conclusions sur les cas. Le gouvernement concerné doit être autorisé à prendre la parole, s’il le souhaite, avant l’adoption des conclusions en séance plénière. Il aurait ainsi l’occasion, ce qui n’est pas possible aujourd’hui, de préciser son opinion sur les conclusions. Un petit changement de ce type pourrait considérablement améliorer la perception qu’ont les gouvernements du respect qui leur est témoigné.

L’étude d’ensemble devrait être discutée à l’avance, dans le cadre de séances tripartites informelles, afin que toutes les parties prenantes soient en mesure de comprendre les positions de chacun des groupes avant que la Commission de l’application des normes ne commence ses travaux. Par ailleurs, nous souhaiterions un suivi plus actif des conclusions de l’étude d’ensemble. Une fois de plus, nous regrettons que les conclusions de «l’étude d’ensemble» aient été adoptées avec un délai d’examen de moins de vingt-quatre heures, au cours d’une séance très brève, sans débat de fond, quelques heures à peine après leur publication. Il faudrait donner l’occasion d’apporter des corrections aux allocutions individuelles non seulement en ce qui concerne les débats sur les cas, mais aussi en ce qui concerne les débats sur l’étude d’ensemble. Nous regrettons que la commission n’ait pas examiné des cas de progrès, en gardant à l’esprit que l’un des objectifs du système de contrôle doit être également de partager les bonnes pratiques et de reconnaître les succès obtenus.

De l’avis du GRULAC, ces propositions sont d’une grande évidence, mais aussi d’une grande pertinence. Nous les réitérons parce que le GRULAC accorde beaucoup de valeur à la Commission de l’application des normes dans le cadre du système de contrôle des normes de l’OIT, et que, dans la perspective du centenaire, nous préconisons un tripartisme efficace, qui tienne compte du point de vue des gouvernements et s’opère dans l’esprit de consensus qui est au cœur de cette Organisation.

Enfin, une grande majorité des pays d’Amérique latine et des Caraïbes souhaitent remercier M. Núñez Morales qui a su présider la Commission de l’application des normes avec sagesse, sérénité, impartialité et une grande courtoisie. Sous sa houlette, la commission a pu adopter des conclusions concernant tous les cas examinés.

**M<sup>me</sup> Farani Azevêdo**  
Gouvernement (Brésil)  
*(original anglais)*

Le Brésil s’associe à la déclaration faite par le Paraguay au nom du groupe des Etats d’Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) et souhaiterait formuler certaines observations en son nom propre.

---

Nous tenons à remercier le président et les vice-présidents travailleur et employeur de la Commission de l'application des normes, ainsi que le Bureau.

Nous souhaitons également remercier tous les gouvernements et tous les partenaires sociaux qui se sont joints à nous pour demander une réforme profonde du système de contrôle, au sein de la Commission de l'application des normes et ailleurs pendant cette session de la Conférence. Un système d'une telle importance doit être préservé du risque de parti pris politique et du manque de transparence.

Nous sommes convaincus que les mandants de l'OIT peuvent parvenir à un consensus sur l'établissement d'un mécanisme de contrôle des normes qui soit efficace, universel et véritablement tripartite. Selon nous, un système véritablement tripartite garantit la participation équilibrée des travailleurs, des employeurs et des gouvernements à tous les stades de la décision, à commencer par le choix des experts et jusqu'aux méthodes de travail des deux commissions.

A notre sens, est universel un système qui ne se borne pas à contrôler les gouvernements parties aux conventions de l'OIT. Le principe qui consiste à contrôler la législation et la pratique des seuls pays qui se sont engagés à appliquer les normes du travail de l'OIT est erroné et surtout intenable. Les normes du travail de l'OIT, en particulier celles consacrées par les conventions fondamentales, ont un caractère universel, et le contrôle de leur application devrait aussi être universel.

Nous souhaitons remercier le GRULAC pour son engagement résolu en vue de régler certaines questions essentielles de procédure devant la commission.

Nous renouvelons nos préoccupations quant à l'application du paragraphe 65 du rapport de 2018 de la commission d'experts. Ce paragraphe présente des critères généraux permettant de déroger aux cycles d'envoi des rapports et d'autoriser la commission d'experts à formuler des observations en dehors de ces cycles. Le Brésil a pleinement connaissance de cette partie du rapport. Cependant, il a demandé à la commission – et n'a pas obtenu de réponse – de fournir des précisions quant aux raisons qui ont été prises en considération par la commission d'experts dans le cadre du paragraphe 65. C'est une autre amélioration du système qui semble essentielle.

Le Brésil observe qu'une large majorité des membres de la Commission de la Conférence ont formulé des critiques au sujet des méthodes de travail employées par la commission d'experts en ce qui concerne le cas du Brésil. Ce constat ne saurait être remis en cause. Par conséquent, nous prions instamment toutes les parties concernées de tenir dûment compte de ce fait important.

L'examen du cas concernant le Brésil a été entaché de manquements aux principes de procédure régulière les plus fondamentaux. Un système qui permet de tels manquements, sans disposer de mécanismes de pouvoirs et contre-pouvoirs efficaces, est contraire à la finalité et aux objectifs de l'OIT, sans compter qu'il met en péril la perception du système par les Etats Membres et les partenaires sociaux. En effet, il est indispensable que le fonctionnement du système de contrôle soit perçu par tous comme juste et équitable, fondé sur les aspects techniques du cas.

De plus, nous avons présenté de solides arguments techniques et juridiques quant à la pertinence et au déroulement de notre processus de modernisation du travail, caractérisé notamment par la création d'emplois, la formalisation de secteurs importants de notre économie, la protection des droits des travailleurs et la promotion de la négociation collective, conformément aux obligations internationales qui incombent au Brésil, et en particulier à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

---

Si les informations concernant ce cas étaient incomplètes, ce n'est pas faute de volonté politique du gouvernement brésilien, mais c'est la réalité qui s'est imposée. En effet, notre réforme ne s'applique que depuis six mois, et on ne peut ni ne doit inventer des faits.

En ce qui concerne les conclusions relatives au cas du Brésil, nous examinerons en temps voulu le texte qui nous a été transmis hier. Nous n'avons pas pu évaluer ces conclusions avant d'entrer dans la salle du Conseil d'administration pour les adopter. Nous n'avons pas pu non plus nous exprimer avant leur adoption, pendant la séance d'hier. Cela montre combien les méthodes de fonctionnement de la commission sont inappropriées. Il faut y trouver des solutions. Le Brésil répondra à ces conclusions, s'il y a lieu.

Le gouvernement brésilien est malgré tout disposé à prendre part au dialogue social avec les travailleurs et les employeurs pour traiter les problèmes réels ou supposés concernant notre législation du travail. Nous nous y employons déjà.

En conclusion, le Brésil rejette les attaques qui ont été portées à l'encontre de ses institutions durant les travaux de la Commission de la Conférence et pendant cette session de la Conférence internationale du Travail. Ces deux dernières années, le Brésil a connu une crise politique et une récession économique, situation qui était donc antérieure à l'arrivée au pouvoir du gouvernement actuel. Nous avons mené d'importantes réformes dans le domaine économique et dans le domaine du travail, promulgué des lois essentielles et induit des changements positifs. Au Brésil, la démocratie est vivante, la société civile est dynamique et le débat politique est animé. L'état de droit demeure solide et le pouvoir judiciaire pleinement indépendant.

**M. Matsui**

Employeur (Japon)

*(original anglais)*

Au nom des employeurs et du secteur privé du Japon et du peuple japonais, je vais concentrer mon attention sur les conclusions relatives à l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, qui concernent directement le Japon.

Je suis très déçu de constater que certains aspects des conclusions n'ont pas été pleinement pris en considération, ce que le gouvernement du Japon n'a eu de cesse de rappeler à la Commission de l'application des normes lundi dernier. Le Japon est un pays démocratique, où un projet de loi ne peut être approuvé sans l'aval du peuple japonais. Bien que la commission ait invité le gouvernement à élaborer un plan d'action assorti d'échéances, j'ai la ferme conviction qu'il importe d'abord que les travailleurs japonais concernés parviennent à convaincre le peuple japonais. C'est à eux en effet, et non au gouvernement, qu'il appartient d'agir en ce sens, comme l'a souligné la membre gouvernementale du Brésil dans la déclaration qu'elle a faite en son nom personnel.

Je ne pense pas que les travailleurs soient déjà parvenus à recueillir l'appui de la majorité des citoyens japonais. En conséquence, je voudrais formuler une réserve concernant le plan d'action assorti d'échéances relatif à l'application des recommandations jusqu'à ce que les travailleurs concernés aient acquis le peuple japonais à leur cause. Par ailleurs, le même cas concernant le Japon a été examiné à la session en cours du Comité de la liberté syndicale, dont le rapport sera soumis demain au Conseil d'administration pour approbation. Ce cas n'est ni grave ni urgent, comme l'a reconnu le vice-président travailleur, lequel a fait remarquer à maintes reprises qu'il y avait bien d'autres cas plus graves que le groupe des travailleurs aurait préféré voir figurer sur la courte liste des cas. Il s'agit là d'un exemple concret des lacunes du système de contrôle de l'Organisation.

---

Enfin et surtout, nous attendons des travailleurs qui ont des critiques à formuler à l'endroit du gouvernement du Japon en tant qu'employeur qu'ils s'organisent et fassent en sorte que leur différend soit réglé au niveau national plutôt que dans le cadre d'une instance internationale comme celle-ci.

## **Le Président**

Nous allons à présent procéder à l'approbation du rapport de la Commission de l'application des normes.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport de la Commission de l'application des normes, tel qu'il figure dans les *Comptes rendus provisoires*, n<sup>os</sup> 9A(Rev.) et 9B?

*(Le rapport est approuvé dans son intégralité.)*

Permettez-moi de remercier la Commission de l'application des normes pour son travail. Elle a, une fois de plus, réussi à mener à bien ses travaux dans un esprit constructif et dans un esprit de dialogue. Il est clair que le travail mis en œuvre et poursuivi par la Commission de l'application des normes est une des pierres angulaires de la mission de l'Organisation internationale du Travail en faveur de la promotion de la justice sociale. Je crois que notre commission est en mesure de traiter des cas complexes, et parfois difficiles, et que c'est dans la recherche de solutions consensuelles que nous avons la possibilité de progresser, avec le plein soutien des mandants tripartites et du secrétariat.

*(La Conférence poursuit ses travaux en séance plénière.)*



**Quatrième question à l'ordre du jour:  
Une coopération efficace pour  
le développement à l'appui des objectifs  
de développement durable**

**Rapports de la Commission de la discussion  
générale: une coopération efficace  
pour le développement: Résolution  
et conclusions soumises pour adoption  
par la Conférence**

Ce *Compte rendu provisoire* contient le texte de la résolution et des conclusions présentées par la Commission de la discussion générale: une coopération efficace pour le développement pour adoption par la Conférence.

Le rapport de la commission sur ses travaux, qui a été publié sur le site Web de la Conférence dans le *Compte rendu provisoire*, n° 7B, est soumis pour adoption par la Conférence, sous réserve de corrections que les membres de la commission pourront présenter au plus tard le 15 juin 2018 à 18 heures.



---

## **Résolution proposée concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 107<sup>e</sup> session, 2018,

Ayant tenu une discussion générale sur une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable,

1. Adopte les conclusions suivantes;
2. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à donner au Bureau international du Travail des orientations aux fins de leur mise en œuvre;
3. Prie le Directeur général:
  - a) d'élaborer un plan d'action visant à donner effet aux conclusions, en vue de le soumettre pour examen au Conseil d'administration;
  - b) de soumettre les conclusions à l'attention des organisations concernées, aux niveaux mondial et régional.

## **Conclusions concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable**

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) réaffirme l'importance des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et au droit international, et inscrit le travail décent dans ses objectifs et les cibles qui s'y rattachent.

Aux fins de la réalisation du Programme 2030, l'Organisation internationale du Travail (OIT) devrait promouvoir la compréhension et la reconnaissance de ses valeurs, de son mandat et de ses normes dans le cadre de ses activités en matière de coopération pour le développement et de ses partenariats, conformément à la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) (Déclaration sur la justice sociale), à la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et au Plan d'action de Buenos Aires pour la promotion et la mise en œuvre de la coopération technique entre les pays en développement (1978). Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011), le Programme d'action d'Addis-Abeba (2015) et l'Accord de Paris sur les changements climatiques (2015) reconnaissent également l'importance du travail décent.

La transparence et la responsabilité devraient sous-tendre les activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement compte tenu, selon qu'il convient, des principes du Partenariat de Busan (2011) et du document final de Nairobi (2016) du Partenariat mondial pour une coopération efficace au service du développement.

---

## **I. Le nouveau contexte de la coopération pour le développement: s'adapter à un monde du travail en mutation**

1. Le monde du travail connaît une évolution rapide sous l'effet, entre autres, de la transformation des technologies, de la mondialisation, des changements climatiques, des tendances démographiques et des migrations de main-d'œuvre. Pourtant, la pauvreté persiste. Bien qu'il existe de nouvelles possibilités d'accélérer la croissance économique, la réduction de la pauvreté, la transformation structurelle et la création d'emplois, et de promouvoir le respect des droits fondamentaux de l'homme, les pays se heurtent aussi à des déficits de travail décent et à des inégalités de revenus qui touchent notamment les jeunes, les femmes et les personnes handicapées sur le marché du travail. L'accès au travail décent demeure un défi dans l'économie informelle et l'économie rurale. Les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes affectent de nombreux pays et entraînent des déplacements forcés. Les afflux de réfugiés, en particulier, peuvent faire peser un poids exagérément lourd sur l'économie des pays d'accueil. La coopération internationale devrait contribuer à alléger ce fardeau pour garantir un partage de la charge et des responsabilités plus prévisible et plus équitable.
2. Conformément aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent de l'OIT (emploi, protection sociale, dialogue social et droits au travail), les défis mondiaux requièrent des solutions efficaces et des approches novatrices, adaptées aux réalités propres à chaque pays. La Déclaration sur la justice sociale et la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 105<sup>e</sup> session (2016) fournissent à l'OIT des orientations précieuses pour concevoir des solutions dans le cadre de son action de coopération pour le développement et pour aider les Membres à atteindre les objectifs de développement durable (ODD).
3. La mise en œuvre du Programme 2030 implique une mobilisation massive des ressources. A cet égard, la pleine mise en œuvre du Programme d'action d'Addis-Abeba et de l'ODD 17 est un impératif. En outre, l'aide publique au développement (APD) conserve une valeur essentielle pour assurer la mise en place de politiques et d'instruments indépendants et transparents et faire progresser la coopération pour le développement. L'engagement de 0,7 pour cent pris par de nombreux gouvernements donateurs en matière d'allocation de ressources à la coopération pour le développement est important. Bien que l'APD reste une source importante de financement pour le développement, une attention croissante est portée à la mobilisation de ressources nationales, aux partenariats multipartites, au financement privé et au repositionnement de la coopération internationale tout en luttant contre les mouvements financiers illicites. La réalisation des ODD impose d'adopter des dispositions fiscales durables et de recourir à des instruments de financement innovants, y compris des fonds communs, ce qui rendra indispensables une plus grande cohérence des politiques et un appui accru à tous les niveaux.
4. Le financement du développement dépendra probablement des investissements à caractère durable qui pourront être réalisés dans les pays. L'OIT a par conséquent un rôle fondamental à jouer pour sensibiliser ses mandants aux liens existant entre le commerce et le travail, et pour appuyer la participation des partenaires sociaux et renforcer leur capacité à contribuer à l'élaboration des politiques en matière de commerce et d'investissement et des programmes des institutions et des banques de développement multilatérales et régionales.
5. La future stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement devra prendre en compte l'évolution des réalités du monde du travail, y compris les diverses formes de travail et les nouvelles formes d'emploi, tout en promouvant l'Agenda du travail décent.

---

## II. Une OIT à la hauteur de sa mission dans un système réformé des Nations Unies pour le développement

6. Le Programme 2030 est basé, entre autres, sur le respect des droits de l'homme y compris l'égalité hommes-femmes, s'appuie sur les trois dimensions du développement durable (sociale, économique et environnementale), vise à ne laisser personne de côté et accorde une place centrale à l'Agenda du travail décent de l'OIT. Les réformes engagées par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) pour permettre la mise en œuvre du Programme 2030 produiront des changements ambitieux qui auront de profondes répercussions sur la coopération pour le développement.
7. Seule institution spécialisée des Nations Unies dotée d'une structure tripartite, l'OIT a un rôle déterminant à jouer dans la mise en œuvre du processus de réforme du système des Nations Unies pour le développement afin d'améliorer l'efficacité de la coopération pour le développement. Au sein de ce système réformé, l'OIT devra saisir les nouvelles possibilités qu'elle aura de renforcer ses activités de promotion et de communication et d'accroître sa visibilité afin de promouvoir de manière active son mandat, son rôle normatif et le dialogue social, et d'offrir ses compétences techniques sur les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent. Les futures modalités de la coopération pour le développement devront permettre à l'OIT de mieux servir ses mandants tout en leur procurant les moyens de participer aux processus nationaux de mise en œuvre afin qu'ils puissent occuper une véritable place dans le système réformé des Nations Unies pour le développement et contribuer à la réalisation des ODD. C'est en sachant s'adapter aujourd'hui que l'OIT gardera demain toute sa pertinence.

## III. Principes directeurs pour l'action future de l'OIT en matière de coopération pour le développement

8. A l'approche du centenaire de l'OIT, la coopération pour le développement fait partie intégrante des services fournis par l'Organisation pour répondre aux défis du monde du travail, bâtir une communauté mondiale offrant à tous des perspectives partagées de travail décent et aider les mandants à promouvoir l'Agenda du travail décent dans le cadre plus large des ODD. L'OIT et d'autres institutions des Nations Unies jouent un rôle important en aidant les pays à suivre et à réaliser les ODD. Le caractère unique de l'OIT défini par sa Constitution, sa structure tripartite et son mandat normatif, y compris son système de contrôle, est fondamental pour remplir ce rôle et devrait être pleinement pris en compte dans tout futur système de financement et de programmation. Une approche plus concrète et novatrice de l'action menée par l'OIT en matière de coopération pour le développement devra reposer sur les principes directeurs suivants:
  - a) *Une appropriation par les pays et une pertinence renforcées.* La coopération pour le développement devrait obéir à la demande et être adaptée aux besoins particuliers des régions et des pays, notamment en matière de déficits de travail décent, tels que définis dans les cadres nationaux de développement et par la voie de processus de dialogue social avec les mandants de l'OIT. En leur qualité de représentants du monde du travail, les partenaires sociaux de l'OIT doivent participer activement à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation du Programme 2030. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) sont pour l'OIT le principal moyen de soutenir les pays dans la réalisation des ODD. La réévaluation des PPTD et leur alignement sur les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et les plans nationaux de développement sont essentiels pour que l'action menée par l'OIT en matière de coopération pour le développement conserve toute sa pertinence.

- 
- b) *Les quatre objectifs stratégiques de l'OIT.* Les quatre objectifs stratégiques de l'OIT devraient être promus et intégrés dans l'élaboration des PPTD et, en coordination avec les coordonnateurs résidents des Nations Unies, celle des PNUAD.
- c) *Une stratégie mieux coordonnée et plus cohérente.* Une coopération efficace pour le développement exige une plus grande cohérence des stratégies, des programmes et des budgets au sein de l'OIT, entre l'OIT et ses mandants et entre les mandants, au sein du système des Nations Unies pour le développement et parmi un plus large éventail de parties prenantes, y compris les institutions financières internationales, les entreprises, les partenaires de développement et les ministères qui interviennent dans la mise en œuvre des politiques en faveur du travail décent et des ODD. L'action de l'OIT en matière de coopération pour le développement devrait promouvoir tous les piliers du travail décent de manière équilibrée.
- d) *Un rôle accru pour l'OIT dans un système des Nations Unies pour le développement plus intégré.* La valeur ajoutée qu'apporte l'OIT à la coopération pour le développement continue de résider dans son approche équilibrée du monde du travail, fruit du tripartisme, du dialogue social, de la protection sociale, de l'élaboration des normes et de sa fonction de contrôle. Les compétences techniques de l'OIT qui recouvrent les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent sont un atout majeur.
- e) *Le rôle du secteur privé dans le développement durable.* Le secteur privé, y compris les micro, les petites et les moyennes entreprises, contribue à favoriser la croissance, l'investissement et la création d'emplois décents et productifs, et à fournir une protection sociale, autant d'éléments nécessaires à la réalisation des ODD et en particulier de l'ODD 8. De plus, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT et les conclusions concernant la promotion des entreprises durables (2007) constituent des outils indispensables. La stratégie de l'OIT dans le domaine de la coopération pour le développement devrait optimiser le potentiel du secteur privé en matière de développement en encourageant la création d'un environnement favorable à des entreprises durables et résilientes.
- f) *Ne laisser personne de côté.* Conformément aux principes qui sous-tendent le Programme 2030, l'action menée par l'OIT en matière de coopération pour le développement doit être davantage axée sur l'égalité hommes-femmes et sur l'inclusion des personnes handicapées, des jeunes et d'autres groupes défavorisés qui sont exclus du marché du travail et qui ne bénéficient pas d'une protection sociale adéquate, et créer à cette fin des conditions et un environnement offrant des perspectives d'emploi et de revenus. L'OIT devrait appuyer les efforts visant à promouvoir l'accès au travail décent des travailleurs pauvres et des travailleurs de l'économie informelle et de l'économie rurale.
- g) *Une approche programmatique des résultats et de l'impact.* Afin d'obtenir des résultats durables, la coopération pour le développement doit s'inscrire dans une approche programmatique, ciblée et à plus long terme, y compris dans le cadre des programmes phares de l'OIT et d'autres initiatives, en tenant compte des plans nationaux de développement à long terme, s'il y a lieu.
- h) *Un accent plus marqué sur le renforcement des capacités.* L'efficacité de la coopération pour le développement dépendra du renforcement des capacités de l'OIT, de ses mandants, d'autres parties prenantes nationales et du système des Nations Unies pour le développement, y compris le système des coordonnateurs résidents des Nations Unies, pour intégrer et réaliser l'Agenda du travail décent, ainsi que du renforcement des capacités nationales des institutions bénéficiaires et pourvoyeuses de coopération pour le développement.

- 
- i) *Une transparence accrue et une responsabilité partagée grâce au dialogue social.* L'OIT devra mener une action plus transparente en matière de coopération pour le développement afin de garantir la transparence et la responsabilité financières, de veiller à la participation effective des mandants par le dialogue social et de tirer les enseignements des résultats obtenus. La participation effective des mandants tripartites et des parties prenantes concernées aux PPTD et aux composantes pertinentes des PNUAD est indispensable pour assurer la réalisation d'objectifs communs et l'obtention de meilleurs résultats.
  - j) *Des partenariats inclusifs.* La collaboration avec le secteur privé et d'autres parties prenantes qui œuvrent en faveur du travail décent, y compris dans le cadre de partenariats public-privé ou d'autres mécanismes, devrait promouvoir la compréhension et la reconnaissance des valeurs fondamentales, du mandat et des normes de l'OIT.
  - k) *Le financement du développement.* Aux fins de la mise en œuvre du Programme 2030, l'OIT devrait mettre en place des partenariats et des modes de financement innovants, tout en respectant les principes de transparence et de redevabilité, pour combler le déficit de ressources et agir efficacement aux niveaux mondial, régional, national et local, y compris dans le cadre de mécanismes de financement communs et d'alliances multipartites.
  - l) *Un recours accru à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire.* En puisant dans les compétences de tous les mandants, la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire offrent des moyens stratégiques de promouvoir un apprentissage et une coopération profitables à tous à l'appui du Programme 2030.

#### **IV. Feuille de route**

##### **9. Compte tenu des principes directeurs et de l'évolution du monde du travail, de la coopération pour le développement, de la réforme du système des Nations Unies et des ODD:**

- 1) L'OIT est invitée à:
  - a) promouvoir de manière active et mettre en avant sa valeur ajoutée unique, y compris son tripartisme, son action normative et le dialogue social, dans la mise en œuvre du Programme 2030 et de la réforme du système des Nations Unies pour le développement aux niveaux mondial, régional, national et local, et en particulier l'intégration des priorités des PPTD dans les PNUAD;
  - b) renforcer les capacités de ses mandants, et en particulier leurs capacités organisationnelles et institutionnelles dans une optique durable, notamment avec le concours du Centre international de formation de l'OIT, afin qu'ils puissent participer de manière effective à la réalisation des objectifs du Programme 2030. Les programmes phares et d'autres initiatives devraient être utilisés à cet effet;
  - c) appuyer les structures tripartites au niveau national afin de favoriser la participation des mandants dans les PNUAD;
  - d) consolider, élargir et diversifier les partenariats, y compris avec d'autres organismes des Nations Unies, les institutions financières internationales et le secteur privé, et promouvoir le recours à des modalités de financement innovantes et à des réseaux et alliances multipartites tels que ceux consacrés à la lutte contre le travail forcé, le travail des enfants et les formes modernes d'esclavage. Le Bureau devrait identifier les opportunités et les risques associés à des types de



---

mécanismes de financement innovants qui sont nouveaux pour l'OIT et faire rapport à ce sujet au Conseil d'administration pour discussion et décision;

- e)* faciliter la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire en tant que modalités de coopération pour le développement stratégiques, efficaces et avantageuses pour tous afin d'encourager l'apprentissage par les pairs et l'utilisation des compétences locales;
- f)* renforcer la mobilisation des ressources destinées à financer les programmes de l'OIT en faisant appel aux contributions volontaires de partenaires de développement publics et privés, aux ressources nationales et aux mécanismes de financement du système des Nations Unies. L'OIT devrait partager ses compétences et son approche dans ce domaine avec d'autres institutions des Nations Unies;
- g)* aider les pays qui en font la demande à mettre en œuvre les recommandations émanant des organes de contrôle de l'OIT sur l'application des normes internationales du travail;
- h)* promouvoir au niveau des PPTD et des PNUAD le cadre global de politiques de l'emploi pour promouvoir le plein emploi décent, productif et librement choisi, tel que décrit dans les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur l'emploi adoptées à la 103<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2014);
- i)* aider les Etats Membres à renforcer les capacités de l'administration du travail et d'autres institutions qui s'occupent de suivre et de contrôler l'application de la législation nationale du travail;
- j)* envisager des modalités souples, modulables et innovantes pour la prestation de services dans les pays, en fonction des priorités et des besoins nationaux, avec la participation effective des partenaires sociaux;
- k)* continuer à rechercher des moyens d'atteindre les acteurs de l'économie informelle et à soutenir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle;
- l)* appuyer la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris avec les entreprises multinationales;
- m)* aider les Etats Membres à entreprendre ou à améliorer la collecte et la diffusion de données et de statistiques relatives à l'économie et au travail, ventilées notamment par sexe et par handicap, pour évaluer les progrès accomplis au regard des ODD, cibles et indicateurs se rapportant au travail décent dont l'OIT s'est vu confier la charge;
- n)* faire un meilleur usage de la collecte de données, des outils de la gestion axée sur les résultats et des évaluations, y compris les évaluations d'impact, afin de mettre en évidence les solutions efficaces, de contribuer à l'expansion des interventions et d'accroître la visibilité de l'Agenda du travail décent;
- o)* examiner la configuration de sa structure extérieure dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies pour le développement;

- 
- p)* élaborer un plan d'action aux fins de la mise en œuvre des orientations et des conclusions concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des ODD adoptées par la Conférence.
- 2) Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient envisager de:
- a)* renforcer la cohérence des politiques, y compris le rôle de l'OIT auprès des institutions financières internationales, et veiller à la conformité des modalités de financement pertinentes à l'appui de la réalisation du travail décent et des ODD;
  - b)* promouvoir la collaboration avec le secteur privé, principal moteur de la croissance et de la création d'emplois, tout en préservant les intérêts des employeurs et des travailleurs;
  - c)* créer un environnement favorable qui permette aux organisations d'employeurs et de travailleurs de se développer et de fonctionner de manière indépendante.
- 3) Les partenaires de développement de l'OIT devraient envisager de:
- a)* contribuer au Compte supplémentaire du budget ordinaire;
  - b)* promouvoir l'Agenda du travail décent et le rôle de l'OIT lors de la mise en place des mécanismes de financement commun des Nations Unies et des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires, ou de la contribution à ces mécanismes et fonds.



**Quatrième question à l'ordre du jour:  
Une coopération efficace pour  
le développement à l'appui des objectifs  
de développement durable**

**Rapports de la Commission de la discussion  
générale: une coopération efficace  
pour le développement <sup>1</sup>: Compte rendu  
des travaux**

*Table des matières*

	<i>Page</i>
Introduction.....	2
Déclarations liminaires .....	3
Discussion générale.....	13
Examen du projet de conclusions .....	37
Adoption du titre et du projet de conclusions dans son ensemble.....	68
Adoption du projet de résolution .....	68
Remarques finales .....	68

<sup>1</sup> La résolution et les conclusions soumises à la commission pour adoption par la Conférence sont publiées dans le *Compte rendu provisoire*, n° 7A.

---

1. La Commission de la discussion générale: une coopération efficace pour le développement (ci-après dénommée «la commission»), instituée par la Conférence internationale du Travail (la Conférence) à sa première séance, le 28 mai 2018, se composait initialement de 150 membres (66 membres gouvernementaux, 26 membres employeurs et 58 membres travailleurs). Pour assurer l'égalité des voix, chaque membre gouvernemental ayant le droit de vote disposait de 377 voix, chaque membre employeur de 957 voix et chaque membre travailleur de 429 voix. La composition de la commission a été modifiée quatre fois au cours de la session, et le nombre de voix attribuées à chaque membre a été modifié en conséquence <sup>1</sup>.

2. La commission a constitué son bureau comme suit:

*Président:* M. S. Ndebele (membre gouvernemental, Afrique du Sud), élu à sa première séance

*Vice-présidents:* M<sup>me</sup> J. Mugo (membre employeuse, Kenya) et M. M. Guiro (membre travailleur, Sénégal), élus à sa première séance

*Rapporteur:* M. Yutong Liu (membre gouvernemental, Chine) à sa septième séance

3. A sa cinquième séance, la commission a constitué un groupe de rédaction composé comme suit:

*Membres gouvernementaux:* M<sup>me</sup> A. Aleksandrova (Bulgarie), M<sup>me</sup> V. Banks (Australie), M. N. Dumas (France), M. N. Cunha Ferreira (Brésil), M<sup>me</sup> J. Kumbi (Afrique du Sud), M. Yutong Liu (Chine), M. I. Ndoye (Sénégal), M<sup>me</sup> K. Sparding (Etats-Unis)

*Membres employeurs:* M. F. Ahmed (Bangladesh), M<sup>me</sup> K. Alsvik (Norvège), M. P. Dragun (Argentine), M. R. Dubey (Inde), M. D. Hamel (Canada), M. E. Ladouyou (Côte d'Ivoire), M<sup>me</sup> J. Mugo (Kenya), M<sup>me</sup> B. Sladovic (Croatie)

*Membres travailleurs:* M. L. De Pádua Walfrido Filho (Brésil), M<sup>me</sup> M. González (Argentine), M. M. Guiro (Sénégal), M. P. Ozo-Eson (Nigéria), M. M. Paillolle (France), M. S. Sintubin (Belgique), M<sup>me</sup> P. Soe (Myanmar), M<sup>me</sup> S. Sulistri (Indonésie)

<sup>1</sup> Les modifications sont les suivantes:

- a) 29 mai: 174 membres (87 membres gouvernementaux avec 1 586 voix chacun, 26 membres employeurs avec 5 307 voix chacun et 61 membres travailleurs avec 2 262 voix chacun);
- b) 30 mai: 183 membres (92 membres gouvernementaux avec 915 voix chacun, 30 membres employeurs avec 2 806 voix chacun et 61 membres travailleurs avec 1 380 voix chacun);
- c) 31 mai: 187 membres (92 membres gouvernementaux avec 504 voix chacun, 32 membres employeurs avec 1 449 voix chacun et 63 membres travailleurs avec 736 voix chacun);
- d) 5 juin: 108 membres (95 membres gouvernementaux avec 8 voix chacun, 8 membres employeurs avec 95 voix chacun et 5 membres travailleurs avec 152 voix chacun).

- 
4. La commission était saisie du rapport IV, intitulé *Horizon 2030: une coopération efficace pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable*, établi par le Bureau au titre de la quatrième question à l'ordre du jour de la Conférence: «Une coopération efficace pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable (discussion générale)».
  5. La commission a tenu dix séances.

## Introduction

6. Dans sa déclaration liminaire, le président indique que les activités de coopération pour le développement visent à aider les pays en développement à atteindre trois objectifs distincts: mettre en place des normes sociales fondamentales applicables à tous, accroître les revenus et améliorer le bien-être en remédiant aux inégalités, et contribuer à la fourniture de biens publics mondiaux. Depuis la dernière discussion que la Conférence a tenue sur ce sujet, en 2006, le contexte de la coopération pour le développement a profondément changé, notamment du fait de la mondialisation, des avancées technologiques, de l'évolution démographique et des changements climatiques. L'Agenda du travail décent, qui est au cœur du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), est devenu une aspiration universelle. Les cadres d'action internationaux, tels que les structures de financement du développement et la réforme en cours au sein du système des Nations Unies, contribuent également à faire évoluer la coopération pour le développement.
7. Le représentant du Secrétaire général (M. M. Oumarou, Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats) souligne l'importance que revêt la discussion dans le cadre de la réforme en cours du système des Nations Unies. Le projet de résolution sur le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement sera probablement adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies le 31 mai 2018. Parmi les principaux éléments de la réforme figure notamment la restructuration des opérations de l'Organisation des Nations Unies (ONU) dans les pays. Les Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) deviendront le principal instrument du déploiement des activités de développement menées par l'ONU dans ses Etats membres et détermineront la composition des équipes de pays. D'ici à 2021, les organismes des Nations Unies partageront des locaux communs dans 50 pour cent des pays. L'un des autres éléments importants de la réforme consiste à renforcer et à redynamiser le système des coordonnateurs résidents en lui allouant davantage de ressources et en conférant une plus grande autonomie aux coordonnateurs résidents. Le financement du système des coordonnateurs résidents reposera sur une structure mixte constituée notamment d'une redevance de 1 pour cent prélevée sur les contributions volontaires de tierces parties, d'un doublement du montant des contributions versées par les organismes et de contributions volontaires à un fonds d'affectation spéciale. Il est envisagé d'instaurer une double structure hiérarchique applicable aux chefs des organismes concernés. Le projet de résolution renforce également le rôle des commissions économiques régionales et souligne l'importance d'une meilleure coopération avec les équipes régionales pour éliminer les chevauchements d'activités et combler les éventuelles lacunes. Les propositions relatives à la restructuration régionale seront examinées par le Conseil économique et social de l'ONU (ECOSOC) en 2019. Le financement du système des Nations Unies pour le développement se fondera sur un pacte de financement avec les pays donateurs. L'objectif est de porter les ressources de base à 30 pour cent au cours des cinq prochaines années. Il est également prévu que les organismes des Nations Unies augmentent leurs contributions aux programmes conjoints. Au niveau mondial, le projet de résolution préconise l'amélioration des orientations stratégiques, du système de supervision et de responsabilité et de la transparence afin d'obtenir des résultats à l'échelle du système.



- 
8. Les modalités de mise en œuvre de la réforme seront déterminées au sein de groupes de travail et d'équipes relevant du Groupe des Nations Unies pour le développement durable. Le Conseil d'administration du BIT examinera les mesures décrites dans la résolution qui requièrent une décision de sa part à sa 334<sup>e</sup> session, en octobre-novembre 2018.
  9. La représentante adjointe du Secrétaire général (M<sup>me</sup> R. Vejs-Kjeldgaard, directrice du Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs) présente, en les illustrant par des statistiques, les principaux changements qui ont marqué les activités de l'OIT dans le domaine de la coopération pour le développement depuis la dernière discussion sur ce sujet. Elle résume les éléments clés du rapport du Bureau, à savoir l'appropriation par les pays grâce aux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), le passage d'un système de contributions à une structure de financement diversifiée, la valeur ajoutée qu'apporte l'OIT grâce à sa fonction normative, au tripartisme et au dialogue social, les nouveaux partenariats et les nouvelles modalités de coopération. L'oratrice conclut en rappelant les quatre points proposés pour la discussion qui figurent dans le rapport du Bureau.

## Déclarations liminaires <sup>2</sup>

10. La vice-présidente employeuse déclare attacher une grande importance aux activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement et à l'efficacité de sa stratégie au regard des 17 objectifs de développement durable (ODD). Elle estime que l'OIT doit impérativement renouveler ses orientations en matière de coopération pour le développement, qui remontent à la dernière discussion consacrée par la Conférence à cette question, c'est-à-dire à 2006. Les activités menées par l'OIT dans le domaine de la coopération pour le développement devraient aider les Etats Membres à s'adapter aux changements liés aux avancées technologiques, à l'évolution démographique, à la mondialisation, à l'urbanisation et aux changements climatiques.
11. La coopération pour le développement devrait aider les pays en développement à atteindre quatre grands objectifs: i) promouvoir une bonne gouvernance pour favoriser la stabilité et la cohésion sociales, instaurer un environnement favorable aux entreprises et ouvrir à tous des perspectives économiques; ii) faire bénéficier l'ensemble de leur population de normes sociales fondamentales; iii) accroître les revenus et améliorer le bien-être, en éliminant les inégalités les plus graves; et iv) contribuer à la fourniture de biens publics mondiaux. Le secteur privé joue un rôle primordial dans la réalisation de ces objectifs, car il contribue de manière essentielle à la création d'emplois, à la mise en place des mesures incitatives encourageant les investissements dans l'éducation et l'acquisition de compétences, à l'amélioration des conditions de vie grâce à un meilleur accès aux biens et aux services, à l'augmentation des recettes fiscales et à la promotion de l'entrepreneuriat et de la diversification économique, notamment pour les petites et moyennes entreprises (PME).
12. La vice-présidente employeuse dit espérer qu'une évaluation des stratégies et des mesures successivement mises en œuvre par l'OIT en matière de coopération pour le développement sera fournie ultérieurement. Elle souhaiterait en outre obtenir des précisions sur le degré d'efficacité avec lequel le Bureau répond aux besoins des mandants; sur la manière dont les PPTD contribuent à la mise en œuvre de la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement; sur la mesure dans laquelle les programmes de l'OIT en matière de

<sup>2</sup> Sauf indication contraire, toutes les déclarations faites par des membres gouvernementaux au nom de groupes régionaux ou d'organisations intergouvernementales sont considérées comme ayant été faites au nom de tous les membres gouvernementaux du groupe ou de l'organisation concernés qui sont Membres de l'OIT et qui participent à la Conférence.

---

développement sont coordonnés avec les autres activités de développement menées à l'échelon national; sur les résultats, l'évaluation et les effets sur la vie des personnes des activités de coopération pour le développement conduites par l'OIT, notamment sur les mesures qui se sont révélées efficaces et celles qui ont échoué. Les quelques rapports d'évaluation d'impact qui existent sont lacunaires et ne contiennent pas de données ventilées. L'OIT doit renforcer son appui à la collecte et à l'analyse des données dans les pays en développement, afin que les données produites soient conformes aux indicateurs des ODD et au cadre de mesure et de notification des progrès accomplis dans leur réalisation. Il importe que l'OIT renforce ses pratiques en matière d'évaluation de l'impact afin d'appuyer plus efficacement la mise en œuvre sur le terrain.

- 13.** Compte tenu des éléments qui précèdent, la vice-présidente employeuse insiste sur quatre points clés: i) la discussion doit tenir compte du fait que le cadre de la coopération pour le développement a évolué sous l'effet de profonds changements économiques, sociaux et politiques ainsi que de la réforme en cours du système des Nations Unies, dont l'objet est d'accroître l'unité d'action au sein du système et de garantir l'adéquation de ce dernier aux objectifs poursuivis; ii) le travail décent est aujourd'hui reconnu comme un objectif commun à tous les pays du monde dont la réalisation nécessite de sortir de la structure tripartite traditionnelle de l'OIT et d'aller au-delà de l'approche axée sur les droits décrite dans le rapport du Bureau; iii) la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement devrait être axée sur la demande afin de répondre aux besoins des mandants au niveau national; iv) la coopération pour le développement requiert des méthodes et des mécanismes de financement novateurs. Les possibilités de partenariats multipartites et de partenariats public-privé sont nombreuses. L'OIT doit faire preuve de plus de souplesse, démontrer la valeur ajoutée qu'elle est capable d'apporter, adopter une approche stratégique et des procédures plus efficaces, renforcer sa capacité de mise en œuvre et fournir des preuves concrètes à l'appui des résultats obtenus afin d'obtenir des fonds supplémentaires.
- 14.** La discussion générale et les conclusions devraient viser à répondre à la question de savoir comment l'OIT peut véritablement changer la donne, et déboucher sur des orientations concrètes propres à améliorer la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement. Pour avoir l'effet escompté, la stratégie devrait: i) contribuer à la promotion de l'emploi en créant des conditions propices à la création d'emplois et au développement des compétences, dans les PME en particulier; ii) être axée sur la demande et répondre aux besoins des mandants en tenant compte des réalités sur le terrain, tout en améliorant le renforcement des capacités; iii) tenir compte de la réforme en cours du système des Nations Unies, laquelle devrait permettre une meilleure coordination avec les autres organismes du système et ainsi faciliter l'établissement de partenariats et l'obtention de fonds supplémentaires; iv) adopter une approche globale qui associe davantage les mandants à la conception des projets de développement et mette plus particulièrement l'accent sur l'évaluation de leur efficacité, de leurs résultats et de leur impact, moyennant un système amélioré de collecte de données; v) comprendre une stratégie détaillée et rigoureuse en matière de partenariats public-privé; vi) tenir compte des mutations actuelles et des nouvelles modalités de travail et d'activité.
- 15.** Le vice-président travailleur dit que la coopération pour le développement a profondément changé depuis la dernière discussion que la Conférence a consacrée à cette question en 2006. La présente discussion arrive à point nommé étant donné les défis multiples auxquels le monde du travail doit faire face en raison de l'évolution démographique, des inégalités de revenus, des changements climatiques, du non-respect des droits de l'homme, des conflits, des migrations et des progrès technologiques.
- 16.** Etant donné la place centrale qu'occupe le travail décent dans le Programme 2030, la réalisation des ODD nécessite des stratégies intégrées qui favorisent une croissance économique inclusive et permettent de faire face aux défis sociaux et environnementaux. Du

---

fait de l'approche axée sur les droits qui sous-tend le Programme 2030, le travail décent et les droits fondamentaux occupent une place de premier plan dans l'ensemble des ODD. La fonction normative de l'OIT et sa structure tripartite représentent une valeur ajoutée unique pour la réalisation de ces objectifs.

17. Outre le Programme 2030, le cadre de la future stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement devrait s'inspirer du Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement (2015) (Programme d'action d'Addis-Abeba) et de l'Accord de Paris sur les changements climatiques (2015), qui font référence au travail décent et à la protection sociale, et tendre vers une transition juste fondée sur les droits des travailleurs. L'appropriation par les pays, la transparence, la responsabilité mutuelle et l'intégration sont des composantes essentielles d'une coopération efficace pour le développement. On les retrouve dans le Partenariat mondial pour une coopération efficace au service du développement, conclu à Busan en 2011, dans lequel l'importance du travail décent est soulignée; le dialogue social, la liberté d'association et la négociation collective sont reconnus comme autant de moyens d'instaurer un modèle de développement durable; et les normes internationales du travail sont expressément mentionnées.
18. L'aide publique au développement (APD), qui doit être allouée à des domaines d'action prioritaires aux fins de la réalisation des ODD, reste indispensable à la mise en place de politiques et d'instruments indépendants et transparents. C'est la raison pour laquelle le groupe des travailleurs soutient l'engagement pris par les pays donateurs de consacrer 0,7 pour cent de leur revenu national brut (RNB) à la coopération pour le développement. La cohérence des politiques, l'application de politiques fiscales efficaces, des systèmes de protection sociale viables, des salaires décents et la formalisation de l'économie informelle sont des facteurs déterminants pour le financement des plans de développement durable et leur mise en œuvre. En outre, l'OIT devrait continuer de soutenir les pays à revenu intermédiaire, où les inégalités se sont considérablement creusées, en recherchant de nouvelles sources de financement, y compris dans le cadre de la coopération Sud-Sud.
19. La structure tripartite et le cadre normatif de l'OIT constituent les principaux atouts des activités de l'Organisation en matière de coopération pour le développement. Si ces activités ont donné des résultats positifs, la coopération pour le développement et les PPTD n'ont à ce jour pas permis d'encourager autant qu'on l'espérait la ratification des conventions de l'OIT et leur application conformément aux commentaires formulés par les organes de contrôle de l'Organisation. En outre, la question de l'égalité hommes-femmes devrait davantage être prise en compte dans les programmes de l'OIT en matière de coopération pour le développement.
20. Les programmes de coopération pour le développement devraient être renforcés et mieux tenir compte des priorités des travailleurs. A cet égard, les cinq programmes phares de l'OIT devraient prévoir un appui pour chaque catégorie de mandants ainsi que des activités de renforcement des capacités aux niveaux bipartite et tripartite.
21. Le financement du développement dépendra en grande partie des investissements durables qui seront réalisés dans les pays. A cet égard, l'OIT aura un rôle essentiel à jouer en ce qu'il lui incombera de veiller à l'incorporation de dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux et de renforcer la participation et les capacités des partenaires sociaux dans les domaines du commerce et de l'investissement ainsi qu'en ce qui concerne les programmes des banques multilatérales de développement.
22. La participation du secteur privé aux activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement devrait être fondée sur le respect des valeurs et des principes de l'Organisation, en particulier les normes internationales du travail, les droits des travailleurs

---

et le tripartisme. Les syndicats devraient être associés aux programmes qui relèvent de l'initiative sur les entreprises de manière plus systématique. Les partenariats avec le secteur privé devraient être établis sur la base d'engagements fermes et de critères rigoureux en matière de transparence et de responsabilité, et être assortis d'un cadre d'évaluation des résultats.

23. Compte tenu des incidences de la réforme du système des Nations Unies sur le rôle de l'OIT, il est essentiel que les PNUAD traitent des problématiques du monde du travail. A cette fin, il faudrait intégrer les PPTD dans les PNUAD et renforcer la programmation conjointe.
24. Cinq points clés sont à prendre en considération aux fins de la discussion: i) le renforcement de l'approche fondée sur les droits, du dialogue social, de la négociation collective et du tripartisme dans le cadre de la coopération pour le développement; ii) la reconnaissance du rôle que jouent les normes internationales du travail, le dialogue social et la négociation collective dans la réglementation des marchés du travail et dans les relations professionnelles, et l'intégration de ces éléments dans les instruments-cadres des Nations Unies; iii) le renforcement des capacités des partenaires sociaux compte dûment tenu de leurs besoins; iv) l'application de critères de sélection fondés sur les normes et les valeurs de l'OIT aux fins de l'établissement de partenariats avec des entités du secteur privé; et v) le renforcement du champ d'influence de l'OIT et de sa participation aux décisions stratégiques relatives aux ODD et à la coopération internationale pour le développement au moyen de la promotion de l'Agenda du travail décent et du dialogue social en tant qu'instruments de gouvernance démocratique.
25. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se réjouit de la discussion à venir, dont il souligne la pertinence et le caractère d'actualité. Le succès des activités de coopération pour le développement dépend de la manière dont celles-ci sont conçues aux niveaux national et régional et tiennent compte des réalités du continent africain; une attention particulière devrait être accordée à l'économie rurale, à l'économie informelle et aux travailleurs migrants.
26. La coopération pour le développement ne peut être pleinement efficace que si la réforme envisagée du système des Nations Unies s'appuie sur un processus inclusif et participatif qui tienne compte des besoins et des priorités des mandants et dans lequel l'Afrique soit à la fois acteur et partenaire, conformément à l'aspiration 7 de l'Agenda 2063 de l'Union africaine. La réalisation de l'ODD 8 nécessitera un meilleur positionnement de l'OIT lors des exercices de planification des PNUAD, ce qui garantira la prise en compte des points de vue des mandants tripartites.
27. La consolidation du tripartisme et de l'action normative placera l'OIT au cœur de la réforme du système des Nations Unies et aidera la communauté internationale à réaliser l'Agenda du travail décent. L'OIT devrait donc saisir l'occasion que lui offre le Programme 2030 de promouvoir la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) (Déclaration sur la justice sociale). La coopération pour le développement doit s'appuyer aussi bien sur les contributions des partenaires techniques et financiers que sur des mécanismes innovants et des donateurs non traditionnels, au niveau bilatéral ou multilatéral, y compris dans le cadre de la coopération Sud-Sud. En 2017, les mandants de la région Afrique ont adopté un cadre d'action pour la coopération Sud-Sud en faveur du travail décent qui reflète les priorités définies dans la Déclaration d'Addis-Abeba. Les travailleurs et les employeurs sont des acteurs clés de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et de l'établissement de partenariats public-privé.
28. La membre gouvernementale de l'Australie, s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), note que l'OIT a un rôle central à jouer dans la réalisation des ODD, en particulier les ODD 8 et 5, et que son groupe encourage l'Organisation à participer à la

---

réforme du système des Nations Unies pour le développement afin d'améliorer la cohérence des politiques. La coopération pour le développement est une activité stratégique et devrait tenir compte des besoins de ses destinataires. Pour être efficace, toute stratégie de coopération pour le développement doit être inclusive et répondre aux besoins de tous les mandants. Le GASPAC adhère au changement d'approche proposé pour renforcer l'efficacité de la coopération, à savoir la réorientation des activités, traditionnellement axées sur des projets à court terme, vers des programmes. Le programme Better Work, élaboré conjointement par la Société financière internationale (SFI) et l'OIT, offre à cet égard un excellent exemple, et les enseignements qui en ont été tirés ont été mis à profit dans d'autres activités. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire sont déterminantes pour la réalisation des ODD; elles devraient être renforcées de manière à servir les objectifs de l'OIT et faire partie intégrante de ses activités en matière de renforcement des capacités.

- 29.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, indique que l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, l'ex-République yougoslave de Macédoine et la Serbie s'associent à sa déclaration. Elle note les changements qui ont été apportés au cadre global des activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement depuis la discussion de la Conférence de 2006. Elle rappelle que le cadre européen a également évolué, avec l'adoption en 2017 du Consensus européen pour le développement et l'engagement pris par de nombreux pays de consacrer 0,7 pour cent de leur RNB à l'APD dans le délai prévu par le Programme 2030. L'UE et l'OIT sont unies par un partenariat solide; l'UE et ses Etats membres sont les principaux bailleurs de fonds de l'OIT. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) est un instrument déterminant pour la réalisation du Programme d'action d'Addis-Abeba. La création d'emplois décents pour les personnes qui vivent dans la pauvreté, en particulier les femmes, les jeunes et les handicapés, est indispensable à l'instauration d'une croissance partagée et durable. L'UE est d'avis que la question de l'égalité hommes-femmes devrait être au cœur de toutes les activités de l'OIT.
- 30.** L'UE encourage l'instauration d'un environnement économique favorable et équitable et d'un nouveau modèle économique profitable à tous qui crée des emplois décents, contribue à l'élimination de la pauvreté, renforce la protection sociale et favorise la transition, à l'échelle de la planète, vers une économie à faible émission de carbone. Elle est fermement attachée à la promotion des normes fondamentales du travail, en particulier au regard de la cible 7 de l'ODD 8, dont l'objet est de supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, et interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'UE est résolument en faveur de la réforme du système des Nations Unies, qu'elle considère comme une priorité. Il importe, dans le cadre de ce processus, d'améliorer l'intégration, la cohérence, la transparence et la responsabilité; l'indépendance et le renforcement des moyens d'action du coordonnateur résident sont décisifs pour la réalisation de ces objectifs. La réforme du système des Nations Unies aura des incidences majeures sur les politiques et le fonctionnement de l'OIT.
- 31.** Il est essentiel d'assurer la cohérence des politiques, au sein de l'OIT, d'une part, et au niveau des institutions financières internationales et des autres organismes des Nations Unies, d'autre part. Dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies, les activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement doivent promouvoir un dialogue cohérent avec les gouvernements sur les questions relatives au travail décent et à la protection sociale. Les PPTD sont des outils précieux pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. La réforme du système des Nations Unies est une occasion de promouvoir le tripartisme, l'assistance technique destinée aux partenaires sociaux dans les pays afin de leur permettre de contribuer aux travaux du Groupe des Nations Unies pour le développement,



---

et les orientations de l'OIT à l'intention des coordonnateurs résidents et des équipes de pays visant à encourager leur collaboration avec les partenaires sociaux.

- 32.** L'OIT devrait améliorer l'efficacité et la portée de ses activités en intégrant mieux les pratiques de la gestion axée sur les résultats et en encourageant l'établissement de partenariats multipartites de grande ampleur portant sur des initiatives communes en faveur de l'Agenda du travail décent. Les investissements du secteur privé doivent être conformes aux normes, directives et principes reconnus en matière de droits de l'homme et d'égalité hommes-femmes et aux engagements relatifs à la conduite responsable des entreprises, à l'impact des investissements sur l'environnement et le développement durable, à la transparence et à la responsabilité sociale des entreprises; tous ces éléments doivent en outre être incorporés dans les pratiques entrepreneuriales. L'OIT est encouragée à maintenir ses relations avec le secteur privé.
- 33.** La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des huit pays (Allemagne, Belgique, Danemark, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas et Suède) qui contribuent au Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), dit que le CSBO, qui existe depuis dix ans, a clairement démontré son intérêt stratégique. Il a permis à l'OIT d'apporter rapidement des solutions à de nouveaux défis en facilitant l'établissement de partenariats et en favorisant une meilleure coordination avec les autres acteurs du développement et ceux de l'aide humanitaire. Le CSBO a un rôle important à jouer en ce qu'il favorise la continuité et la pérennité des activités menées. Du fait qu'il est en parfaite adéquation avec le programme et budget de l'OIT et le système commun de présentation de rapports, il permet d'allouer davantage de fonds à la mise en œuvre proprement dite. Les modalités de fonctionnement du CSBO vont dans le sens de la réforme du système des Nations Unies et constituent un moyen efficace d'appuyer la mise en œuvre, par l'OIT, du Programme 2030. L'oratrice encourage les autres pays à envisager de contribuer au CSBO pour soutenir les activités futures de l'OIT en matière de coopération pour le développement.
- 34.** Le membre gouvernemental de la Belgique souscrit à la position exprimée au nom de l'UE et de ses Etats membres. Il souligne combien il importe que l'OIT participe à la réforme du système des Nations Unies afin de renforcer l'efficacité de la coopération pour le développement, et insiste sur la valeur ajoutée qu'apporte l'Organisation dans la mise en œuvre du Programme 2030. Pour que l'OIT voie ses priorités reflétées dans les PNUAD, les priorités définies pour chaque pays devraient être bien ciblées et leur nombre limité. A l'avenir, l'Organisation devrait accorder autant d'importance à la promotion de l'accès à des emplois décents qu'à la protection sociale universelle, tout en continuant de promouvoir le dialogue social et le tripartisme. L'orateur rappelle que le gouvernement de la Belgique a lancé en 2016 le Partenariat mondial pour la protection sociale universelle, et fait observer que l'OIT est la seule institution du système des Nations Unies experte dans ce domaine. L'Organisation devrait diversifier ses sources de financement en concluant des partenariats avec le secteur privé et en faisant appel à des modes de financement innovants. Les partenariats public-privé pourraient offrir un moyen efficace de favoriser l'accès à des emplois décents et à la protection sociale. Toutes ces mesures permettraient d'accroître le volume des financements disponibles et d'en renforcer les résultats et l'impact.
- 35.** Le membre gouvernemental de la Turquie mentionne un certain nombre de problèmes qui ont eu des répercussions négatives sur le monde du travail et rappelle qu'il incombe aux gouvernements de veiller à la bonne gouvernance et au bon fonctionnement des marchés du travail et de prendre les mesures nécessaires à cet égard. Il souligne que la Turquie a à cœur de contribuer à la réalisation des ODD, notamment dans le cadre de son dixième plan pour le développement national (2014-2018) et du plan qui lui succédera, lesquels définissent les grandes lignes des politiques et des priorités nationales en matière de développement. L'orateur réaffirme l'engagement de son pays en faveur de la réalisation de l'ODD 8 et des autres objectifs visant à promouvoir une croissance partagée, engagement dont la Turquie

---

entend s'acquitter en poursuivant sa coopération avec l'OIT. Il est important d'adapter les modalités de la coopération pour le développement aux circonstances nationales.

- 36.** La membre gouvernementale de l'Ethiopie souscrit à la déclaration faite par le membre gouvernemental du Sénégal au nom du groupe de l'Afrique. Elle reconnaît que les avancées en matière de développement sont inégales et que des obstacles subsistent, et elle recommande, pour les surmonter, de partager les responsabilités entre les acteurs de la mise en œuvre des ODD. L'Ethiopie a fait des progrès sur la voie de l'intégration des ODD dans son plan de développement. Les partenariats internationaux sont nécessaires pour accélérer l'instauration d'un modèle de développement durable. L'OIT pourrait agir dans ce sens en intégrant les questions prioritaires dans ses programmes de coopération pour le développement tout en veillant à ce que lesdits programmes soient adaptés aux objectifs visés et aux contextes nationaux.
- 37.** Le membre gouvernemental du Népal dit que les mutations du monde du travail appellent des politiques, des stratégies et des engagements plus ambitieux, aux niveaux national et international. L'OIT a un rôle important à jouer dans la mise en place de synergies avec le système des Nations Unies pour le développement et les Etats Membres aux fins de la création d'emplois décents, de la promotion de l'emploi productif et de la réalisation de la justice sociale. Le partage des connaissances que permettent la coopération Nord-Sud, la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire est un outil essentiel de la transition vers un avenir qui offre à tous un travail décent. Le tripartisme et le dialogue social sont pour l'OIT des moyens stratégiques de promouvoir une coopération efficace pour le développement et de contribuer à la concrétisation de plusieurs cibles des ODD; une attention particulière doit être accordée aux besoins spécifiques des pays les moins avancés et des pays sans littoral. Si les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT ne sont pas respectés, le pacte mondial sur les migrations ne pourra pas garantir une protection efficace des intérêts des travailleurs.
- 38.** Le membre gouvernemental de la France soutient pleinement la réforme engagée par le Secrétaire général de l'ONU. L'OIT doit adapter ses modalités d'intervention sur le terrain, participer activement à la mise en œuvre des ODD et prendre les décisions nécessaires à l'amélioration du système des coordonnateurs résidents tout en conservant sa spécificité, qui repose sur sa structure tripartite unique et sur le dialogue social. Dans les années à venir, l'OIT devra poursuivre son action et ses activités de coopération pour le développement conformément au mode de fonctionnement qui lui est propre afin d'accompagner les transitions environnementales et économiques nécessaires à la réalisation des ODD. La coopération pour le développement est consubstantielle au mandat de l'OIT. En témoigne l'aide requise par les Etats Membres pour faire appliquer les normes internationales tant en droit que dans la pratique. Si elle faillissait à ses obligations dans ce domaine, l'Organisation affaiblirait l'effectivité des principes et droits fondamentaux au travail.
- 39.** La France concentre son aide en Afrique, où elle appuie l'application des normes internationales du travail dans le secteur informel, la lutte contre le travail des enfants, la protection sociale et les politiques de l'emploi. L'amélioration de la cohérence des politiques au niveau international est essentielle pour éviter les mesures contre-productives ou contradictoires. Compte tenu de son mandat, l'OIT a un rôle central à jouer à cet égard.
- 40.** La membre gouvernementale de la Suisse confirme que les questions abordées dans le rapport du Bureau, notamment celles de la mobilisation des ressources et des partenariats, ainsi que le rôle du secteur privé, sont primordiales. Son gouvernement aurait souhaité que des propositions plus concrètes soient formulées et que différents scénarios soient envisagés pour servir de base à la décision, en particulier en ce qui concerne les incidences de la réforme sur le plan financier et en termes de personnel. L'OIT doit tout mettre en œuvre pour faire avancer la réalisation de l'Agenda du travail décent, en démontrant concrètement

---

dans quels domaines et en quoi sa contribution peut être décisive. La coordination avec l'initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail et les efforts visant à assurer la cohérence des politiques doivent se poursuivre. Des synergies avec d'autres organisations internationales doivent être recherchées, notamment avec la Banque mondiale, les banques régionales et le Fonds monétaire international (FMI).

41. La membre gouvernementale de l'Arabie saoudite insiste sur l'action à mener aux fins de la réalisation des ODD, laquelle impose le respect des normes internationales du travail. Il importe que les pays s'emploient à atteindre ces objectifs dans le cadre de leurs stratégies et de leurs plans nationaux. Du fait de sa fonction normative et de sa structure tripartite, l'OIT peut contribuer de manière décisive à la réalisation des ODD, en particulier l'ODD 8. La concrétisation du travail et de l'emploi décent exige une réflexion sur des aspects tels que les salaires, la fiscalité, l'approche multilatérale et les synergies avec d'autres organisations.
42. Le membre gouvernemental de la Chine s'associe à la déclaration du GASPAC. Il souligne que c'est le bon moment pour réfléchir aux moyens de renforcer l'efficacité de la coopération pour le développement, une question importante pour son gouvernement dans la mesure où la Chine est à la fois un pays bénéficiaire et donateur. Les pays doivent se pencher sur les moyens de parvenir à une meilleure adéquation entre les priorités et plans nationaux et les efforts visant à promouvoir les ODD. Il incombe à l'OIT de trouver comment valoriser son savoir-faire. Les activités de développement des capacités doivent être renforcées, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif.
43. La membre gouvernementale des Etats-Unis déclare que son pays considère le Programme 2030 comme un cadre global de développement durable propre à aider les pays à œuvrer en faveur de la paix et de la prospérité mondiales. Elle souscrit à l'appel lancé en faveur d'un partage des responsabilités aux fins de l'exécution du Programme 2030 et souligne que tous les pays ont un rôle à jouer pour concrétiser la vision qui le sous-tend. C'est aux pays qu'il incombe au premier chef, dans le cadre de leurs plans d'action nationaux, de planifier les mesures à prendre pour atteindre les ODD, de les mettre en œuvre et d'en assurer le suivi. L'oratrice se dit favorable au principe de responsabilité nationale mis en avant dans le Programme 2030, à la mobilisation et à l'utilisation efficace des ressources nationales, et à l'établissement de partenariats avec le secteur privé. Elle note avec satisfaction que le rapport du Bureau met l'accent sur le renforcement des capacités à l'appui des stratégies nationales de développement, sur la mobilisation des ressources nationales et sur la recherche de partenariats avec le secteur privé. Elle souscrit à l'idée selon laquelle l'OIT devrait améliorer le suivi et la gestion axés sur les résultats et souligne combien il importe que les activités de coopération pour le développement s'appuient sur des données factuelles. Le cadre fourni par les ODD et la réforme du système des Nations Unies offrent à l'OIT l'occasion de promouvoir son avantage comparatif quant aux questions liées au travail et à l'emploi. L'oratrice souligne que la discussion menée a pour objectif de donner des orientations au Bureau au sujet de la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement.
44. Le membre gouvernemental de la Colombie souligne les profonds changements qui se sont produits à l'échelle mondiale dans les domaines social, économique, environnemental et politique, entre autres, ainsi que les défis qui en résultent pour la réalisation des objectifs du Programme 2030. Au niveau national, ces défis ont été mis en lumière par l'accord de paix récemment conclu avec les Forces armées révolutionnaires de Colombie. L'appui technique du BIT est essentiel pour la formulation de politiques et de stratégies nationales en faveur du développement économique qui permettent de créer des emplois décents en milieu urbain et rural, tant au niveau national que local. Pour favoriser un suivi et une évaluation efficaces de l'impact réel de ses activités d'assistance, le BIT pourrait créer des bases de données où seraient conservées des informations sur les bonnes pratiques et les avancées obtenues en matière de travail décent et d'égalité hommes-femmes. Ces bases pourraient être utilisées

---

par les pays aux fins de la planification de leurs propres projets et du renforcement de la coopération avec les établissements universitaires et la société civile. En Colombie, les orientations fournies par l'OIT restent très utiles, car elles favorisent l'élaboration de stratégies en matière de lutte contre la pauvreté, d'éducation et de préservation de l'environnement qui tiennent compte d'autres priorités nationales et internationales dans l'optique d'un développement efficace.

45. La membre gouvernementale de l'Inde déclare que, pour son pays, il est essentiel que les autorités nationales, les gouvernements des Etats et les collectivités locales adoptent une approche intégrée en vue de la réalisation des ODD définis dans le Programme 2030, et ce d'autant plus que 15 des 17 ODD ont un rapport direct avec les activités menées à l'échelle locale. En Inde, cette approche a permis l'élaboration de plans d'action régionaux visant à éliminer le travail des enfants et la traite des personnes, la mise en place de projets de promotion des entreprises responsables et compétitives et de systèmes d'assurances agricoles, et la création du Fonds Inde-Brésil-Afrique du Sud pour la réduction de la pauvreté et la lutte contre la faim et de l'Initiative sud-asiatique visant à mettre fin aux violences faites aux enfants. Du fait de la mondialisation économique et de la modernisation, les droits des travailleurs et la qualité du travail tels qu'ils sont définis dans l'Agenda du travail décent sont face à des défis multiples. Pour garantir l'efficacité de la coopération pour le développement, l'OIT doit décentraliser ses projets dans ce domaine et les transférer aux échelons national et régional, avec le concours des pays. Les partenariats, la mobilisation de ressources locales et la coopération avec les pays du Sud sont essentiels à la réalisation des ODD.
46. Le membre gouvernemental du Brésil souligne l'importance des partenariats multipartites et de la coopération Sud-Sud. Le dialogue social est essentiel pour amener les gouvernements et les partenaires sociaux à travailler ensemble dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire. Si elle veut rester en phase avec l'évolution du monde et obtenir des résultats grâce à sa stratégie en matière de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire, examinée par le Conseil d'administration en mars 2018, l'OIT doit étendre la portée des concepts et des normes qu'elle utilise afin de tenir compte de la diversité des nouvelles approches en matière de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire.
47. Le membre gouvernemental du Mexique relève l'importance de la tâche qui a été confiée à la commission, à savoir définir la voie à suivre aux fins de la mise en œuvre des objectifs du Programme 2030 se rapportant au travail et aider l'OIT à mieux se positionner au sein du système des Nations Unies et de cadres internationaux plus vastes afin de promouvoir la coopération pour le développement. La commission pourrait contribuer à la création d'une nouvelle architecture de coopération internationale dans laquelle tous les pays pourraient s'investir selon leur avantage compétitif et tirer parti du principe selon lequel personne ne doit être laissé de côté.
48. Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie fait observer que le rapport est un document essentiel pour la réalisation des ODD et apporte des réponses aux défis qui se posent dans le domaine de la coopération mondiale pour le développement. La Fédération de Russie appuie l'action que mène l'OIT avec le concours de son bureau de Moscou pour promouvoir la création d'emplois décents, notamment au profit des jeunes. La Fédération de Russie est reconnaissante à l'OIT des efforts qu'elle déploie pour favoriser le respect des normes du travail, et la remercie notamment d'avoir fait traduire lesdites normes en russe. Le pays poursuivra sa collaboration avec l'OIT au niveau régional dans les domaines des normes du travail et de l'inspection du travail.
49. Le membre gouvernemental du Japon déclare que son pays continuera à promouvoir le travail décent et la réalisation des ODD essentiellement auprès des pays asiatiques, tout en coopérant avec d'autres partenaires et en contribuant aux activités de l'OIT en matière de

---

coopération pour le développement. Le thème de la coopération efficace pour le développement à l'appui des ODD revêt une importance fondamentale pour l'avenir de l'OIT, et les délibérations de la commission contribueront utilement aux discussions que la Conférence tiendra à l'occasion du centenaire de l'Organisation. L'OIT doit étendre notablement sa collaboration avec les partenaires concernés en vue de définir des moyens de mise en œuvre plus efficaces. Elle devrait recourir à des sources de financement autres que les contributions des Etats Membres et faire appel au secteur privé et aux organisations non gouvernementales tout en veillant à préserver son image et ses activités. Les organisations intergouvernementales doivent s'efforcer d'éviter les chevauchements d'activités. Il importe que les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs collaborent étroitement, et l'OIT, du fait de son action normative, de sa structure tripartite et de ses principes et pratiques en matière de dialogue social, est particulièrement bien placée pour œuvrer dans ce sens.

- 50.** Le représentant de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) annonce que l'ITF vient d'ouvrir un bureau de liaison avec l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), à Montréal, afin de faire en sorte que les réalités nationales soient mieux prises en compte dans la formulation des politiques internationales concernant l'aviation et que ces politiques accordent une place centrale au travail décent. Il serait souhaitable que l'OACI collabore avec l'OIT afin d'assurer des conditions de travail décentes dans le secteur de l'aviation. Les accords-cadres internationaux peuvent également contribuer à la cohérence des politiques, favoriser l'application des normes du travail, et promouvoir le dialogue social et la responsabilisation au niveau national. L'ITF a signé un accord avec une société mondiale de logistique implantée en Asie et dans le Pacifique. Cet accord pourrait donner lieu à d'importants investissements destinés à relever les normes, à assurer un meilleur niveau de sécurité, et à renforcer les valeurs défendues par l'OIT et le dialogue social. En ce qui concerne le financement du développement, les partenariats établis avec des entités du secteur privé devraient être conformes à certains critères en matière de responsabilité, de transparence et de résultats, critères au respect desquels l'OIT devrait veiller au sein du système des Nations Unies. Elle devrait en outre se pencher sur des initiatives telles que le Comité sur le capital des travailleurs, un réseau international de syndicats orienté vers le dialogue et l'action aux fins de l'investissement responsable du capital des travailleurs.
- 51.** La vice-présidente employeuse fait siennes les remarques formulées au sujet de l'appropriation par les pays, de la participation des partenaires sociaux aux activités de coopération pour le développement, du passage de projets à court terme à des programmes à long terme, du manque d'analyse et de données, de la nécessité de recentrer les activités de l'OIT sur un nombre restreint de priorités bien définies, et du financement. L'équilibre à trouver entre une approche axée sur les droits et une approche axée sur la création d'emplois ainsi que l'incorporation de clauses relatives au travail dans les accords commerciaux sont des sources de préoccupation pour le groupe des employeurs. Il faut permettre au secteur privé de jouer un rôle de premier plan dans la réalisation de l'ODD 8. Or comment le secteur privé peut-il être encouragé à agir si sa participation est soumise à condition? Il est important que la discussion sur la coopération pour le développement s'inscrive dans la perspective de l'initiative sur l'avenir du travail.
- 52.** Le vice-président travailleur réaffirme que les normes constituent le fondement de la dignité humaine. L'approche fondée sur les droits et le respect des syndicats sont conformes aux objectifs du Programme 2030. L'une comme l'autre sont propices au dialogue social et à la productivité, laquelle est la finalité de toute entreprise. La discussion générale devrait permettre de mieux appréhender la nécessité de parvenir à un équilibre entre respect des droits et croissance économique. Il est essentiel de renforcer les capacités de tous les mandants pour atteindre cet objectif.



---

## Discussion générale

**Point 1. Comment l'OIT peut-elle adapter ses activités de coopération pour le développement au nouveau contexte de façon à appuyer au mieux les efforts déployés par les mandants aux niveaux national, régional et international pour réaliser les objectifs de développement durable, en tenant compte de tous les aspects du travail décent qui s'y rattachent, et en particulier l'ODD 8, lequel appelle à promouvoir une croissance économique inclusive et durable, le plein emploi productif et le travail décent, ainsi que d'autres objectifs pertinents pour l'OIT?**

53. Le vice-président travailleur dit que les activités de l'OIT dans le domaine de la coopération pour le développement devraient s'inscrire dans une approche globale en faveur d'une croissance économique inclusive et durable, et que la promotion des droits des travailleurs est la pierre angulaire du développement économique, social et environnemental et du multilatéralisme. Outre l'ODD 8, l'OIT devrait participer activement à la réalisation des ODD 1, 5, 10, 13 et 16. A cette fin, ainsi que pour contribuer à la mise en œuvre de la réforme du système des Nations Unies et des nouveaux PNUAD, elle devrait s'appuyer sur son action normative, sur le dialogue social et sur le tripartisme. Le cadre global de politiques de l'emploi visant à promouvoir le plein emploi décent, productif et librement choisi, adopté par la Conférence en 2014, est essentiel pour parvenir à une croissance économique durable et concrétiser le travail décent, et a une incidence notable sur le nombre et la qualité des emplois. Il devrait être promu dans le cadre des PNUAD.
54. En ce qui concerne les efforts déployés par l'OIT et ses mandants à l'échelle nationale pour réaliser les ODD et les objectifs de l'Organisation, les 88 PPTD mis en place à ce jour méritent d'être salués, car ils ont favorisé l'amélioration des relations entre employeurs et travailleurs, le respect des droits des travailleurs et le progrès social. Il conviendrait d'en accroître le nombre et la portée de manière à y intégrer les quatre objectifs stratégiques. Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des activités de l'OIT, en particulier ses programmes phares. Il faudrait former des formateurs locaux afin qu'ils deviennent les principaux acteurs du changement dans leur pays et leur région et assurent ainsi la continuité de l'action menée. L'OIT devrait soutenir les mandants dans la mise en œuvre et le suivi des ODD au niveau national. A cette fin, elle devrait contribuer activement au renforcement de leur capacité à participer au dialogue social et faciliter leur collaboration à l'élaboration des plans nationaux de mise en œuvre des ODD. Les organisations de travailleurs doivent faire preuve d'initiative et lancer des discussions au niveau national sur la réforme du système des Nations Unies, afin d'aider l'OIT à placer la promotion du travail décent et le rôle du tripartisme au centre du débat.
55. La dimension internationale de la Déclaration sur la justice sociale est fondamentale pour renforcer le rôle de l'OIT dans le système multilatéral et répondre au défi d'une gouvernance mondiale. La résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, adoptée par la Conférence à sa 105<sup>e</sup> session (2016), et la Déclaration sur les entreprises multinationales, révisée récemment, sont des instruments importants pour la promotion des activités menées par l'OIT au titre du Programme 2030.
56. Les ressources extrabudgétaires doivent être équitablement réparties entre les quatre piliers de l'Agenda du travail décent, dans toutes les régions ainsi que dans le cadre des projets centralisés. Il convient de renforcer les capacités des mandants afin de consolider le dialogue social et le tripartisme, en particulier pour ce qui est des programmes phares. Le Centre

---

international de formation de l'OIT, Turin, a un rôle essentiel à jouer à cet égard. Les activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement devraient être adaptées aux priorités des partenaires sociaux et tenir compte des principes de cohérence, de transparence, de responsabilité, de partenariat, de durabilité, d'intégration et d'égalité, d'appropriation démocratique et d'autonomie. La discussion en cours concernant l'initiative sur l'avenir du travail contribuera à la définition du rôle futur de l'OIT dans le domaine de la coopération pour le développement.

- 57.** La vice-présidente employeuse insiste sur les aspects essentiels du nouveau contexte dans lequel la discussion devrait s'inscrire. Les mandats de l'OIT conviennent que ce sont principalement le chômage, les nouvelles technologies et l'évolution des relations d'emploi qui influent sur les activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement. Pour s'adapter à l'évolution rapide du monde du travail, l'OIT devrait inscrire sa stratégie de coopération pour le développement dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail. Toute la difficulté pour la commission est de faire en sorte que l'OIT soit à la fois en phase avec la réalité d'aujourd'hui et prête à relever les défis de demain. Il faut repenser la stratégie de l'Organisation en matière de coopération pour le développement afin de la mettre en adéquation avec le nouveau mode de fonctionnement des équipes de pays des Nations Unies et veiller à ce que l'avantage comparatif de l'OIT, en particulier en ce qui concerne la promotion de l'emploi par le dialogue social, soit pris en considération dans les PNUAD.
- 58.** Dans ce contexte et compte tenu de l'intérêt particulier que présente la contribution de l'OIT par rapport à d'autres organismes du système des Nations Unies, la stratégie de l'Organisation en matière de coopération pour le développement devrait privilégier une approche fondée sur la promotion de l'emploi en tant que cadre global d'action approprié pour relever les immenses défis posés par le marché du travail dans tous les pays du monde et appuyer la réalisation de l'ODD 8.
- 59.** Il faudrait revoir les aspects techniques de la coopération pour le développement afin de les adapter aux besoins des employeurs et des entreprises et de faire en sorte qu'ils contribuent à l'instauration d'un environnement propice à une croissance durable. Il conviendrait aussi de promouvoir une approche fondée sur l'emploi qui tienne compte du rôle et du potentiel du secteur privé, moteur d'une croissance économique inclusive et durable. Pour ce qui est des aspects opérationnels des activités de l'Organisation dans le domaine de la coopération pour le développement, il faudrait notamment promouvoir une utilisation efficace de nouvelles modalités de collaboration, telles que les partenariats public-privé.
- 60.** En ce qui concerne le rôle des mandants dans la coopération pour le développement et la réforme du système des Nations Unies, ce sont les Etats Membres qui sont aux commandes. Il est indispensable que les employeurs, en tant que représentants des entreprises, participent aux discussions menées dans le cadre du système des Nations Unies, afin que l'éclairage et les compétences spécialisées du secteur privé soient pris en compte. Il faudrait aussi qu'ils soient associés aux concertations sur les politiques à mener tenues au plus haut niveau. A l'échelle nationale, les Etats Membres devraient favoriser et soutenir l'instauration de cadres propices à la promotion de l'emploi. Des organisations d'employeurs démocratiques et représentatives devraient porter la parole des entreprises, en particulier sur le terrain.
- 61.** L'OIT doit mener ses activités en matière de coopération pour le développement dans une optique d'efficacité, de résultats et d'impact. Le groupe des employeurs attache une grande importance à l'obtention de résultats et à l'établissement de rapports précis fondés sur des données détaillées et fiables. L'efficacité des activités de renforcement des capacités devrait faire l'objet d'une gestion et d'un suivi rigoureux et axés sur les résultats. Des mesures devraient être prises d'urgence pour définir des objectifs et des cibles axés sur la performance et pour évaluer et hiérarchiser les besoins en matière de renforcement des capacités. Afin d'encourager l'instauration d'un environnement favorable aux entreprises

---

durables, la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement devrait également apporter des solutions au problème de l'informalité dans les PME, au moyen d'une réglementation juste et de stratégies intégrées.

62. Il convient d'adopter une approche équilibrée et axée sur les besoins et la demande qui mette autant l'accent sur la dimension économique du travail décent que sur ses aspects relatifs aux droits. A cet égard, les capacités institutionnelles et organisationnelles des mandants de l'OIT devraient être renforcées à l'aide d'un appui technique et financier, afin qu'ils puissent jouer un rôle efficace à l'échelle nationale, en particulier pour remédier à la baisse des financements destinés aux organisations d'employeurs.
63. Enfin, la vice-présidente employeuse souligne que l'OIT se trouve à un moment charnière qui déterminera sa pertinence pour l'avenir.
64. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, dit que l'OIT devrait repenser ses activités de coopération pour le développement en tenant compte des effets de la crise économique de 2008, qui a accentué les inégalités mondiales et entraîné une hausse du chômage et de la pauvreté. L'Afrique devrait rester un destinataire prioritaire de ces activités. L'OIT devrait soutenir les politiques régionales et nationales en se concentrant sur trois grandes questions: i) l'économie informelle, qui représente près de 55 pour cent du produit intérieur brut de l'Afrique subsaharienne; ii) l'économie rurale, qui présente un fort potentiel de création d'emplois décents; iii) les migrations de main-d'œuvre, domaine dans lequel les activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement devraient avoir pour principal objectif la recherche de solutions durables aux migrations irrégulières. Les stratégies définies dans le Programme 2030 et dans l'Agenda 2063 de l'Union africaine visent à mettre en place des conditions plus favorables pour les migrations, la mobilité des travailleurs, la promotion d'une croissance économique inclusive et durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous. En outre, l'économie numérique offre de nombreuses possibilités de création d'emplois productifs et décents. Enfin, la coopération Sud-Sud, par exemple dans le domaine de l'économie verte et avec l'Amérique latine, pourrait être bénéfique pour l'Afrique.
65. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, indique que la Bosnie-Herzégovine, la Norvège et la Serbie s'associent à sa déclaration. Elle dit que l'OIT devrait aligner sa stratégie en matière de coopération pour le développement sur le Programme 2030. Pour ce faire, elle devrait agir à trois niveaux. Premièrement, elle devrait se concentrer sur ses priorités fondamentales et sur sa mission première pour atteindre les cibles des ODD qui la concernent au premier chef. Deuxièmement, elle devrait contribuer à la réalisation des ODD qui sont transversaux par définition (en particulier les ODD 1, 5 et 17) et de ceux qui sont étroitement liés à son mandat et essentiels pour donner effet à l'engagement de ne laisser personne de côté. Les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités visant à améliorer la cohérence au sein de l'OIT et la coopération interinstitutions jouent un rôle capital à cet égard. Troisièmement, l'OIT devrait fournir un appui technique ciblé aux mandants pour les aider à réaliser les ODD. A cette fin, elle devrait réévaluer la pertinence de ses activités afin d'être à même de s'acquitter efficacement de son mandat en matière de coopération pour le développement, en particulier dans les pays du Sud. L'accès à ses travaux de recherche et à sa base de connaissances devrait être facilité, afin que les mandants disposent d'analyses fiables sur les questions et tendances socio-économiques et d'orientations techniques de qualité, en particulier en situation de crise ou de catastrophe. Il importe que les données recueillies soient ventilées, y compris selon des critères de handicap. Il faudrait définir des méthodes innovantes pour la collecte et l'utilisation de données en libre accès et de mégadonnées, en particulier lorsque ces données ont trait aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent. Le Programme 2030 et les priorités de l'OIT vont dans le même sens et se

---

renforcent mutuellement, et la nouvelle stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement contribuera utilement à leur donner effet.

- 66.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis déclare que l'OIT devrait mettre à profit son avantage comparatif et son savoir-faire pour appuyer les Etats Membres dans leurs efforts en vue d'atteindre les ODD. L'Organisation peut faire bénéficier ses mandants de l'expérience qu'elle a acquise en matière de promotion des principes et droits fondamentaux au travail et de sécurité et santé au travail, et les aider à renforcer les capacités de leurs institutions. L'application effective du droit du travail est primordiale si l'on veut atteindre les cibles des ODD, notamment celles qui ont trait à la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé et à la promotion d'environnements de travail sûrs. L'assistance fournie aux fins de la mise en place de systèmes d'inspection du travail efficaces et de leur consolidation devrait être accrue. Une plus grande souplesse opérationnelle est également essentielle pour améliorer l'efficacité des activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement. L'obtention de résultats durables et la diffusion de bonnes pratiques en vue de renforcer l'impact de ces activités devraient figurer parmi les principaux objectifs. Il convient également d'adopter une approche qui soit davantage axée sur les programmes; cela n'empêche toutefois pas que la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement continue de prévoir des activités liées à des projets à court terme. Il importe que l'OIT fasse preuve d'efficacité et utilise des modèles de gestion souples permettant de s'adapter rapidement aux besoins en matière de programmes. L'OIT devrait s'imposer comme la référence en matière de données, grâce à des méthodes de collecte rigoureuses et des pratiques pointues en matière d'évaluation. Elle devrait mettre à profit les résultats des évaluations pour orienter ses activités futures.
- 67.** Le membre gouvernemental de l'Algérie déclare souscrire à la déclaration faite par le membre gouvernemental du Sénégal au nom du groupe de l'Afrique. La réalisation des ODD exige une nouvelle approche en matière de coopération. L'Organisation a déjà examiné des questions liées à la coopération pour le développement au titre de points inscrits à l'ordre du jour d'autres réunions, par exemple à la 95<sup>e</sup> session de la Conférence de 2006 et à la 332<sup>e</sup> session du Conseil d'administration en mars 2018. L'OIT dispose d'outils appropriés pour agir efficacement dans ce domaine et devrait s'appuyer sur les instruments mis en place par d'autres acteurs en vue de redynamiser l'Agenda du travail décent et les PPTD.
- 68.** Le membre gouvernemental des Philippines souligne que l'appui de l'OIT a permis à son pays de réaliser des objectifs importants pour le travail décent, notamment en matière de dialogue social. Les Philippines ont placé le travail décent au cœur de leur programme national en huit points en faveur du travail et de l'emploi, qui vise à instaurer un modèle de développement inclusif et durable. La résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent, adoptée à la 105<sup>e</sup> session de la Conférence en 2016, donne à l'OIT des orientations devant lui permettre d'appuyer efficacement les efforts déployés par ses Membres pour donner plein effet à la Déclaration sur la justice sociale. L'OIT devrait poursuivre ses activités dans les domaines d'action prioritaires définis dans cette résolution.
- 69.** Le membre gouvernemental de l'Indonésie déclare que son pays participe activement aux discussions sur les ODD menées dans les instances internationales, régionales et nationales. Les programmes de développement du pays visent à promouvoir une croissance économique partagée et durable de façon à stimuler la création d'emplois, ainsi que le travail décent pour tous, conformément à l'ODD 8. La réalisation de cet objectif nécessite de s'adapter aux effets des avancées technologiques et de la numérisation sur le monde du travail, en particulier à la transformation des emplois, aux besoins de nouvelles compétences et à l'évolution des relations professionnelles. La réalisation des ODD pourrait être accélérée grâce à la mise en place de partenariats plus productifs et plus harmonieux entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Une manière parmi d'autres d'y parvenir

---

serait de mener un dialogue social constructif qui porterait en particulier sur les mesures à prendre pour remédier aux problèmes en matière d'emploi.

70. La membre gouvernementale de l'Inde dit que la communauté internationale doit collaborer et créer des synergies dans les domaines de l'élaboration des politiques, du renforcement des capacités, de la mise en commun des financements et de l'assistance technique pour faciliter la réalisation du Programme 2030. Elle devrait également examiner les possibilités qu'offrent les nouvelles technologies et les défis qui en résultent. Parmi les progrès accomplis à ce jour, il y a lieu de citer le remplacement de la notion d'assistance technique par celle de coopération pour le développement, l'établissement d'un cadre renforcé en matière de transparence et de responsabilité et l'élaboration d'un pacte de financement. La nécessité de combiner des financements publics et privés au profit des pays les moins avancés et des Etats fragiles ne devrait pas aller à l'encontre des intérêts des donateurs habituels. Les nouveaux modèles de financement du développement devraient offrir des garanties en matière d'efficacité et de responsabilité et viser des objectifs précis. Les partenariats multipartites favorisent la cohérence des politiques et le partage des responsabilités, tandis que les modalités de coopération complémentaires, telles que la coopération Sud-Sud, sont centrées sur les besoins particuliers des pays et la meilleure façon d'y répondre. Une coopération efficace pour le développement exige de décentraliser les projets et de mobiliser des ressources diversifiées et décentralisées, afin d'améliorer la prévisibilité et de favoriser la convergence des efforts.
71. Le membre gouvernemental de l'Iraq déclare que, malgré les problèmes liés au terrorisme et à la chute du prix du pétrole, son pays a lancé un plan de développement pour 2018-2020, aligné aussi bien sur les ODD que sur les objectifs de l'OIT. La collaboration avec l'OIT a donné de bons résultats: elle a rendu possibles l'élaboration de politiques nationales de l'emploi, la réforme de la législation du travail, la création d'une base de données sur les possibilités d'emploi et le renforcement du dialogue social. Un appui reste nécessaire en vue de l'élaboration d'une stratégie nationale de développement visant à réaliser le plein emploi et à pérenniser la croissance dans le cadre de l'Agenda du travail décent. Une telle stratégie permettra au pays de faire face aux effets du terrorisme, notamment à l'afflux de réfugiés et à la destruction des infrastructures qui en résultent.
72. Le vice-président travailleur observe que les points de vue qui ont été exprimés jusqu'à présent au sujet du Programme 2030 concordent et mettent l'accent sur les droits, le renforcement des capacités et le dialogue social, ce qui augure favorablement de l'obtention d'un consensus.

**Point 2. Du fait de son action normative, de sa structure tripartite et de ses principes et pratiques en matière de dialogue social, l'OIT a une valeur ajoutée particulière à apporter. Le Programme 2030 étant axé sur le respect des droits, que pourrait-on faire pour renforcer le lien entre la valeur ajoutée de l'OIT et son action en faveur de la coopération pour le développement, et, en particulier, comment cette action pourrait-elle servir à combler les lacunes constatées, au niveau national, dans la ratification et l'application des normes internationales du travail, de même qu'en matière de dialogue social et de tripartisme?**

73. La vice-présidente employeuse déclare que les compétences de l'OIT dans le domaine du travail lui permettent d'apporter une contribution particulière à la croissance et à la transformation économiques. En tant qu'institution spécialisée de référence pour tout ce qui



---

concerne le monde du travail, l'OIT devrait se consacrer en priorité à la promotion de l'emploi grâce au dialogue social. Les programmes de promotion de l'emploi contribuent à l'élaboration de politiques qui favorisent la création d'emplois, l'amélioration des compétences, l'appui aux PME et la formalisation de l'économie. Dans la mesure où l'emploi productif et le travail décent sont des objectifs fondamentaux du Programme d'action d'Addis-Abeba, l'OIT devrait s'employer à mieux comprendre le fonctionnement des entreprises, à mieux cerner les problèmes et les défis qui les concernent, à tirer parti des résultats positifs obtenus dans le cadre du programme intitulé «Un environnement favorable aux entreprises durables» et à mettre à disposition les ressources nécessaires à ces fins.

74. Les activités et les stratégies de coopération pour le développement devraient promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, aider à remédier au décalage entre l'offre et la demande de compétences, intégrer la question du handicap et prévoir l'établissement de partenariats avec les entreprises et des activités de formation technique et professionnelle afin de permettre aux jeunes d'entrer dans la vie active. Le dialogue social est un élément essentiel des relations professionnelles, de l'harmonie sociale et de la résilience: il ne devrait pas reposer sur une approche unique et axée sur l'offre, mais devrait au contraire tenir compte de la diversité des mandants, eu égard à leur culture, à leurs traditions en matière de relations professionnelles, à leurs attentes et à leurs systèmes juridiques respectifs. Il n'existe pas de modèle unique qui puisse être considéré comme supérieur aux autres.
75. Le défi consiste à maintenir et à défendre la valeur du tripartisme, notamment face aux changements qui touchent l'entreprise et le lieu de travail. L'OIT devrait éviter les initiatives axées sur un seul pays et qui ne recueillent pas l'adhésion des mandants nationaux ainsi que les approches axées sur l'offre à destination des pays en développement. L'OIT est la mieux placée pour promouvoir le dialogue social par la coopération pour le développement à condition que tous les mandants soient associés à ce processus.
76. La stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement n'aboutira que si le Bureau apporte son appui au renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs. L'avenir du tripartisme à l'OIT dépend de la capacité de l'Organisation à mobiliser les ressources nécessaires et à démontrer son utilité stratégique aux mandants, notamment en appuyant la réalisation des ODD et le renforcement des capacités et en favorisant une plus grande participation des employeurs et des travailleurs aux processus décisionnels. Elle devrait adopter une stratégie plus globale et à long terme, dont l'un des volets serait consacré au renforcement des compétences organisationnelles et institutionnelles.
77. L'OIT devrait examiner la situation des pays, définir des domaines prioritaires en fonction des besoins et de la demande et promouvoir le dialogue social, en particulier le renforcement de la participation des organisations d'employeurs. L'action normative est au cœur du mandat de l'OIT mais ne fournit pas la réponse à tous les défis. L'Organisation pourrait renforcer les liens existants entre les travaux de ses organes de contrôle et ses activités de coopération pour le développement, en veillant à maintenir un juste équilibre et à tenir compte des résultats de l'initiative sur les normes. Les employeurs sont préoccupés par le fait qu'au paragraphe 70 de son rapport, le Bureau présente comme des faits les conclusions succinctes tirées d'un document de recherche sur les dispositions relatives au travail des accords commerciaux internationaux. Les suggestions formulées dans le rapport tendant à diffuser ces conclusions dans le cadre des activités menées par l'OIT en matière de coopération pour le développement sont source de préoccupation.
78. Le vice-président travailleur estime qu'il est important, dans une économie de plus en plus mondialisée, que l'OIT continue de s'acquitter de sa mission consistant à élaborer des normes internationales du travail, à les adopter et à en contrôler l'application, afin d'instaurer une croissance inclusive et durable et de garantir la justice sociale et, surtout, le respect des principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT devrait se servir des PPTD pour

---

contribuer de manière décisive à la réalisation des ODD et à l'élaboration des PNUAD. Des formations devraient être dispensées aux coordonnateurs résidents de l'ONU par le Centre de Turin et par d'autres organismes des Nations Unies, de manière à ce que l'importance des normes internationales du travail soit reconnue dans les programmes de coopération pour le développement, et notamment dans les PNUAD. Les PPTD de l'OIT devraient promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales de l'Organisation, tout en tenant compte des observations des organes de contrôle.

- 79.** Le Bureau devrait allouer les ressources voulues aux activités de coopération pour le développement et au renforcement des capacités des mandants, et renforcer sa collaboration avec les mandants tripartites en vue de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des programmes de l'OIT.
- 80.** Il faut définir une nouvelle orientation stratégique concernant les activités de coopération pour le développement qui rehausse la visibilité de la fonction normative de l'OIT au sein du système des Nations Unies et qui englobe les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, en particulier en vue de la deuxième Conférence de haut niveau des Nations Unies sur la coopération Sud-Sud qui se tiendra en Argentine en 2019.
- 81.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, encourage l'OIT à profiter des opportunités que lui offre le Programme 2030 pour promouvoir la Déclaration sur la justice sociale, les PPTD et leur mise en œuvre effective. L'adoption des normes internationales du travail facilite leur intégration dans les accords commerciaux aux niveaux bilatéral, multilatéral et national. Une fois prises en compte dans l'élaboration des plans nationaux, ces normes contribueront à lutter contre le chômage, le creusement des inégalités, la pauvreté et l'exclusion sociale. L'orateur déclare qu'il faudrait renforcer et moderniser le système de contrôle et salue les initiatives actuellement mises en œuvre dans ce sens. La Déclaration sur les entreprises multinationales est un exemple de ce qui peut être accompli grâce au dialogue tripartite, en l'occurrence un instrument propre à renforcer le respect des droits sur le lieu de travail. Afin que la mise en œuvre des programmes de coopération pour le développement produise les résultats escomptés, l'OIT devrait veiller à ce que les partenaires sociaux soient consultés en amont de l'élaboration des politiques, et les mandants devraient recevoir une formation périodique sur les normes internationales du travail et être tenus informés de l'évolution de leur portée. Des mesures devraient être prises pour permettre aux mandants de partager leurs données d'expérience concernant le dialogue social, la mesure de la représentativité des syndicats, la négociation collective et les pactes de stabilité sociale.
- 82.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, indique que l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, le Monténégro et la Serbie s'associent à sa déclaration. Elle dit que les approches fondées respectivement sur l'emploi et sur les droits se renforcent mutuellement. L'OIT devrait consolider le lien entre son action normative et ses activités de coopération pour le développement, en œuvrant à la ratification universelle de toutes les conventions fondamentales. L'oratrice se dit préoccupée par le fait que 126 ratifications, de la part de 45 Etats Membres, manquent encore pour que cet objectif soit atteint. Le Bureau devrait garder ce fait à l'esprit lorsqu'il élaborera sa stratégie de coopération pour le développement.
- 83.** Les conclusions et recommandations des organes de contrôle de l'OIT devraient être davantage prises en compte dans la conception des stratégies et le choix des modes d'intervention, car elles pourraient contribuer à la définition, pour chaque pays, d'un objectif et d'une vision partagés par tous les organismes des Nations Unies et servir de cadre de référence pour l'action à mener. Une telle démarche exigerait de l'OIT qu'elle tisse des liens étroits avec les coordonnateurs résidents de l'ONU et avec d'autres fonctionnaires du système des Nations Unies afin que ceux-ci militent activement en faveur de la ratification

---

des conventions de l'OIT. La stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement devrait accorder une place particulière au renforcement des capacités des Etats Membres n'ayant pas ratifié les conventions. La participation au dialogue national exige de l'Organisation qu'elle soit présente dans les pays; le Bureau devrait concevoir des moyens novateurs de renforcer sa présence dans les pays du Sud où les besoins sont les plus grands. Sont essentiels à cet égard les partenariats traditionnels et non traditionnels, les moyens de communication virtuels, les unités stratégiques mobiles, l'allocation de budgets suffisants pour les voyages, et le renforcement du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies.

- 84.** Le Bureau devrait s'efforcer de créer des synergies et d'étendre son réseau de contacts auprès d'autres parties prenantes afin de promouvoir plus largement l'Agenda du travail décent. Dans ce contexte, l'OIT devrait veiller à ce que les travailleurs participent à la formulation de politiques et au dialogue entre les gouvernements et les investisseurs du secteur privé. Elle devrait utiliser principalement les PPTD pour promouvoir le dialogue social et le tripartisme dans les pays. Davantage de PPTD devraient englober des activités relatives à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT devrait appliquer une meilleure stratégie de communication pour faire connaître ses activités et la valeur ajoutée qu'elle apporte du fait de son action normative, de sa structure tripartite et de ses principes et pratiques en matière de dialogue social.
- 85.** Le membre gouvernemental du Canada dit qu'il faut investir pour renforcer les capacités statistiques nationales des pays en vue d'atteindre les ODD et de faciliter la planification et la fourniture de conseils stratégiques fondés sur des données factuelles. Des évaluations et un suivi détaillés des activités de coopération pour le développement sont indispensables à la prise de décisions éclairées. Parallèlement, l'appropriation par les pays et une meilleure intégration du dialogue social et du tripartisme sont des facteurs importants pour la coopération pour le développement. Les PPTD sont propices à la mise en place de solutions adaptées à la situation et aux priorités des pays. L'intégration du travail dans une approche plus globale du développement et la création de synergies avec les organismes de développement permettraient d'accélérer les progrès vers la réalisation du Programme 2030. L'OIT devrait poursuivre ses travaux de recherche et d'analyse sur les liens entre le commerce et le travail et leurs conséquences, notamment en ce qui concerne la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, et les mettre à profit. Les accords de libre-échange comportant des dispositions relatives au travail pourraient contribuer à l'instauration d'une croissance économique durable et inclusive en faisant en sorte que les bienfaits du commerce soient plus largement partagés. En collaboration avec l'OIT, le Canada œuvre au renforcement des capacités afin d'aider les pays avec lesquels il fait du commerce à respecter les engagements qu'ils ont pris dans le domaine du travail en vertu d'accords de libre-échange.
- 86.** La membre gouvernementale de l'Inde rappelle que les Etats Membres ratifient les conventions de l'OIT sur une base volontaire. C'est ainsi que l'Inde a ratifié les deux conventions fondamentales de l'OIT relatives au travail des enfants, à savoir la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. L'OIT devrait continuer à appuyer la ratification et la mise en œuvre des conventions internationales du travail et analyser les lacunes qui persistent dans ce domaine afin de mieux cerner les obstacles qui empêchent la ratification. Les mécanismes de dialogue social doivent être adaptés aux changements qu'ont entraînés la mondialisation, les révolutions technologiques et le développement des formes atypiques d'emploi. L'OIT devrait continuer à soutenir ses mandants tripartites afin de les aider à mieux appréhender les incidences de ces changements. En élargissant le dialogue social à d'autres parties prenantes, l'Organisation veillera toutefois à ne pas porter atteinte au tripartisme traditionnel.

- 
87. La membre gouvernementale des Etats-Unis attache une grande importance aux travaux des organes de contrôle de l'OIT. Elle souscrit à l'idée selon laquelle les activités menées par l'OIT en matière de coopération pour le développement devraient aider les pays à donner suite aux recommandations formulées par les organes de contrôle, notamment dans le cadre de PPTD. L'OIT pourrait encourager la coordination entre les ministères du travail et les ministères chargés du budget national et de l'allocation des ressources en ce qui concerne les normes internationales du travail, afin d'améliorer leur compréhension. L'Organisation pourrait également aider les gouvernements à mieux comprendre les effets socio-économiques des normes internationales du travail sur les travailleurs et les entreprises. Elle doit renforcer ses relations avec les autres organisations internationales et les sensibiliser aux normes internationales du travail, afin qu'elles aient connaissance des engagements pris par les pays en vertu des conventions de l'OIT qu'ils ont ratifiées.
88. Le membre gouvernemental de la Chine rappelle que le principe selon lequel il ne faut laisser personne de côté s'applique pleinement à la coopération pour le développement, ce qui suppose d'intégrer un volet consacré à l'égalité hommes-femmes dans l'ensemble des programmes de coopération pour le développement, mais aussi de faire en sorte que ces programmes répondent aux besoins des personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables. La coopération pour le développement est d'intérêt public et doit à ce titre être renforcée au moyen d'une augmentation de l'APD. Elle doit en outre être accompagnée d'initiatives de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire. Il faut mettre en place des modes de financement intégré de manière à accroître les ressources du système des Nations Unies, œuvrer à l'intégration des PPTD dans les PNUAD, et promouvoir les partenariats public-privé.
89. Le membre gouvernemental de l'Iraq dit que son pays connaît une période difficile et qu'il n'est pas aisé pour les jeunes et les personnes handicapées d'accéder à un emploi décent. L'Iraq soutient les mesures de nature à aider le pays à aller de l'avant, telles que l'application des normes internationales du travail.
90. Le membre gouvernemental de la République arabe syrienne indique que son pays applique des méthodes fondées sur la participation des acteurs locaux et notamment sur la collaboration de différents secteurs à la réalisation des ODD. Il ajoute que, pour que les lacunes constatées puissent être corrigées, des activités de renforcement des capacités devraient être menées en vue de promouvoir une meilleure compréhension des normes internationales du travail. Il demande à l'OIT de fournir l'assistance requise pour que le pays puisse procéder à la ratification des conventions.
91. Le membre gouvernemental des Philippines partage la position du membre gouvernemental du Canada selon laquelle il faut renforcer le lien entre la valeur ajoutée de l'OIT et les activités de coopération pour le développement en se fondant sur une analyse factuelle des progrès accomplis et de la situation au regard des éléments clés du travail décent, ainsi que des problèmes rencontrés à l'échelle nationale. Cette analyse permettra de recenser les lacunes au regard des principaux indicateurs du marché du travail, et de déterminer les moyens d'y remédier, et d'établir une base de référence à des fins de suivi. Les priorités de l'OIT seront définies en fonction des déficits de travail décent recensés et des priorités des mandants. Les éventuels chevauchements entre l'action de l'OIT et les activités d'autres organismes du système des Nations Unies pourront ainsi être évités. Des efforts supplémentaires pour recueillir des données de portée plus large pourraient également compléter les PPTD. La collaboration avec d'autres organismes, notamment avec la Banque mondiale, pourrait être utile à cet égard.
92. La vice-présidente employeuse note avec satisfaction que plusieurs idées avancées par son groupe ont été reprises par des membres gouvernementaux, notamment au sujet de la nécessité d'assurer la stabilité économique, indispensable au développement, d'instaurer un

---

environnement favorable aux entreprises, et de mener des activités de renforcement des capacités nécessaires à l'élaboration de politiques efficaces et à la réalisation des ODD. L'oratrice convient qu'il faut faire converger les stratégies nationales et les activités de coopération pour le développement. Il importe d'encourager la réalisation de travaux de recherche qui pourront être mis à profit pour l'élaboration d'accords internationaux, notamment d'accords commerciaux. Les activités visant à promouvoir l'emploi et le dialogue social doivent être adaptées en fonction des réalités propres à chaque pays.

93. Le vice-président travailleur dit que la discussion a mis en évidence le fait qu'il n'existe pas de solution universelle et que l'approche axée sur les droits constitue une excellente stratégie pour promouvoir les droits des travailleurs. Comme la membre gouvernementale de la Bulgarie, il estime que les deux approches proposées – l'une axée sur les droits et l'autre sur la promotion de l'emploi – n'ont rien de contradictoire mais sont au contraire complémentaires. Cette complémentarité est favorable à l'émergence d'une position commune sur les points essentiels. Parmi les domaines dans lesquels des progrès doivent encore être faits figurent la ratification des conventions relatives à la liberté d'association et à la négociation collective, l'intégration des normes internationales du travail dans les PPTD et le renforcement des capacités des coordonnateurs résidents des Nations Unies dans le domaine des normes internationales du travail.

**Point 3. Compte tenu de la réforme du système des Nations Unies au niveau des pays, comment les activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement peuvent-elles aider au mieux les mandants à favoriser la cohérence des politiques et à intégrer le travail décent dans les stratégies et budgets nationaux de développement? Quel usage stratégique pourrait-on faire des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour que les mandants de l'OIT contribuent effectivement, sur la base de la demande, à la prise en compte de l'Agenda du travail décent et de l'égalité hommes-femmes dans les plans nationaux de développement et dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement?**

94. Le vice-président travailleur note que, bien que le Programme 2030 définisse une stratégie multilatérale ambitieuse pour promouvoir la prospérité, la durabilité et la justice sociale à l'échelle mondiale, le groupe des travailleurs est préoccupé par la manière dont est conçue la réforme du système des Nations Unies. En effet, il ne faudrait pas qu'elle restreigne le champ des activités menées dans le cadre du système, notamment celles conduites par l'OIT dans les domaines de l'emploi fondé sur le respect des droits, de la protection sociale et du dialogue social. La structure tripartite et le mandat normatif de l'OIT, les financements et les programmes se rapportant au travail ainsi que les bureaux de pays et les bureaux régionaux de l'Organisation figurent parmi les éléments qu'il faut absolument conserver.
95. Le rôle des normes internationales du travail, du dialogue social et de la négociation collective doit être reconnu dans les instruments des Nations Unies, en particulier dans les PNUAD, dans la mise en œuvre desquels l'OIT doit prendre une part active afin de veiller à ce qu'ils tiennent dûment compte des questions relatives au travail et de garantir l'intégrité et l'efficacité des PPTD. Pour encourager l'adoption de politiques économiques et sociales adaptées au contexte national, il importe de faire en sorte que ces instruments contribuent à la mise en place de cadres globaux de politiques de l'emploi, conformément à la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur l'emploi adoptée par la Conférence en 2014.



- 
- 96.** Dans le cadre de la nouvelle approche stratégique de l'OIT en matière de coopération pour le développement, les PPTD devraient déterminer les grandes orientations des activités de l'Organisation et garantir la conformité de ces dernières aux quatre objectifs stratégiques et aux ODD, notamment les ODD 1, 3, 5, 10 et 16. Les gouvernements, en particulier leurs ministères des finances, les autorités locales, l'OIT et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient tous pleinement participer à l'élaboration des PPTD, y compris à leur financement.
- 97.** Les mandants devraient être dûment représentés et jouer un rôle de premier plan au sein des PNUAD. L'OIT, avec l'appui des coordonnateurs résidents des Nations Unies, devrait promouvoir le dialogue social dans les pays où il n'est pas reconnu et renforcer la capacité institutionnelle des mandants afin qu'ils puissent y participer activement. Elle devrait adopter une stratégie qui permette de promouvoir une culture des «droits sociaux» dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies pour le développement, renforce la participation des partenaires sociaux et fasse en sorte que le dialogue social soit plus largement reconnu. La notion de travail décent devrait être intégrée dans les politiques économiques et sociales pour que le tripartisme devienne un outil de gouvernance essentiel pour l'économie réelle et la mondialisation.
- 98.** Des efforts supplémentaires devraient être faits pour accroître la visibilité et l'influence de l'OIT. A cet égard, la publication de travaux de recherche sur les effets du droit d'organisation, de la négociation collective et des politiques globales de l'emploi serait utile.
- 99.** La vice-présidente employeuse indique que son groupe est favorable à un système des Nations Unies renforcé. La réforme des Nations Unies offre à l'OIT et à ses mandants des possibilités de toucher un plus grand nombre de décideurs à l'échelle nationale et mondiale. L'un des principaux défis de la réforme consiste à préserver le principe essentiel du tripartisme qui caractérise l'OIT en l'intégrant pleinement aux PNUAD. En outre, les modifications apportées aux systèmes des équipes de pays et des coordonnateurs résidents des Nations Unies devraient permettre de préserver l'autonomie de l'OIT et de tirer parti de ses avantages comparatifs. L'OIT devrait renforcer la réactivité, l'efficacité et l'efficacité de sa structure extérieure dans le cadre de la nouvelle configuration des équipes de pays des Nations Unies. Il est indispensable que les partenariats avec le secteur privé soient conclus en priorité avec des interlocuteurs qui représentent les entreprises, tels que l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et les fédérations qui y sont affiliées. Le «bureau» du Pacte mondial des Nations Unies ne dispose pas des mécanismes nécessaires à l'élaboration des politiques et ne peut donc pas refléter les aspirations des entreprises. Une réévaluation prospective des PPTD s'impose pour en accroître la pertinence et l'impact, et renforcer l'adhésion nationale.
- 100.** Pour améliorer la cohérence des politiques, l'OIT devrait faire en sorte que les ministères du travail participent pleinement aux décisions concernant les politiques à mener et collaborent davantage avec les ministères chargés des finances, des affaires étrangères et de la planification. Elle devrait veiller à la cohérence interne de ses initiatives de manière à favoriser la création de synergies au sein de l'Organisation, notamment en renforçant l'intégration de ses activités dans le cadre plus large de la coopération pour le développement axée sur les ODD. L'importance de la cohérence des politiques a été soulignée lors de la session de 2016 de la Conférence, dans le cadre de l'examen de l'impact de la Déclaration sur la justice sociale; la cohérence des politiques jouera en effet un rôle essentiel dans la mise en place de la nouvelle génération d'équipes de pays des Nations Unies. Les PNUAD pouvant contribuer à améliorer la cohérence des politiques au niveau national, il est indispensable d'aligner les PPTD sur eux et de renforcer leur portée, leur impact et leur appropriation par les pays.

- 
- 101.** L'instauration d'un environnement favorable au secteur privé incombe aux gouvernements, qui pourront être appelés à établir des partenariats solides avec des entreprises pour parvenir à réaliser les ODD. Il est important que les mandants soient étroitement associés à la conception et à la mise en œuvre des projets, ainsi qu'il ressort des recommandations formulées à l'issue des méta-analyses dont ont fait l'objet les évaluations de plusieurs projets de l'OIT. Les employeurs estiment que les PPTD reposent davantage sur des concepts que sur une optique de résultats, et qu'il faut que l'OIT, avec la participation effective des partenaires sociaux, abandonne son approche fondée sur des projets pour adopter une approche axée sur les programmes qui mette l'accent sur les résultats obtenus et les effets produits.
- 102.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, dit que les budgets des ministères du travail ne permettent pas de répondre efficacement aux besoins en matière de travail décent. Etant donné la multiplicité des entités publiques chargées de la promotion du travail décent, l'appui de l'OIT est nécessaire pour améliorer la cohérence des politiques et la coordination et pour accroître les économies d'échelle dans le cadre de la planification des interventions dans les pays. Les PPTD sont essentiels à cet égard. Les ministères du travail devraient jouer un rôle de coordination plus important afin de réunir autour d'objectifs communs les multiples organismes publics et acteurs tripartites concernés. Aux fins de la réforme du système des Nations Unies, les coordonnateurs résidents devraient avoir une connaissance approfondie de l'OIT pour pouvoir tenir des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- 103.** Il est primordial que les gouvernements bénéficient eux aussi de l'assistance de l'OIT pour établir les budgets nationaux, et que les ministères et les administrations nationales soient sensibilisés à la question du travail décent. Des stratégies spécifiques visant à attirer des investisseurs au moyen de réformes fiscales ou d'accords commerciaux devraient être élaborées pour stimuler la création d'emplois dans des secteurs donnés, notamment au moyen de partenariats public-privé. La collaboration avec d'autres entités du système des Nations Unies et l'harmonisation avec les plans économiques régionaux sont essentielles à cet égard.
- 104.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, indique que l'Albanie, le Monténégro et la Serbie s'associent à sa déclaration. Elle réaffirme que l'UE et ses Etats membres soutiennent vigoureusement la réforme du système des Nations Unies, y compris le repositionnement du système des Nations Unies pour le développement. Il est attendu de l'OIT qu'elle appuie sans réserve le programme de réforme du Secrétaire général, dans l'exécution duquel elle a un rôle stratégique à jouer. Pour favoriser la cohérence des politiques, il faudrait intégrer le travail décent dans les PNUAD, avec la participation des partenaires sociaux, ainsi que dans les stratégies et budgets nationaux de développement. L'OIT doit contribuer au mécanisme élargi de partage des coûts et faire en sorte que les coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies collaborent davantage avec les partenaires sociaux et contribuent à la concrétisation du travail décent, y compris dans le cadre de partenariats novateurs et des programmes conjoints des Nations Unies. L'OIT devrait procéder à un nouvel examen de ses activités sur le terrain en vue de prendre les mesures nécessaires pour garantir leur efficacité; à cette fin, elle pourrait notamment faciliter la mobilité du personnel et l'envoi ponctuel de renforts pour faire face à l'émergence de nouveaux besoins. La réforme du système des Nations Unies est une occasion de promouvoir le tripartisme. Pour mettre pleinement en œuvre l'Agenda du travail décent, l'OIT doit se préoccuper des populations vulnérables, de la réduction de la pauvreté, de l'accès des jeunes au travail décent et des personnes handicapées. Elle doit également promouvoir la création de possibilités économiques et d'emplois pour les réfugiés dans les pays qui les accueillent. La stratégie de coopération pour le développement devrait accorder une place de premier plan à l'égalité hommes-femmes et à l'intégration sociale.

- 
- 105.** La membre gouvernementale de l’Australie, s’exprimant également au nom des membres gouvernementaux de la Chine, des Etats-Unis, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni, salue les efforts déployés par l’OIT pour intégrer les questions relatives à l’égalité hommes-femmes dans les programmes de coopération pour le développement, tels que le programme Better Work. Les progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan d’action du BIT pour l’égalité entre hommes et femmes sont encourageants, mais la place de cette thématique dans les activités de l’OIT pourrait être renforcée. A moyen terme, il faudrait également intégrer la question du handicap dans les initiatives de l’OIT relatives à la coopération pour le développement et plus particulièrement dans sa nouvelle stratégie en la matière. Il s’agit d’un élément transversal déterminant pour la réalisation du travail décent pour tous. Bien qu’il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine, l’OIT a pris un certain nombre d’initiatives, telles que la création du Réseau mondial «Entreprises et handicap» et l’affiliation au Réseau mondial d’action sur le handicap (Global Action on Disability Network). L’oratrice salue l’appel à l’action qui a été lancé par les gouvernements du Kenya et du Royaume-Uni et par l’Alliance internationale des personnes handicapées, qui sont eux-mêmes très actifs et organiseront conjointement un sommet mondial sur le handicap en juillet 2018.
- 106.** La membre gouvernementale de la Norvège souscrit totalement à la réforme du système des Nations Unies et félicite les Etats membres de l’ONU pour la souplesse dont ils ont fait preuve afin de parvenir à un accord sur le projet de résolution relative au repositionnement du système des Nations Unies pour le développement. Les principaux éléments de la réforme concernent les PNUAD, appelés à devenir les principaux instruments de la planification et de la mise en œuvre des activités de développement menées par les Nations Unies, et le renforcement de l’indépendance du système des coordonnateurs résidents. Il est particulièrement important que l’OIT définisse clairement, en collaboration avec toutes les parties concernées, la meilleure façon de préserver et de promouvoir sa structure tripartite au sein de la nouvelle architecture et dans le cadre des PNUAD. La réforme du système des Nations Unies devrait être considérée comme une occasion de placer le dialogue social au cœur de la planification et du déploiement des activités de développement, car les partenaires sociaux sont trop souvent tenus à l’écart des processus de développement locaux et nationaux. Il importe que l’OIT collabore avec d’autres partenaires des Nations Unies qui ont un rôle normatif afin de veiller à ce que les futures équipes de pays puissent contribuer à l’exécution du mandat normatif des organismes des Nations Unies concernés, et notamment à la ratification et à l’application universelles des huit conventions fondamentales de l’OIT. Une analyse critique des activités de l’OIT dans les pays devrait être effectuée, dans le but de déterminer comment ces activités pourraient favoriser la mutualisation des ressources, y compris la mise en commun des services logistiques et administratifs.
- 107.** Le membre gouvernemental de l’Algérie fait observer que l’Accord de Paris sur les changements climatiques, le Programme d’action d’Addis-Abeba et le Cadre d’action de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe 2015-2030 établissent un cadre propre à orienter les travaux de l’OIT et sa future stratégie de coopération pour le développement. Il serait utile d’adapter et d’étendre le Partenariat pour l’action en faveur d’une économie verte à d’autres pays, voire de l’utiliser pour canaliser l’aide au développement. Du fait de sa nature tripartite et des instruments dont elle dispose, l’OIT a tout ce qu’il faut pour prendre la direction des efforts engagés dans ce sens. Elle devrait aussi tirer parti de l’influence qu’elle peut exercer au sein du Comité de haut niveau sur les programmes pour promouvoir davantage son mandat.
- 108.** Le membre gouvernemental du Mozambique dit que c’est une très bonne chose que le concept d’assistance technique ait été remplacé par celui de coopération pour le développement. Il relève que, dans le passé, les projets mis en œuvre avec l’assistance du BIT ne correspondaient pas aux priorités nationales et ne faisaient pas intervenir d’autres

---

entités des Nations Unies. Certains projets n'ont pas pu être menés à bien en raison de l'insuffisance des ressources mobilisées par l'OIT et d'un manque d'appropriation par les pays. L'année 2015 a marqué un tournant, le gouvernement du Mozambique ayant cette année-là entrepris, avec le concours de l'OIT, d'intégrer les stratégies de promotion du travail décent dans la politique nationale de l'emploi, élaborée avec la participation de toutes les institutions publiques concernées et des partenaires sociaux. L'orateur souligne que les forums régionaux mis en place par la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) afin d'échanger des bonnes pratiques contribuent notablement aux activités de coopération pour le développement. En conclusion, il déclare que l'emploi devrait être un élément central des activités de l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies, mais aussi de celles du FMI et de la Banque mondiale.

- 109.** Le membre gouvernemental de Sri Lanka indique que, du fait de sa structure tripartite, l'OIT a un rôle déterminant à jouer dans la réalisation des ODD. Le dialogue social peut contribuer de manière décisive à l'intégration de la question du travail décent dans les plans nationaux de développement. L'OIT devrait constituer un réseau de ministères qui l'aideraient à promouvoir le travail décent en tenant compte des priorités respectives des pays et des politiques mises en œuvre à l'échelle nationale. Le BIT devrait fournir une assistance technique aux pays aux fins de la collecte et de l'analyse de données, de manière à favoriser l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles et à combler les lacunes en matière de connaissances.
- 110.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis encourage l'OIT à continuer de prendre une part active dans le processus de réforme du système des Nations Unies engagé au plus haut niveau et au sein des équipes de pays. Il est important de mieux faire connaître les questions relatives à l'emploi et au travail, notamment dans les pays où l'OIT n'a pas de bureau. Dans les pays où les partenaires tripartites ont négocié un PPTD, l'Organisation devrait mettre en avant ces questions dans le cadre de l'élaboration des plans nationaux de développement et des PNUAD. Les efforts déployés par l'OIT pour répondre aux besoins prioritaires des pays devraient s'appuyer sur des programmes fondés sur des données factuelles pour être efficaces et contribuer aux stratégies nationales. Plutôt que de mettre en œuvre des projets pilotes, l'OIT devrait s'employer à reproduire, à plus grande échelle, des stratégies dont l'efficacité est avérée. Il est essentiel qu'elle puisse apporter la preuve de l'efficacité de ses programmes et projets, ce qui nécessite qu'elle procède à des évaluations rigoureuses. Les résultats de ces évaluations devraient être pris en compte dans l'ensemble des activités menées par l'Organisation.
- 111.** Le membre gouvernemental de la République de Corée déclare que l'OIT, par la voie des PPTD et du PNUAD, contribue notablement à la réalisation des ODD et à la mise en œuvre des politiques nationales de développement. Au sein du Partenariat mondial pour une coopération efficace au service du développement, les différentes parties prenantes collaborent en vue d'améliorer l'efficacité de la coopération pour le développement; l'OIT pourrait nouer des relations plus étroites avec ce partenariat. Depuis 2004, d'importants efforts ont été faits dans le cadre du programme de coopération entre la République de Corée et l'OIT pour assurer une meilleure prise en compte des PPTD et améliorer l'évaluation des résultats. Pour que les PPTD contribuent efficacement aux PNUAD, il est important de garantir la cohérence des politiques au niveau national, d'éviter la fragmentation des projets et d'améliorer l'évaluation des résultats. A cet égard, le rôle des bureaux régionaux de l'OIT est essentiel, car ils peuvent veiller à ce que les besoins et les priorités des pays soient pris en compte dans l'élaboration des projets de coopération pour le développement et les allocations de ressources y afférentes.
- 112.** Le membre gouvernemental du Mexique note que la collaboration avec les organismes des Nations Unies présents dans les pays est indispensable à l'élaboration de programmes conjoints. Pour contribuer à l'ODD 8, les PPTD et les PNUAD devraient s'appuyer sur une

---

analyse des conséquences, pour les pays, des grandes tendances observées à l'échelle nationale, de l'évolution démographique, des nouvelles technologies, de l'informalité et des changements climatiques. La réalisation du Programme d'action d'Addis-Abeba et du Programme 2030 nécessite la mise en place de partenariats entre le secteur public et le secteur privé aux fins de la transition vers des modèles de développement durable, ainsi qu'une stratégie intégrée qui permette de remédier aux inégalités économiques, à la dégradation des écosystèmes, et aux difficultés posées par les innovations technologiques et l'évolution démographique. Dans ce contexte, l'Agence mexicaine de coopération internationale pour le développement a créé l'Alliance pour la durabilité. Il s'agit d'une plate-forme qui favorise une collaboration stratégique entre le secteur public et le secteur privé dans le cadre des projets internationaux de coopération pour le développement visant à réaliser le Programme 2030.

- 113.** Le membre gouvernemental des Philippines déclare que l'alignement des activités de l'OIT sur les plans nationaux de développement et les PNUAD met en évidence la contribution de l'Organisation à la réalisation des ODD et facilite la collaboration avec l'ONU et d'autres partenaires, ce qui génère des gains d'efficacité et d'efficacités. Elle permet également aux mandants de l'OIT d'avoir accès à des sources de financement plus diversifiées. De même que les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent se renforcent mutuellement, les ODD sont interdépendants, ce qui est essentiel pour la cohérence des politiques. Les organismes du système des Nations Unies et, en particulier, les équipes de pays, doivent définir des priorités et des modalités de mise en œuvre communes. Du fait de sa place stratégique dans le système, l'OIT peut contribuer à l'ensemble des ODD.
- 114.** Le membre gouvernemental de la République arabe syrienne souligne les répercussions de la situation qui règne actuellement dans son pays sur les droits des travailleurs et le travail décent. Des mesures doivent être prises pour répondre aux besoins particuliers des réfugiés syriens en Jordanie et au Liban, dont beaucoup vivent dans des conditions difficiles et n'ont pas le droit de travailler. Le gouvernement syrien a pris des mesures pour faciliter le retour des travailleurs dans le pays, et met en place des politiques du travail dans ce sens.
- 115.** Le membre gouvernemental de l'Iraq déclare que l'ONU et l'OIT jouent des rôles complémentaires, comme il ressort des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme. Il existe notamment un lien important entre l'action de l'OIT et la Déclaration universelle des droits de l'homme, sur laquelle se fondent les efforts engagés pour faire régner la justice sociale dans le monde du travail. La Déclaration sur la justice sociale offre une protection contre les dangers de la mondialisation sauvage. Des efforts ciblés doivent être déployés pour mettre en œuvre ces principes à grande échelle. L'Iraq appuie pleinement les ODD, en particulier les ODD 3, 5 et 16, et considère que le meilleur moyen de répondre aux besoins des pays serait d'intensifier les échanges et le soutien mutuel entre les bureaux régionaux de l'OIT et d'encourager le dialogue tripartite au niveau national. A cette fin, la participation du secteur privé serait extrêmement importante. Les capacités doivent être renforcées pour stimuler le développement et la croissance économiques, et la création d'emplois décents.
- 116.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande note avec satisfaction l'incorporation du thème d'une transition juste vers la durabilité environnementale parmi les éléments transversaux déterminants du programme et budget de l'OIT pour 2018-19, ainsi que le lancement de l'initiative verte, qui tous deux témoignent de la place importante qu'occupent les changements climatiques dans le cadre des ODD. Une transition juste exige à la fois une planification à long terme des mesures immédiates pour promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. La cohérence des politiques est essentielle pour faire en sorte que le progrès technologique se traduise par une croissance économique partagée et durable. Une approche intégrée portant à la fois sur les entreprises durables, le développement des compétences et



---

la protection sociale est nécessaire, de même que la coopération et les partenariats entre tous les acteurs et à tous les niveaux. La Nouvelle-Zélande souhaite que l'OIT continue de montrer la voie à suivre pour s'adapter à l'avenir du travail au moyen d'une transition juste.

- 117.** Le membre gouvernemental de l'Argentine rappelle l'importance du Programme 2030 et le rôle prépondérant que confèrent à l'OIT ses normes internationales du travail, sa structure tripartite et le caractère universel de l'Agenda du travail décent. L'Argentine soutient les efforts déployés par l'OIT pour appliquer une stratégie plus intégrée en vue d'atteindre les ODD et a commencé à transposer les cibles des ODD dans le contexte national grâce à des politiques participatives, efficaces et centrées sur l'humain. Le pays attache une importance particulière aux cibles relatives à la réalisation du travail décent, à la création d'emplois de qualité pour les jeunes, à la sécurité sur le lieu de travail et à la protection des travailleurs, ainsi qu'à l'éradication du travail forcé et du travail des enfants. L'Argentine est résolue à atteindre les ODD et considère que le travail décent constitue un pilier essentiel du développement durable. La réalisation de l'ODD 5 a toujours été considérée comme primordiale pour l'instauration de conditions propices à une transformation et une croissance économiques favorables aux femmes. La réalisation des ODD exige des ressources supplémentaires et la création d'alliances stratégiques et durables avec de multiples parties prenantes. Les PNUAD offriront un instrument optimal pour accroître la pertinence, l'impact et la pérennité des activités de renforcement des capacités. La coopération pour le développement ne sera efficace que si les Etats s'acquittent de la responsabilité qui leur incombe de retenir et d'entretenir les capacités acquises.
- 118.** La membre gouvernementale de l'Inde souligne la pertinence des PPTD et l'importance que revêtent leur planification, leur suivi et leur évaluation, auxquels participent différents ministères. L'adéquation entre les PPTD et les PNUAD est essentielle tant pour renforcer l'engagement des partenaires que pour recenser les déficits de ressources. Il doit être mieux tenu compte des priorités et des stratégies nationales dans l'élaboration et le renforcement des PPTD. Les programmes de formation destinés aux partenaires sociaux et l'échange de connaissances et de bonnes pratiques pourraient contribuer à l'intégration du travail décent dans les politiques et les stratégies nationales.
- 119.** Le membre gouvernemental du Canada est favorable à la réforme du système des Nations Unies, car elle permettra de réduire les chevauchements des rôles et des responsabilités au sein du système des Nations Unies pour le développement et de le doter d'un mandat axé sur les résultats consistant à renforcer la cohérence et la collaboration. La capacité des Nations Unies à jouer un rôle de chef de file est essentielle pour renforcer l'intégration de thèmes transversaux tels que l'égalité hommes-femmes et les changements climatiques. La redéfinition des fonctions des équipes de pays des Nations Unies et des coordonnateurs résidents et le positionnement des PNUAD au cœur des efforts déployés à l'échelon des pays par le système des Nations Unies pour le développement sont déterminants pour la cohérence et l'intégration des programmes. L'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes doivent être au cœur des politiques et des activités menées.
- 120.** Le membre gouvernemental du Ghana souscrit à la déclaration faite par le groupe de l'Afrique et réaffirme que l'ODD 8 occupe une place centrale dans le programme de développement durable. Des PPTD solides et bien intégrés dans les plans nationaux de développement offrent un moyen efficace de faire progresser le travail décent et de contribuer à l'engagement pris au titre des ODD de ne laisser personne de côté. Le renforcement des capacités et l'amélioration de l'administration du travail et des informations sur le marché du travail, nécessaires à la prise de décisions éclairées, sont des aspects fondamentaux de la réalisation des ODD. L'OIT devrait se doter d'outils permettant de mesurer la productivité, car les gains de productivité pourraient renforcer les investissements nationaux privés et publics destinés au financement des ODD.

- 
121. La membre gouvernementale du Liban souligne que la crise des réfugiés syriens qui sévit dans son pays a de graves répercussions, en particulier sur l'emploi et les moyens de subsistance. Elle explique que le gouvernement ne parviendra pas à lui seul à remédier à la situation et que la collaboration avec le système des Nations Unies pour le développement et d'autres parties prenantes est par conséquent cruciale. Une telle collaboration exige non seulement des ressources mais aussi des capacités techniques renforcées.
122. Le vice-président travailleur relève les points de convergence qui se sont fait jour durant la discussion, parmi lesquels la place centrale du tripartisme, du dialogue social et du travail décent dans le processus de réforme des Nations Unies, la participation nécessaire des partenaires sociaux aux PNUAD, l'importance de la cohérence des politiques entre les ministères et au sein du système des Nations Unies, et la nécessité de renforcer la capacité des coordonnateurs résidents des Nations Unies à défendre les principes et les instruments de l'OIT et à veiller à leur bonne application.
123. La vice-présidente employeuse déclare que la réforme du système des Nations Unies offre l'occasion de promouvoir le travail décent et impose d'intégrer les questions liées au travail dans les plans nationaux de développement et les PNUAD. La promotion de l'emploi, notamment en collaboration avec les institutions financières internationales, et le rôle du secteur privé sont importants pour la réalisation des ODD. Les PPTD devraient être ouverts à d'autres organismes gouvernementaux, et les résultats de ces programmes et leur impact sur les moyens de subsistance devraient être suivis et mesurés d'une manière continue.

**Point 4. Etant donné les tendances observées en ce qui concerne le financement du développement, les partenariats et les mécanismes de financement innovants – également préconisés dans la réforme de l'Organisation des Nations Unies (ONU) –, quels rôles et quelles responsabilités les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que le Bureau doivent-ils assumer en ce qui concerne la concrétisation des résultats attendus au niveau national en matière de travail décent? Quelle combinaison optimale de partenariats et de modalités faudrait-il prévoir, y compris dans le cas des entreprises et de la société civile, pour permettre à l'OIT de financer de façon adéquate des activités efficaces et responsables en matière de coopération pour le développement?**

124. La vice-présidente employeuse note que, en ce qui concerne l'ODD 17 relatif aux partenariats, le secteur privé joue un rôle essentiel dans la coopération pour le développement. Les partenariats public-privé, les plates-formes multipartites et les réseaux d'entreprises ont fait progresser la réalisation de l'Agenda du travail décent à l'appui des ODD, grâce à la fourniture de conseils techniques et de nouveaux produits, technologies et services, et au versement de contributions au titre de la participation aux coûts et de contributions en nature. Il faudrait par conséquent consolider la politique de l'OIT relative aux partenariats public-privé en la faisant porter plus particulièrement sur le renforcement des capacités des organisations d'employeurs, et adopter une stratégie globale en matière de partenariats multipartites en vue d'établir des partenariats à long terme, intégrés et pluridimensionnels avec le secteur privé. Il importe en outre de mettre davantage l'accent sur la gestion et le suivi axés sur les résultats et sur des objectifs de performance, afin de consolider et d'étendre le réseau de partenaires de l'OIT.

- 
- 125.** De nouvelles initiatives relatives aux ODD, telles que l'Alliance 8.7, l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes et le partenariat multipartite pour la cible 3 de l'ODD 1, devraient permettre de définir des objectifs clairs, de garantir l'adhésion des mandants et de mieux répondre aux besoins des pays en veillant à la cohérence des actions menées et en évitant les chevauchements d'activités. Les réseaux d'entreprises spécialisés, tels que la Plate-forme sur le travail des enfants, le Réseau mondial d'entreprises pour les socles de protection sociale, le Réseau mondial «Entreprises et handicap» de l'OIT et le Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé et la traite, ont fait la preuve de leur efficacité en tant qu'outils de partage des connaissances et des bonnes pratiques. L'OIT devrait renforcer sa collaboration avec d'autres institutions, notamment la Banque mondiale, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), dont le modèle de fonctionnement pourrait être pris comme modèle aux fins de la coopération pour le développement. Cette collaboration est nécessaire pour créer des synergies de nature à promouvoir la création d'emplois, l'apprentissage tout au long de la vie et la transition vers l'économie formelle.
- 126.** L'instauration d'un environnement favorable aux entreprises, en particulier aux PME, est indispensable étant donné l'immense contribution financière que le secteur privé apporte au développement des pays, aussi bien directement, au moyen des impôts, qu'indirectement, par le versement des salaires. L'investissement étranger direct doit être promu comme une source majeure de financement et l'OIT doit appuyer l'adoption de solutions stratégiques propres à optimiser les effets positifs de ce type d'investissement. La concurrence entre les organismes des Nations Unies dans la recherche de financements ne doit pas conduire l'OIT à transiger sur les principes essentiels du dialogue social et du tripartisme. La part des ressources de l'OIT consacrée à la coopération pour le développement est relativement faible et est souvent utilisée de manière trop dispersée pour permettre l'obtention de résultats concrets.
- 127.** Les gouvernements devraient accroître leur financement des PPTD, lesquels devraient être revus de manière à mieux tenir compte des priorités nationales. L'OIT devrait faire preuve de plus de souplesse et démontrer sa capacité à atteindre les objectifs visés à l'aide de données attestant les résultats obtenus, afin de mobiliser davantage de ressources en faveur de la coopération pour le développement, y compris auprès des fonds de financement communs et des programmes conjoints des Nations Unies. Elle pourrait à cette fin utiliser ses programmes phares, qui ont pour objet de mettre en lumière l'impact de ses activités et sa collaboration avec les mandants, mais qui doivent être suffisamment financés en complément d'autres résultats prioritaires. L'OIT devrait participer à l'élaboration du pacte de financement prévu dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies et y contribuer une fois qu'il sera entré en vigueur; elle devrait également rechercher des mécanismes et des solutions de financement innovants reposant notamment sur les nouvelles technologies et des incitations fiscales visant à encourager l'investissement privé.
- 128.** Le vice-président travailleur dit que les gouvernements pourraient préserver de la pauvreté et des inégalités un grand nombre de citoyens et de travailleurs s'ils respectaient le cadre normatif de l'OIT et s'ils mettaient en œuvre l'Agenda du travail décent et des systèmes de protection sociale. L'APD, notamment l'engagement relatif à l'affectation de 0,7 pour cent du RNB à la coopération pour le développement, reste une source de financement essentielle pour la mise en œuvre du Programme 2030. Le secteur privé a également un rôle de premier plan à jouer dans la réalisation des ODD pour ce qui concerne le respect des droits syndicaux et des droits des travailleurs, les salaires décents, les contributions aux systèmes de protection sociale et l'application des normes de sécurité et de santé au travail et des normes environnementales. Le cadre normatif de l'OIT, la Déclaration sur les entreprises multinationales et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme sont des outils stratégiques qui donnent aux entreprises des orientations sur la manière dont elles peuvent contribuer à la réalisation des ODD. Toutefois, l'évasion

---

fiscale pratiquée par les principales entreprises multinationales a privé l'APD de ressources considérables qui auraient pu être consacrées à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et de systèmes de protection sociale. Il incombe à l'OIT de veiller à ce que les accords commerciaux contiennent des dispositions relatives au travail et de favoriser la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques relatives au commerce, à l'investissement et au financement multilatéral. Les montants des ressources en question ont certes de quoi laisser perplexe (les ressources dont dispose le système des Nations Unies correspondent à 1 pour cent seulement de l'ensemble des besoins en matière de développement et les moyens de l'OIT ne représentent que 1,3 pour cent de ces ressources), mais ce n'est pas une raison pour privatiser le développement ou compromettre la réalisation des ODD.

- 129.** L'OIT devrait collaborer avec les entreprises pour améliorer les conditions de travail, conformément aux conventions et recommandations de l'OIT. Il faudrait redéfinir les partenariats public-privé, non seulement pour obtenir les ressources nécessaires à la coopération pour le développement, mais aussi pour défendre le travail décent et le dialogue social, y compris au niveau transfrontalier et le long des chaînes d'approvisionnement d'entités privées. Les valeurs fondamentales de l'OIT, son cadre normatif, le tripartisme et la participation des partenaires sociaux devraient être pris en considération lors de la mise en place des partenariats public-privé et des programmes de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire. Il est important que le Bureau renforce ses procédures de gouvernance interne et centralise toutes les demandes au siège en vue de la sélection des entités privées susceptibles de participer à des partenariats public-privé, en consultation avec le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP). Ces partenariats, établis de manière plus stratégique, renforceront le mandat et l'efficacité de l'OIT aux niveaux national et international ainsi qu'au sein du système multilatéral.
- 130.** L'OIT devrait à la fois promouvoir la réglementation des nouveaux mécanismes de financement par le secteur privé préconisés dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies et contribuer activement à ce processus en définissant un ensemble de conditions à remplir par ces mécanismes. Lorsque de nouveaux mécanismes de financement sont utilisés pour appuyer des programmes de coopération pour le développement mis en œuvre en partenariat avec des entités privées, les gouvernements devraient s'assurer qu'ils sont conformes aux principes et conditions établis en ce qui concerne le respect des droits des partenaires sociaux, la gouvernance responsable, la transparence et la mise en place de cadres d'évaluation axés sur les résultats. Le recours à des partenariats public-privé pour financer des infrastructures et des services publics peut être source de conflits d'intérêts, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur l'accès universel aux services et la qualité de ces derniers.
- 131.** L'OIT devrait renforcer son engagement et sa visibilité dans les politiques internationales de coopération pour le développement, notamment en participant plus activement aux travaux des organismes régionaux et mondiaux des Nations Unies, du Forum de l'ECOSOC sur le suivi du financement du développement et du Partenariat mondial pour une coopération efficace au service du développement. Tout en restant fidèle aux valeurs essentielles du tripartisme, elle devrait s'efforcer de constituer des alliances avec d'autres acteurs pertinents, y compris au sein de la société civile, et promouvoir le rôle du dialogue social, de la liberté syndicale et de la négociation collective dans la mise en œuvre des ODD. Une feuille de route devrait être établie en vue de la participation de l'OIT au Forum politique de haut niveau pour le développement durable de l'Assemblée générale des Nations Unies, qui se tiendra en 2019 et à l'occasion duquel l'ODD 8 sera examiné.

- 
- 132.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souligne l'importance des partenariats et du financement pour la concrétisation des aspirations de l'Agenda 2063. La question du financement devrait faire intervenir deux niveaux d'action. Premièrement, il faut renforcer la mobilisation de ressources nationales, afin d'améliorer l'efficacité des systèmes de gestion des dépenses publiques, et apporter un appui financier et technique au développement industriel et au secteur privé, y compris dans le domaine du commerce. Le Plan d'action africain pour l'efficacité du développement établit des principes et des mécanismes relatifs à la mobilisation de ressources nationales, à la promotion de fonds stratégiques souverains par l'intermédiaire des marchés de capitaux, aux plates-formes de partage des connaissances et au renforcement des capacités aux fins de l'établissement de partenariats public-privé. Le groupe de l'Afrique propose de définir un modèle de coopération et des cadres de mobilisation des ressources adaptés à la situation des pays, de favoriser la participation des institutions sociales et de microfinance aux efforts de financement, de mobiliser des ressources auprès de la diaspora, d'aider les pays à établir des partenariats d'investissement en faveur de la création d'emplois tout en promouvant la responsabilité sociale des entreprises, et d'encourager la participation des partenaires sociaux à l'élaboration de programmes novateurs favorables à la croissance et les investissements privés en faveur de la coopération pour le développement. Le groupe de l'Afrique invite l'OIT à mettre en place un programme d'appui à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Le deuxième niveau d'action suppose de créer des mécanismes novateurs en faveur de la coopération pour le développement. Un exemple que l'on peut citer à cet égard est le cadre d'action pour la coopération Sud-Sud en faveur du travail décent que les mandants de la région Afrique ont adopté en 2017.
- 133.** Les principes en matière de gestion, de suivi et d'évaluation axés sur les résultats, ainsi que l'allocation de ressources suffisantes aux administrations du travail sont des éléments importants. Les organisations d'employeurs doivent promouvoir le respect des droits dans le secteur privé et dans les partenariats public-privé. Des organisations de travailleurs fortes et représentatives pourront contribuer à l'élaboration des stratégies de financement. Le Bureau devrait profiter de la réforme du système des Nations Unies pour accroître l'efficacité de ses activités et placer l'Agenda du travail décent au cœur des PNUAD. Il devrait aussi aider les mandants à renforcer leur capacité d'absorption des ressources.
- 134.** Le membre gouvernemental de la Chine, s'exprimant au nom du GASPAC, indique que son intervention porte sur les principes, les aspects techniques et les activités en matière de coopération pour le développement. En ce qui concerne les principes, il estime que la coopération pour le développement est indispensable pour fournir des biens publics visant à réduire les déficits de travail décent qui profitent à tous, et que la réalisation des ODD relève de la responsabilité commune des mandants. Pour ce qui est des aspects techniques, le Bureau devrait participer davantage à des partenariats multipartites. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire permettent aux pays de répondre à leurs besoins avec l'aide d'autres pays du Sud et complètent ainsi les activités de coopération Nord-Sud. Le Bureau devrait s'efforcer de trouver des sources de financement plus modulables, innovantes et diversifiées, y compris auprès du secteur privé et de bailleurs de fonds nationaux. L'OIT devrait continuer d'intégrer les questions relatives à l'égalité hommes-femmes et au handicap dans l'ensemble de ses programmes. S'agissant de ses activités, le Bureau devrait mettre en œuvre une politique de décentralisation et renforcer la collaboration entre le siège et le terrain par l'intermédiaire d'équipes spéciales mondiales. L'intégration des PPTD dans les PNUAD et les cadres nationaux relève de la responsabilité partagée des mandants. L'appropriation des projets par les pays et le renforcement des capacités des mandants sont également des facteurs importants.
- 135.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, indique que l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, la Norvège et la Serbie s'associent à sa déclaration. Le groupe



---

qu'elle représente est déterminé à verser collectivement 0,7 pour cent du RNB au titre de l'APD dans les délais fixés par le Programme 2030. Cette contribution n'est toutefois pas suffisante et il faudrait établir de nouveaux partenariats, mettre en place des modèles de financement innovants et mobiliser des ressources nationales, comme le préconise le Programme d'action d'Addis-Abeba. L'OIT devrait chercher à établir des partenariats productifs, inclusifs, novateurs et multipartites, tels que ceux qui ont trait à la responsabilité sociale des entreprises et aux modèles d'entreprise durable. Ces partenariats devraient être conformes aux normes du travail et tenir compte des enjeux climatiques et environnementaux et du document final publié à l'issue de l'édition 2018 du Forum de l'ECOSOC sur le suivi du financement du développement. Pour élaborer sa stratégie concernant les partenariats et la cohérence des politiques, mentionnée dans le rapport du Bureau, l'OIT devrait se fonder sur la résolution de 2016 relative à l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies. Elle devrait collaborer plus étroitement avec d'autres organismes multilatéraux ainsi qu'avec des organisations de la société civile, des institutions financières, des banques de développement, des entreprises privées et des représentants des acteurs de l'économie informelle et rurale, tout en assurant la promotion et la défense du tripartisme et du dialogue social. Le programme Better Work est un bon exemple de partenariat innovant et global.

- 136.** L'OIT devrait poursuivre le dialogue avec les donateurs en vue d'encourager l'utilisation de modalités de financement souples telles que le CSBO, auquel certains Etats membres de l'UE ont été les premiers à contribuer. L'UE est favorable à ce qu'une redevance de 1 pour cent soit prélevée sur les contributions aux ressources autres que les ressources de base et à ce que l'OIT double le montant de sa contribution au titre de l'accord de partage des coûts en vue de renforcer le système des coordonnateurs résidents. La stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement devrait être axée sur les résultats, favoriser une meilleure cohérence des politiques grâce à l'intégration de la promotion des normes du travail dans les PPTD et les PNUAD, renforcer les actions menées conjointement avec d'autres organismes des Nations Unies et mettre l'accent sur les analyses d'impact. Elle devrait également être conforme aux principes convenus au niveau international en ce qui concerne la transparence, la responsabilité, l'orientation vers les résultats, l'appropriation par les pays et les partenariats inclusifs. Enfin, la stratégie devrait être modulable en fonction des priorités des pays et de leur évolution, mais elle devrait aussi tenir compte des enjeux climatiques et environnementaux, promouvoir l'égalité hommes-femmes et l'intégration des personnes handicapées, lutter contre la discrimination à l'égard des personnes LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués) et comporter un volet axé sur la protection sociale et l'emploi des jeunes.
- 137.** En conclusion, l'oratrice dit que l'OIT devrait associer les partenaires sociaux: i) aux efforts qu'elle déploie en vue d'établir des partenariats qui réunissent un large éventail de parties prenantes; ii) à la recherche de nouveaux modèles de mobilisation des ressources auprès des donateurs traditionnels et non traditionnels qui offrent des solutions de financement souple; et iii) aux travaux visant à améliorer la présentation de rapports sur les résultats obtenus afin de démontrer que les ressources sont efficacement utilisées.
- 138.** Le membre gouvernemental des Philippines, s'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), se dit favorable à toutes les mesures de réforme du système des Nations Unies et de l'OIT qui sont de nature à renforcer les partenariats entre les mandants tripartites et à améliorer les conditions de vie des travailleurs. L'OIT a un rôle important à jouer dans la réalisation de l'ODD 8, objectif qu'elle ne saurait atteindre seule du fait des ressources limitées dont elle dispose. L'appui de ses mandants tripartites lui est donc indispensable. Afin que les ressources disponibles puissent être réaffectées en fonction des priorités, l'orateur recommande que les activités et les réalisations de l'Organisation dans le domaine de la coopération pour le développement soient évaluées par une tierce

---

partie et que l'ONU assure un suivi des activités des institutions spécialisées, y compris de l'OIT, de façon à éviter les doubles emplois.

- 139.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis déclare que le Bureau pourrait aider les mandants tripartites à sensibiliser les responsables politiques de leur pays à l'impact du travail décent sur le développement, afin qu'il en soit dûment tenu compte dans les budgets nationaux et dans l'affectation des ressources. L'OIT devrait continuer d'améliorer les données présentées dans le tableau de bord de la coopération pour le développement. Elle devrait mettre à profit les enseignements tirés des évaluations pour renforcer ses activités dans des domaines tels que l'application du droit du travail, les possibilités d'apprentissages et l'autonomisation économique des femmes. La mobilisation des ressources, les partenariats, la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire devraient être renforcés. La mise en place de partenariats efficaces avec le secteur privé et d'autres entités permettrait d'obtenir des avancées sur les questions relatives au travail et à l'emploi.
- 140.** Le membre gouvernemental de l'Algérie souscrit à la déclaration faite par le membre gouvernemental du Sénégal au nom du groupe de l'Afrique. Il prend note de l'émergence de nouvelles approches en matière de financement du développement durable et de mobilisation des ressources, notamment le financement par le secteur privé, et indique que l'Algérie a elle-même mis à profit ces nouvelles approches pour financer un programme de coopération Sud-Sud dans le domaine de la protection sociale et du dialogue social.
- 141.** La membre gouvernementale de la Suisse se dit favorable au partage des services opérationnels entre les organismes des Nations Unies sur le terrain. Il n'est pas nécessaire que l'OIT soit physiquement présente dans chaque région, mais il importe que la structure tripartite soit respectée. L'OIT devrait intensifier sa coopération avec le secteur privé pour diversifier ses sources de financement et envisager plusieurs scénarios possibles en vue d'accroître les contributions volontaires d'ici à 2030. C'est aux gouvernements qu'il incombe d'instaurer des conditions favorables à l'emploi et à une croissance inclusive et de faire en sorte que les accords commerciaux comprennent des dispositions relatives au travail. L'OIT devrait être plus active dans les domaines où le commerce et la coopération sont liés.
- 142.** Le membre gouvernemental de l'Egypte souscrit à la déclaration faite par le membre gouvernemental du Sénégal au nom du groupe de l'Afrique. Il déclare qu'il est important de promouvoir les investissements, y compris au niveau local, moyennant l'adoption de lois dans ce sens. Il faudrait donner des garanties aux investisseurs et aux PME pour favoriser l'augmentation des salaires, et les accords commerciaux devraient comporter des dispositions relatives au travail. La stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement devrait prévoir l'établissement de partenariats public-privé, notamment avec des organisations de la société civile.
- 143.** Le membre gouvernemental de la République arabe syrienne déclare que, pour être efficaces, les activités de coopération pour le développement doivent être menées à bien avec la participation de toutes les parties prenantes. Une étude réalisée par l'OIT au sujet de la situation des travailleurs syriens au Liban a montré que, dans les secteurs de la construction et de l'agriculture, les travailleurs syriens et les travailleurs libanais étaient en concurrence. En 2007, la République arabe syrienne a conclu des accords de coopération avec le Liban pour faire en sorte que les travailleurs des deux pays bénéficient de conditions de travail analogues. Le travail décent et la protection des droits des travailleurs revêtent une grande importance. L'orateur souscrit à la déclaration faite par le membre gouvernemental de la Chine.
- 144.** Le membre gouvernemental du Brésil attire l'attention sur le rôle et les responsabilités qui incombent aux mandants de l'OIT et au Bureau dans la promotion des partenariats et le financement des activités de l'Organisation en matière de coopération pour le

---

développement. Il importe de renforcer les capacités des différents acteurs et de consolider les institutions locales pour promouvoir l'Agenda du travail décent. Des programmes de coopération triangulaire pourraient être mis en place entre le Brésil, l'OIT et des pays tiers, en particulier aux fins de l'élimination du travail des enfants. Par exemple, les activités de coopération Sud-Sud mises en œuvre en vue de promouvoir le travail décent dans les pays producteurs de coton en Afrique et en Amérique latine ont donné de très bons résultats. Si l'on veut réaliser le Programme 2030, mener à bien la réforme du système des Nations Unies et assurer une plus grande cohérence entre les activités sur le terrain et les politiques nationales, il faut améliorer la coordination avec les autres organisations internationales dans le cadre des opérations menées sur le terrain. La stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement devrait être axée sur les priorités essentielles de l'Organisation et l'égalité hommes-femmes, et garantir l'application de la Déclaration sur les entreprises multinationales dans le cadre de la coopération avec le secteur privé. L'OIT devrait participer activement à la deuxième Conférence de haut niveau des Nations Unies sur la coopération Sud-Sud, qui se tiendra en Argentine en mars 2019. Il conviendrait de manier avec prudence les recommandations formulées dans les rapports des organes de contrôle de l'OIT, afin de ne pas imposer de conditions excessives aux activités de coopération pour le développement. Si l'on veut promouvoir pleinement l'Agenda du travail décent, une approche fondée exclusivement sur les droits ne suffit pas et doit par conséquent être combinée avec une approche axée sur l'emploi. La lutte contre le chômage des jeunes et contre toutes les formes de discrimination sur le marché du travail, en particulier à l'égard des femmes, mais aussi à l'égard des personnes handicapées, devrait faire partie intégrante des activités de coopération pour le développement.

- 145.** Le représentant de la Palestine demande au Bureau et aux personnes présentes dans la salle comment un pays occupé et colonisé peut se développer. En raison de l'occupation, la Palestine est face à de nombreux obstacles qui compromettent son développement. L'orateur se demande comment Gaza pourrait se développer alors que la zone est occupée depuis douze ans, que l'eau et la mer sont polluées, que les écoles sont détruites et que les bombardements continuent. En Cisjordanie, certaines routes sont bloquées et l'accès aux ressources naturelles entravé. Malgré ces difficultés, le gouvernement palestinien met tout en œuvre pour réaliser le travail décent. Le dialogue social a été institutionnalisé avec l'appui de l'OIT, et trois lois relatives au dialogue social ont été adoptées, qui portent plus particulièrement sur la sécurité sociale, le salaire minimum et les activités syndicales.
- 146.** Le membre gouvernemental des Philippines note que les mandants de l'OIT ont un rôle crucial à jouer dans la mobilisation de financements publics, privés, nationaux et internationaux en faveur des objectifs du travail décent. Dans le cadre de ses activités de coopération pour le développement, l'OIT pourrait actionner des sources de financement diversifiées et faire en sorte que les mandants tripartites participent concrètement à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, afin que les pays puissent progresser sur la voie du travail décent. Les gouvernements, les partenaires sociaux, les organisations de la société civile et les bureaux de pays devraient coopérer de manière plus étroite pour que les engagements pris puissent être tenus. L'utilisation des technologies modernes propres à favoriser et garantir la transparence pourrait contribuer à optimiser la présentation périodique des rapports sur la situation financière des projets de coopération pour le développement. Le Programme d'action d'Addis-Abeba met en avant l'importance de la mobilisation des ressources nationales aux fins de la mise en œuvre des stratégies de développement durable. Pour se préparer aux nouveaux défis qui l'attendent et tirer parti des nouvelles possibilités offertes, l'OIT devrait renforcer la capacité de ses mandants à jouer un rôle de premier plan dans les stratégies nationales de mise en œuvre.
- 147.** Le membre gouvernemental du Ghana souscrit à la déclaration faite par le membre gouvernemental du Sénégal au nom du groupe de l'Afrique. Il dit que le financement du développement et la mise en place de partenariats sont déterminants pour la mise en œuvre

---

des politiques nationales. L'OIT doit revoir les modalités d'accès aux fonds de financement communs, lesquels doivent être adaptés à la situation particulière de chaque Etat Membre. Pour que la croissance économique stimule la création d'emplois décents, les gouvernements doivent collaborer avec les partenaires sociaux, le secteur privé, les acteurs de l'économie sociale, les organisations philanthropiques et la société civile. La collaboration des gouvernements avec le secteur privé dans le cadre de partenariats public-privé et d'accords bilatéraux nécessitera des politiques publiques efficaces et favorables à la croissance et au développement du secteur privé. Le Ghana met actuellement en œuvre une réforme du secteur public à moyen terme en vue de favoriser le développement du secteur privé. C'est aux gouvernements qu'il revient de mettre en place, dans leur pays, des systèmes de suivi et d'évaluation efficaces pour mesurer les progrès accomplis au regard des objectifs fixés dans les programmes. Le Ghana, qui a récemment créé un ministère chargé du suivi et de l'évaluation, est désormais en mesure d'assumer ce rôle.

**148.** La vice-présidente employeuse fait observer que la commission a pour objet de donner à l'OIT les moyens d'être à la hauteur de sa mission et de s'acquitter de son mandat dans le contexte des ODD et de la réforme du système des Nations Unies. Du point de vue des employeurs, les conclusions des délibérations de la commission devraient contenir les points suivants: i) l'action menée par l'OIT en matière de coopération pour le développement devrait favoriser la promotion de l'emploi, un environnement favorable aux entreprises y compris les PME, et la transition vers l'économie formelle; ii) les PPTD devraient être axés sur les besoins et la demande et être ancrés dans la réalité sur le terrain; iii) les projets fondés sur l'offre devraient être abandonnés au profit de programmes à long terme qui produisent des résultats durables et propices à l'égalité hommes-femmes, notamment à l'entrepreneuriat des femmes et à leur accès à des fonctions de direction; iv) tout en préservant le tripartisme et le dialogue social, l'OIT devrait influencer davantage sur la réforme du système des Nations Unies pour faire en sorte que les PPTD soient pleinement intégrés dans les PNUAD; et que la structure extérieure fasse l'objet d'un examen dans le cadre de la réforme des Nations Unies; v) l'Organisation devrait collaborer plus efficacement avec le secteur privé pour promouvoir l'investissement, la création d'emplois, les possibilités d'apprentissages et les solutions de formation sur le lieu de travail, en évitant d'imposer des conditions qui risqueraient de décourager la coopération du secteur privé, et en tirant pleinement parti des partenariats public-privé; vi) les activités de renforcement des capacités devraient viser en priorité à développer les capacités institutionnelles des mandants et s'appuyer sur des programmes dotés de ressources suffisantes à destination des partenaires sociaux afin de les aider à affirmer leur rôle dans le processus national relatif aux ODD; vii) l'OIT devrait financer ses activités de coopération pour le développement en combinant des mécanismes de financement classiques et des mécanismes innovants; viii) les gouvernements devraient prévoir des dispositions propices au dialogue social dans les plans nationaux de développement, et l'OIT devrait veiller à ce que les partenaires sociaux soient associés à ce processus; ix) il est essentiel de garantir la cohérence des politiques au sein de l'OIT et de définir clairement les responsabilités qui incombent aux gouvernements; l'OIT devrait promouvoir la cohérence des politiques en partenariat avec les institutions financières internationales et les organismes des Nations Unies; x) l'OIT ne devrait pas préconiser l'intégration de dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux, sans disposer de preuves suffisantes du bien-fondé de cette mesure.

**149.** Le vice-président travailleur note que les gouvernements et le secteur privé ont un rôle important à jouer dans la mise en œuvre des ODD, et que les activités de coopération pour le développement doivent appuyer leurs efforts à cet égard. Le travail décent est un facteur essentiel du bien-être des travailleurs, et les activités de coopération Sud-Sud et de coopération triangulaire devraient intégrer la question du dialogue social et de l'égalité hommes-femmes. En outre, il incombe aux gouvernements de rendre compte des résultats et d'en assurer la transparence, ainsi que d'y associer les partenaires sociaux. Le groupe des travailleurs est préoccupé par la réforme du système des Nations Unies et ses incidences

---

pour les activités futures de l'OIT. Il espère que l'OIT sera invitée à participer pleinement aux discussions en cours à l'Assemblée générale des Nations Unies au sujet de la réforme du système des coordonnateurs résidents. Les normes internationales du travail, le dialogue social, le droit de négociation collective, la structure tripartite de l'OIT et le renforcement des capacités sont tous des éléments essentiels de la réglementation des marchés du travail et devraient être pleinement intégrés aux cadres mis en place par les Nations Unies et aux activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement. L'OIT devrait également accroître ses activités de renforcement des capacités des partenaires sociaux en fonction de leurs besoins, en particulier dans le cadre de ses cinq programmes phares. Elle devrait rehausser sa visibilité et promouvoir le dialogue social en tant qu'outil de gouvernance démocratique.

## **Examen du projet de conclusions**

### **Préambule**

#### **Titre**

150. Le titre du préambule est adopté.

#### **Premier paragraphe du préambule**

151. Le premier paragraphe du préambule est adopté.

#### **Deuxième paragraphe du préambule**

152. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer «fondamentales du travail» après «normes», de façon à mettre l'accent sur les principes et droits fondamentaux au travail.

153. Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement, qu'il juge restrictif.

154. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuie pas l'amendement et déclare qu'il est important de tenir compte du corpus des normes internationales du travail dans son ensemble. Le préambule est bien équilibré et n'appelle pas de modification.

155. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas l'amendement, car il est trop restrictif et aurait pour effet d'exclure des normes techniques du travail qui sont importantes.

156. L'amendement n'est pas adopté.

157. Le membre gouvernemental du Brésil, s'exprimant également au nom de la membre gouvernementale de l'Inde, propose un amendement visant à insérer «, à la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et au Plan d'action de Buenos Aires pour la promotion et la mise en œuvre de la coopération technique entre les pays en développement (1978)» après «(Déclaration sur la justice sociale)». Le but de cet amendement est de réaffirmer les principes fondamentaux des droits au travail universellement reconnus. A cet égard, l'orateur rappelle les dispositions de l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et l'étape importante qu'a marquée l'adoption du Plan d'action de Buenos Aires pour la coopération Sud-Sud.



- 
158. La vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur appuient l'amendement.
159. Le membre gouvernemental de la Chine appuie l'amendement et note qu'il donne plus de poids au préambule.
160. L'amendement est adopté.
161. Le membre gouvernemental des Etats-Unis, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental du Canada, présente un amendement visant à remplacer «contiennent également des orientations utiles à cet égard» par «reconnaissent également l'importance du travail décent». L'objectif est de mettre l'accent sur l'importance que revêtent les principes du travail décent dans les textes mentionnés.
162. Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement.
163. L'amendement est adopté.
164. Le deuxième paragraphe du préambule est adopté tel que modifié.

### ***Troisième paragraphe du préambule***

165. Le membre gouvernemental du Brésil, s'exprimant également au nom de la membre gouvernementale de l'Inde, présente un amendement visant à remplacer «conformément aux principes du Partenariat de Busan (2011) et au» par «compte tenu, selon qu'il convient, des principes du Partenariat de Busan (2011) et du». Dans la mesure où l'OIT n'est pas liée par les principes du Partenariat de Busan ni par le document final de Nairobi, il n'y a pas lieu de demander à l'Organisation de les appliquer strictement.
166. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.
167. Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement, estimant qu'il affaiblit le sens de la phrase.
168. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, signale que les principes de transparence et de redevabilité sont certes intéressants, mais que le contenu des deux textes mentionnés n'est pas pertinent dans son intégralité. Il appuie l'amendement.
169. L'amendement est adopté.
170. Le troisième paragraphe du préambule est adopté tel que modifié.
171. Le préambule est adopté tel que modifié.

## **Partie I**

### ***Titre***

172. Le titre de la partie I est adopté.

---

## **Point 1**

- 173.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer «, entre autres,» après «sous l'effet» à la première ligne. Il est important de reconnaître que le monde du travail connaît d'autres changements que ceux qui sont expressément mentionnés.
- 174.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement.
- 175.** L'amendement est adopté.
- 176.** La vice-présidente employeuse propose un amendement consistant à remplacer «diffusion» par «transformation», afin de préciser que la technologie ne fait pas seulement l'objet d'une diffusion à l'échelle mondiale, mais qu'elle continue également d'évoluer.
- 177.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement.
- 178.** L'amendement est adopté.
- 179.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à ajouter «Pourtant, la pauvreté persiste.» après la première phrase. Le but de cet amendement est de souligner l'importance de l'élimination de la pauvreté au regard de l'ODD 1 et des activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement.
- 180.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement.
- 181.** La membre gouvernementale de l'Inde n'appuie pas l'amendement car, selon elle, la pauvreté n'a aucun lien avec les facteurs mentionnés dans la première phrase.
- 182.** Les membres gouvernementaux du Bangladesh, du Brésil et de l'Eswatini (ancien Swaziland) n'appuient pas l'amendement.
- 183.** L'amendement est adopté.
- 184.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer «de revenus». L'objectif de cet amendement est de tenir compte du fait que d'autres formes d'inégalités touchent les jeunes, les femmes et d'autres groupes de population.
- 185.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement. Il est nécessaire de mettre particulièrement l'accent sur les inégalités de revenus, qui sont expressément mentionnées dans l'ODD 10.
- 186.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ne soutient pas l'amendement.
- 187.** L'amendement n'est pas adopté.
- 188.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un amendement visant à insérer «, en particulier ceux évoluant dans l'économie informelle et l'économie rurale.» après «le marché du travail». Le but de cet amendement est d'élargir la portée du texte.
- 189.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement.

- 
- 190.** Les membres gouvernementaux de la Chine et de l’Eswatini, et le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, appuient l’amendement.
- 191.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis propose un sous-amendement, appuyé par le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, consistant à faire de l’amendement examiné une phrase distincte libellée comme suit: «L’accès au travail décent demeure un défi dans l’économie informelle et l’économie rurale».
- 192.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient le sous-amendement, de même que le membre gouvernemental de l’Australie et le membre gouvernemental du Sénégal, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique.
- 193.** Le sous-amendement est adopté.
- 194.** L’amendement est adopté tel que modifié.
- 195.** Le membre gouvernemental de la Turquie présente un amendement consistant à ajouter, après la dernière phrase, «L’afflux de réfugiés, en particulier, pèse très lourdement sur l’économie de certains pays. Ce fardeau devrait être allégé dans le cadre de la coopération internationale afin de garantir un partage de la charge équilibré et équitable.».
- 196.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, est favorable, sur le principe, à ce qu’il soit fait référence aux réfugiés. Il propose un sous-amendement visant à libeller le texte comme suit: «Les afflux de réfugiés, en particulier, peuvent faire peser un poids exagérément lourd sur l’économie des pays d’accueil. Ce fardeau devrait être allégé dans le cadre de la coopération internationale pour garantir un partage de la charge et des responsabilités plus prévisible et plus équitable.».
- 197.** La vice-présidente employeuse dit que, compte tenu de la gravité de la question et de sa très large portée, un tel amendement ne devrait pas être présenté à ce stade de la discussion. La question des réfugiés n’a pas été examinée lors des délibérations antérieures de la commission. Par conséquent, le groupe des employeurs n’est pas en mesure d’appuyer l’amendement.
- 198.** Le vice-président travailleur appuie le sous-amendement, qui est conforme aux résultats de la discussion tenue en 2017 sur la recommandation (n° 205) sur l’emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.
- 199.** La membre gouvernementale du Liban indique que son pays appuie l’amendement et le sous-amendement. Elle présente un autre sous-amendement, appuyé par le membre gouvernemental de la Jordanie, consistant à insérer «et perturber leur marché du travail» après «pays d’accueil», à remplacer «Ce fardeau devrait être allégé» par «Il faudrait s’attaquer à ce fardeau et l’alléger» et à ajouter «ainsi que des solutions durables à la crise des réfugiés» à la fin de la phrase. L’afflux de réfugiés au Liban a une forte incidence sur le marché du travail et donne lieu à une concurrence entre les réfugiés et les ressortissants nationaux. Une aide de la communauté internationale est nécessaire pour alléger ce fardeau et trouver des solutions durables aux crises de réfugiés.
- 200.** Le membre gouvernemental de la Turquie souligne que la situation tragique des réfugiés au Moyen-Orient est largement connue. Elle fait peser une immense responsabilité sur les pays voisins et appelle une coordination internationale et des solutions concrètes. Il est important que le point 1 mette fortement l’accent sur cette question compte tenu de ses conséquences pour le travail décent et le marché du travail.

- 
- 201.** La vice-présidente employeuse reconnaît qu'il s'agit là d'un enjeu majeur. Toutefois, étant donné que cette question n'a été examinée ni au cours des séances plénières de la commission ni pendant les travaux du groupe de rédaction, elle estime que le fait de la soulever dans le cadre de la procédure d'amendement pose un problème d'ordre procédural.
- 202.** Le président attire l'attention de la commission sur la dernière phrase du point 1, libellée comme suit: «Les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes affectent de nombreux pays et entraînent des déplacements forcés.». L'amendement proposé renforce le propos en mettant l'accent sur un aspect particulier du problème. Il est donc recevable.
- 203.** Le vice-président travailleur dit que le dernier sous-amendement proposé ne devrait pas paralyser la discussion. Il appuie l'amendement présenté par le membre gouvernemental de la Turquie ainsi que le sous-amendement proposé par l'UE et ses Etats membres, dont il espère qu'ils feront l'un comme l'autre l'objet d'un large consensus.
- 204.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, dit comprendre les préoccupations des membres gouvernementaux du Liban et de la Jordanie. Néanmoins, le texte doit rester équilibré et le sous-amendement supplémentaire n'est à cet égard pas nécessaire.
- 205.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie le sous-amendement proposé par l'UE et ses Etats membres dans l'espoir de favoriser l'obtention d'un consensus sur la question des réfugiés. Il relève toutefois le caractère péjoratif de la formule «perturber leur marché du travail» qui figure dans le sous-amendement présenté par la membre gouvernementale du Liban.
- 206.** Le membre gouvernemental du Pakistan appuie le sous-amendement proposé par l'UE et ses Etats membres. Les difficultés que connaissent les pays d'accueil, notamment la Jordanie et le Liban, sont connues de tous. Le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Liban est conforme à la recommandation n° 205 et aux principes directeurs de l'OIT sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force. Il invite le groupe des employeurs à appuyer l'amendement et le sous-amendement.
- 207.** La membre gouvernementale des Etats-Unis n'appuie aucune des modifications qu'il a été proposé d'ajouter au texte. Comme le groupe des employeurs, elle estime que cette question ne doit pas être examinée en séance plénière et que l'objectif de la commission est de fournir des orientations à l'OIT pour que celle-ci améliore l'efficacité de ses activités de coopération pour le développement.
- 208.** Le membre gouvernemental du Bangladesh appuie le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Liban et indique que son pays connaît des difficultés similaires avec les réfugiés rohingyas.
- 209.** Le président indique que le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Liban ne recueille pas un soutien suffisant et qu'il n'est donc pas adopté. Il revient au sous-amendement proposé par l'UE et ses Etats membres, dont il note qu'il fait l'objet d'un appui suffisant.
- 210.** La membre gouvernementale des Etats-Unis propose un autre sous-amendement visant à remplacer «dans le cadre de la coopération internationale afin de garantir un partage de la charge et des responsabilités plus prévisible et plus équitable» par «par un partage des responsabilités».

- 
- 211.** La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale des Etats-Unis.
- 212.** Le vice-président travailleur réaffirme qu'il appuie le sous-amendement proposé par l'UE et ses Etats membres, et rappelle que la question a été longuement débattue au cours des deux années antérieures, dans le cadre des travaux qui ont conduit à l'adoption de la recommandation n° 205. Le groupe des travailleurs n'est pas opposé au sous-amendement proposé par la membre gouvernementale des Etats-Unis, mais il aimerait connaître le point de vue d'autres membres gouvernementaux.
- 213.** Le membre gouvernemental du Pakistan n'appuie pas le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale des Etats-Unis, car il vide l'alinéa de son sens.
- 214.** La membre gouvernementale du Liban n'appuie pas le dernier sous-amendement proposé. Elle souligne qu'il est primordial de conserver la référence à la «coopération internationale».
- 215.** Le membre gouvernemental de la Chine rappelle que les conclusions portent sur la coopération pour le développement et estime par conséquent que les mots «coopération internationale» devraient être conservés. Il appuie le sous-amendement proposé par l'UE et ses Etats membres.
- 216.** Les membres gouvernementaux du Bangladesh et de la Turquie et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuient pas le dernier sous-amendement proposé.
- 217.** La membre gouvernementale des Etats-Unis propose un autre sous-amendement visant à conserver «coopération internationale» dans la phrase. Le sous-amendement est appuyé par la vice-présidente employeuse.
- 218.** La membre gouvernementale de l'Inde propose un sous-amendement consistant à supprimer «d'accueil», étant donné que des déplacements forcés peuvent se produire au sein d'un même pays.
- 219.** Le président demande aux membres de la commission de se prononcer sur le sous-amendement proposé par l'UE et ses Etats membres avant d'examiner de nouveaux sous-amendements.
- 220.** Le membre gouvernemental du Pakistan n'appuie pas le dernier sous-amendement proposé par la membre gouvernementale des Etats-Unis. Pour ce qui est du partage de la charge et des responsabilités, il faudrait reprendre les termes exacts de la recommandation n° 205, qui traite expressément de cette question.
- 221.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuie pas le dernier sous-amendement proposé. Il rappelle qu'un consensus s'est dégagé en faveur du premier sous-amendement.
- 222.** Le vice-président travailleur fait observer qu'il s'agit d'une question que les gouvernements doivent traiter dans le cadre de leurs activités de coopération. Le sous-amendement proposé par l'UE et ses Etats membres est équilibré.
- 223.** Le membre gouvernemental de la Turquie n'appuie pas le dernier sous-amendement proposé.



- 
224. Le membre gouvernemental de la Chine souligne que le sous-amendement proposé par l'UE et ses Etats membres est conforme à la recommandation n° 205, et appuie donc ce sous-amendement.
225. Le président indique que les deux derniers sous-amendements proposés par la membre gouvernementale des Etats-Unis ne recueillent pas un appui suffisant.
226. Le sous-amendement proposé par l'UE et ses Etats membres est adopté.
227. L'amendement est adopté tel que modifié.
228. Le point 1 est adopté tel que modifié.

## **Point 2**

229. Le point 2 est adopté.

## **Point 3**

230. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à insérer, après «A cet égard,», «la pleine mise en œuvre du Programme d'action d'Addis-Abeba et de l'ODD 17 est un impératif. En outre,». Il est important de faire référence au Programme d'action d'Addis-Abeba, car ce document définit les modalités de financement du développement pour l'après-2015.
231. Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement, tout comme le membre gouvernemental de la Chine.
232. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuie l'amendement mais propose un sous-amendement visant à supprimer l'adjectif «pleine», car exiger une pleine mise en œuvre lui semble irréaliste.
233. Le vice-président travailleur, la vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental du Pakistan appuient l'amendement.
234. La membre gouvernementale des Etats-Unis appuie le sous-amendement proposé par l'UE et ses Etats membres.
235. Le sous-amendement n'est pas adopté.
236. L'amendement est adopté.
237. Le membre gouvernemental du Brésil propose un amendement appuyé par le membre gouvernemental de la Chine, qui vise à remplacer «assurer des politiques et des instruments indépendants et transparents» par «faire progresser la coopération pour le développement». Le texte initial n'a pas sa place au sein de conclusions portant sur la coopération pour le développement.
238. Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement.
239. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.

- 
- 240.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, propose un sous-amendement selon lequel la fin de la phrase serait libellée comme suit: «assurer des politiques et des instruments indépendants et transparents et faire progresser la coopération pour le développement.». L'orateur juge important qu'il soit fait mention des politiques et des instruments indépendants et transparents.
- 241.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient le sous-amendement.
- 242.** Le sous-amendement est adopté.
- 243.** L'amendement est adopté tel que modifié.
- 244.** Le vice-président travailleur propose un amendement visant à supprimer la dernière phrase du point 3, car la notion de «financement innovant» n'est pas clairement définie.
- 245.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement. Elle déclare que la suppression de la phrase ne serait pas conforme aux objectifs de la commission de la discussion générale. Le financement innovant est essentiel pour la réalisation des ODD, au même titre que les dispositions fiscales.
- 246.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ne soutient pas l'amendement. Il déclare que l'OIT doit trouver de nouveaux moyens de financer ses activités de coopération pour le développement. Il ajoute que des précisions concernant les modes de financement innovants ont été fournies lors des travaux du groupe de rédaction.
- 247.** L'amendement n'est pas adopté.
- 248.** Le vice-président travailleur souligne combien il importe que cette question fasse l'objet d'un large consensus afin que les conclusions recueillent une large adhésion. Il ajoute qu'un consensus s'était dégagé au sein du groupe de rédaction et qu'il avait été décidé que les questions liées au financement innovant seraient placées dans le texte introductif du point pour discussion. Il demande au secrétariat d'apporter des précisions sur la procédure à suivre.
- 249.** Le président explique que la procédure sur laquelle la commission s'est mise d'accord et qu'elle a appliquée tout au long de ses travaux consiste à ne pas adopter les amendements qui ne font pas l'objet d'un soutien suffisant.
- 250.** La vice-présidente employeuse déclare que les partenaires sociaux se doivent de respecter les procédures appropriées et réaffirme que son groupe n'appuie pas l'amendement.
- 251.** Le vice-président travailleur en appelle à une approche constructive et fait valoir la bonne foi de son groupe et son respect du tripartisme. Le groupe des travailleurs est gravement préoccupé par la question du financement innovant, laquelle n'a pas été traitée. Or il avait cru comprendre, lors des travaux du groupe de rédaction, qu'il pourrait faire part de ces préoccupations pendant les débats de la commission.
- 252.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, souligne qu'il importe de respecter la procédure applicable et qu'il importe de faire aboutir la discussion.
- 253.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, prie instamment la commission de se concentrer sur les éléments qui font consensus plutôt que sur les points de désaccord et fait observer que le groupe des travailleurs doit pouvoir

---

exprimer ses vues. La question qui l'intéresse est visée au point 9 d), de sorte qu'il sera peut-être possible de trouver un consensus lorsque ce point sera examiné.

- 254.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer «d'adopter des dispositions fiscales durables et» après «impose» dans la dernière phrase.
- 255.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement.
- 256.** L'amendement est adopté.
- 257.** Le point 3 est adopté tel que modifié.

#### **Point 4**

- 258.** Le membre gouvernemental du Canada propose un amendement, appuyé par le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, qui vise à insérer «pour sensibiliser ses mandants aux liens existant entre le commerce et le travail et» après «rôle fondamental à jouer». Le but de cet amendement est de souligner que l'OIT doit effectuer des travaux de recherche et d'analyse afin de renforcer la cohérence, conformément à l'ODD 8 et aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail adoptées par la Conférence à sa 106<sup>e</sup> session.
- 259.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement visant à insérer «pour sensibiliser ses mandants en entreprenant des recherches sur le commerce et le travail» après «rôle fondamental à jouer», car les conclusions concernant les liens existant entre le commerce et le travail telles qu'elles ressortent de la base de connaissances actuelle sont mitigées.
- 260.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement, mais pas le sous-amendement.
- 261.** Le membre gouvernemental du Brésil appuie le sous-amendement.
- 262.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, soutient l'amendement mais pas le sous-amendement.
- 263.** Le sous-amendement n'est pas adopté.
- 264.** L'amendement est adopté.
- 265.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer «des banques multilatérales de développement» par «des institutions et des banques de développement multilatérales et régionales».
- 266.** Le vice-président travailleur, les membres gouvernementaux de la Chine et de l'Inde et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient l'amendement.
- 267.** L'amendement est adopté.
- 268.** Le point 4 est adopté tel que modifié.

---

## **Point 5**

269. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à ajouter «, tout en garantissant l'Agenda du travail décent» à la fin du point.
270. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement et propose un sous-amendement tendant à remplacer «garantissant» par «promouvant», car le fait de garantir l'Agenda du travail décent nécessiterait la mise en œuvre de mesures irréalistes en matière de contrôle.
271. Le vice-président travailleur, les membres gouvernementaux de la Chine, de l'Inde et du Zimbabwe, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient le sous-amendement.
272. Le sous-amendement est adopté.
273. L'amendement est adopté tel que modifié.
274. Le point 5 est adopté tel que modifié.

## **Partie II**

### **Titre**

275. Le titre de la partie II est adopté.

### **Point 6**

276. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à insérer «, entre autres,» après «est basé».
277. Le vice-président travailleur, la vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient l'amendement.
278. L'amendement est adopté.
279. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à remplacer «des droits humains» par «des droits de l'homme». Il demande l'avis du secrétariat à ce sujet.
280. La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental de la Belgique, et le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
281. Le représentant du Secrétaire général indique que le terme «droits humains» a été utilisé dans les normes internationales du travail récemment adoptées par la Conférence.
282. L'amendement est adopté.
283. Le membre gouvernemental du Brésil présente un amendement, appuyé par le membre gouvernemental de la Chine, qui vise à insérer «et de l'égalité hommes-femmes» après «des droits humains» afin de mettre en avant la question de l'égalité hommes-femmes, compte tenu, notamment, du rapport soumis par le Directeur général à la Conférence à la session en cours, qui s'intitule *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*.

- 
284. La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement visant à insérer «y compris» avant «l'égalité hommes-femmes», de façon à souligner que l'égalité hommes-femmes relève des droits humains.
285. Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient le sous-amendement.
286. En réponse à une question posée par la membre gouvernementale des Etats-Unis, la représentante adjointe du Secrétaire général confirme que les instruments internationaux fondamentaux relatifs aux droits humains englobent l'égalité hommes-femmes.
287. Le sous-amendement est adopté.
288. L'amendement est adopté tel que modifié.
289. Le point 6 est adopté tel que modifié.

### **Point 7**

290. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à remplacer «participera au» par «a un rôle déterminant à jouer dans la mise en œuvre du», afin d'insister sur le rôle que le Bureau devrait jouer dans la réforme du système des Nations Unies.
291. Le vice-président travailleur et le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
292. La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement parce qu'elle estime que la formulation initiale traduit mieux la nécessité qui s'impose à l'OIT de participer à la réforme du système des Nations Unies avant que celle-ci ne soit effectivement mise en œuvre.
293. L'amendement est adopté.
294. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement consistant à remplacer «donnera à l'OIT de» par «permettra à l'OIT de saisir les», afin de rendre le texte plus clair.
295. Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement.
296. L'amendement est adopté.
297. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à supprimer la dernière phrase du point 7, car elle est superflue.
298. La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement et relève l'importance de l'idée selon laquelle l'OIT doit s'adapter pour être à la hauteur de sa mission dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies.
299. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuie pas l'amendement.
300. L'amendement n'est pas adopté.



---

301. Le point 7 est adopté tel que modifié.

### **Partie III**

#### **Titre**

302. Le titre de la partie III est adopté.

#### **Point 8**

303. Le membre gouvernemental des Etats-Unis, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental du Canada, présente un amendement consistant à remplacer «bâtir une communauté mondiale offrant à tous des perspectives partagées de travail décent» par «promouvoir un avenir qui offre à tous un travail décent» dans un souci de concision et pour insister sur la contribution de l'OIT à la réalisation du travail décent pour tous.

304. Le vice-président travailleur appuie l'amendement.

305. Le membre gouvernemental de la Chine n'appuie pas l'amendement et fait observer que le texte initial fait mieux ressortir la responsabilité partagée que suppose la réalisation des ODD ainsi que l'importance de la coopération pour le développement dans les pays en développement.

306. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuie pas l'amendement.

307. Le membre gouvernemental des Etats-Unis propose un sous-amendement, appuyé par le membre gouvernemental du Canada, visant à remplacer «avenir» par «avenir commun».

308. La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement.

309. Le vice-président travailleur et les membres gouvernementaux du Brésil et de l'Inde n'appuient pas le sous-amendement.

310. Le membre gouvernemental de la Chine, s'exprimant au nom du GASPAC, n'appuie pas le sous-amendement, faisant observer que le texte initial reflète mieux l'aspiration du GASPAC à une coopération pour le développement inclusive.

311. Le membre gouvernemental du Zimbabwe n'appuie pas le sous-amendement et souligne la nécessité d'insister sur le partage des responsabilités en matière de coopération pour le développement.

312. Le membre gouvernemental du Brésil rappelle que le groupe de rédaction s'était mis d'accord sur le maintien du texte initial. Il n'appuie pas l'amendement.

313. La membre gouvernementale de l'Inde juge elle aussi préférable de conserver le texte initial.

314. Le sous-amendement n'est pas adopté.

315. L'amendement n'est pas adopté.

- 
- 316.** Le vice-président travailleur présente un amendement consistant à insérer, après «le cadre plus large des ODD», «Les Nations Unies, l’OIT et les autres agences ont un rôle primordial dans le suivi de l’exécution des ODD. La spécificité unique de l’OIT définie par sa structure de gouvernance tripartite et son mandat normatif, incluant son système de contrôle, doit être pleinement reconnue, en gardant l’indépendance de son mandat, de sa Constitution, de son financement et de sa programmation.» Le groupe des travailleurs juge important de renforcer la contribution de l’OIT à la réforme du système des Nations Unies.
- 317.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe ne saisit pas bien la finalité de l’amendement et propose qu’il soit reformulé dans des termes plus concis pour être plus clair.
- 318.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, indique qu’il appuie l’amendement, mais qu’il souhaite proposer un sous-amendement visant à supprimer la dernière partie de la phrase se lisant comme suit: «, en gardant l’indépendance de son mandat, de sa Constitution, de son financement et de sa programmation».
- 319.** Le membre gouvernemental de la Chine n’appuie ni l’amendement ni le sous-amendement.
- 320.** Le membre gouvernemental du Brésil fait remarquer que les ajouts proposés dans l’amendement portent sur des questions qui sont déjà traitées au point 8 c). Il n’appuie donc ni l’amendement ni le sous-amendement.
- 321.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, appuie le sous-amendement proposé par le groupe de l’Afrique.
- 322.** La membre gouvernementale des Etats-Unis appuie le sous-amendement, mais en propose un nouveau, en vertu duquel le texte serait libellé comme suit: «Les Nations Unies, l’OIT et les autres agences ont un rôle à jouer dans le soutien apporté aux pays afin de suivre et d’atteindre les ODD. Le caractère unique de l’OIT défini par sa structure de gouvernance tripartite et son mandat normatif, incluant son système de contrôle, devrait être reconnu.»
- 323.** La vice-présidente employeuse, présentant un sous-amendement au sous-amendement proposé par la membre gouvernementale des Etats-Unis, propose de remplacer «mandat» par «rôle».
- 324.** Le vice-président travailleur propose un autre sous-amendement visant à insérer au début du point «L’OIT et les autres institutions des Nations Unies jouent un rôle important en aidant les pays à suivre et à réaliser les ODD. Le caractère unique de l’OIT défini par sa Constitution, sa structure tripartite et son mandat normatif, y compris son système de contrôle, est fondamental pour remplir ce rôle et devrait être pleinement pris en compte dans tout futur système de financement et de programmation.»
- 325.** La vice-présidente employeuse demande des éclaircissements sur le texte proposé par le groupe des travailleurs et présente un autre sous-amendement consistant à supprimer, dans ce texte, «et devrait être pleinement pris en compte dans tout futur système de financement et de programmation».
- 326.** Le membre gouvernemental du Brésil appuie le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs.
- 327.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, appuie le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs, qui met en évidence la valeur ajoutée propre à l’OIT.

---

**328.** Le membre gouvernemental de la Chine et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.

**329.** Le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs est adopté.

**330.** L'amendement est adopté tel que modifié.

Point 8 a)

**331.** La vice-présidente employeuse présente un amendement consistant à insérer «des régions et» après «particuliers».

**332.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.

**333.** L'amendement est adopté.

**334.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer «en matière de déficits de» par «en ce qui concerne les obstacles au», afin de tenir compte des nombreuses autres difficultés que rencontrent les pays en matière de travail décent. Les déficits de travail décent sont en outre déjà mentionnés au point 1.

**335.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement et fait observer que «déficits de travail décent» relève de la terminologie communément employée au BIT. Cette expression a notamment été utilisée lors de la discussion sur les chaînes d'approvisionnement mondiales tenue par la Conférence, en 2016. Il propose un sous-amendement consistant à remplacer «en matière de déficits de» par «en ce qui concerne les déficits et les obstacles en matière de».

**336.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas le sous-amendement.

**337.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, dit avoir une préférence pour le terme «déficits», qu'il juge plus précis. Il est toutefois prêt à appuyer le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs si le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs parviennent à un consensus en faveur de ce sous-amendement.

**338.** La vice-présidente employeuse réaffirme que son groupe n'appuie pas l'amendement et retire le sous-amendement qu'elle a proposé.

**339.** Les membres gouvernementaux de l'Eswatini et du Zimbabwe et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuient pas l'amendement.

**340.** Les membres gouvernementaux du Brésil, des Etats-Unis et de l'Inde appuient l'amendement.

**341.** L'amendement n'est pas adopté.

**342.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à remplacer «concordance avec» par «alignement sur».

---

**343.** Le vice-président travailleur, la vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient l'amendement.

**344.** L'amendement est adopté.

**345.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement consistant à insérer «et les plans nationaux de développement» après «(PNUAD)». Les PPTD doivent également être alignés sur les plans nationaux de développement.

**346.** La vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur appuient l'amendement.

**347.** L'amendement est adopté.

**348.** Le point 8 *a)* est adopté tel que modifié.

Point 8 *b)*

**349.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement consistant à remplacer «l'élaboration des PPTD et des PNUAD, en coordination avec les coordonnateurs résidents des Nations Unies» par «l'élaboration des PPTD et, en coordination avec les coordonnateurs résidents des Nations Unies, dans celle des PNUAD». Le but de cet amendement est de rendre le texte plus clair et de préserver les priorités de l'OIT.

**350.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement.

**351.** L'amendement est adopté.

**352.** Le point 8 *b)* est adopté tel que modifié.

Nouvel alinéa après le point 8 *b)*

**353.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à déplacer l'alinéa *f)* du point 8 après l'alinéa *b)* du point 8, dans un souci de cohérence et pour donner plus de poids à l'alinéa *f)*.

**354.** La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement visant à insérer «et des ODD» après «travail décent» à l'alinéa *f)*.

**355.** Le vice-président travailleur, le membre gouvernemental de la Chine, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement et le sous-amendement.

**356.** La membre gouvernementale de l'Inde appuie le sous-amendement mais ne souscrit pas à l'amendement, car il est plus logique de laisser l'alinéa *f)* à son emplacement actuel.

**357.** Le sous-amendement est adopté.

**358.** L'amendement est adopté tel que modifié.

**359.** Le nouvel alinéa ajouté après le point 8 *b)* est adopté.

---

Point 8 c)

- 360.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à insérer «de la protection sociale,» après «du dialogue social,», car il est important de mentionner expressément la protection sociale.
- 361.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement.
- 362.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement, car elle ne comprend pas la raison de l'insertion proposée, la «protection sociale» étant sans rapport avec cette partie des conclusions.
- 363.** Les membres gouvernementaux de la Chine et de l'Eswatini et le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
- 364.** L'amendement est adopté.
- 365.** Le point 8 c) est adopté tel que modifié.

Point 8 d)

- 366.** Deux amendements déposés par les membres des travailleurs sont retirés. Le premier visait à insérer «et les multinationales» après «les moyennes entreprises» et le second, à remplacer «et à fournir une protection sociale» par «la création de revenus décents et le financement de la protection sociale».
- 367.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à ajouter la phrase suivante à la fin du point 8 d): «La stratégie de l'OIT dans le domaine de la coopération pour le développement devrait optimiser le potentiel du secteur privé en matière de développement en encourageant la création d'un environnement favorable à des entreprises durables et résilientes.»
- 368.** Le vice-président travailleur, les membres gouvernementaux de la Chine, de l'Eswatini, des Etats-Unis et de l'Inde et le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
- 369.** L'amendement est adopté.
- 370.** Le vice-président travailleur propose un amendement visant à insérer la phrase suivante à la fin du point 8 d): «De plus, la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales (2017) et les conclusions concernant la promotion des entreprises durables (2007) constituent des outils indispensables.» En effet, ces deux instruments donnent toute son importance au secteur privé.
- 371.** Le président note que le titre «Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales (2017)» n'est pas correct. Le titre exact, «Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale» sera inséré dans le texte par le secrétariat.
- 372.** La vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, approuvent l'amendement.
- 373.** L'amendement est adopté.
- 374.** Le point 8 d) est adopté tel que modifié.



---

Point 8 e)

- 375.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à insérer « des travailleurs de l'économie informelle et rurale » après « des jeunes ».
- 376.** La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient l'amendement.
- 377.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis propose un sous-amendement, appuyé par le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et par le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, tendant à ajouter, à la fin du point 8 e) : « L'OIT devrait appuyer les efforts visant à promouvoir l'accès au travail décent des travailleurs pauvres et des travailleurs de l'économie informelle et rurale. ». Le but de ce sous-amendement est d'intégrer dans le texte la question des travailleurs pauvres et des travailleurs de l'économie informelle et rurale.
- 378.** En réponse à une demande d'éclaircissement formulée par la vice-présidente employeuse, qui souhaitait savoir si le terme « travailleurs pauvres » est utilisé au BIT, la représentante adjointe du Secrétaire général explique que ce terme est utilisé au BIT, mais qu'il n'en existe pas de définition établie.
- 379.** La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur et le membre gouvernemental de la Chine appuient le sous-amendement.
- 380.** Le sous-amendement est adopté.
- 381.** L'amendement est adopté tel que modifié.
- 382.** Un amendement déposé par l'UE et ses Etats membres qui visait à insérer « des travailleurs pauvres » après « des jeunes » est retiré.
- 383.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à insérer « défavorisés » après « d'autres groupes ».
- 384.** Le vice-président travailleur, la vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental de la Chine et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient l'amendement.
- 385.** L'amendement est adopté.
- 386.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer « qui sont exclus du marché du travail et qui ne bénéficient pas d'une protection sociale adéquate » par «, et créer à cette fin des conditions et un environnement offrant des perspectives d'emploi et de revenus ».
- 387.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement et propose un sous-amendement visant à ajouter «, et créer à cette fin des conditions et un environnement offrant des perspectives d'emploi et de revenus » après « protection sociale adéquate ».
- 388.** La vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient le sous-amendement.
- 389.** Le sous-amendement est adopté.

---

**390.** L'amendement est adopté tel que modifié.

**391.** Le point 8 *e*) est adopté tel que modifié.

Point 8 *f*)

**392.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à supprimer le point 8 *f*), car son contenu a été déplacé après le point 8 *b*) en vertu d'un précédent amendement.

**393.** La vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur appuient l'amendement.

**394.** L'amendement est adopté.

**395.** Compte tenu de l'adoption de l'amendement précédent, deux amendements tombent. Le premier, déposé par le groupe de l'Afrique, visait à supprimer «other» dans la version anglaise et le second, présenté par les membres employeurs, visait à insérer «et des ODD» après «travail décent».

Point 8 *g*)

**396.** Un amendement présenté par le membre gouvernemental du Cameroun et visant à insérer «et pragmatique» après «programmatische» dans l'intitulé de l'alinéa et à ajouter «et pragmatique, intégrant les PPTD dans les programmes de réformes économiques d'ajustement des bailleurs de fonds et autres organismes d'aide et d'appui au développement. Cette coopération doit également s'inscrire dans une approche» avant «ciblée et à plus long terme» n'est pas appuyé; par conséquent, il tombe.

**397.** Le point 8 *g*) est adopté.

Point 8 *h*)

**398.** Le membre gouvernemental du Brésil, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental de l'Inde, présente un amendement visant à ajouter le membre de phrase suivant à la fin de l'alinéa: «, ainsi que du renforcement des capacités nationales des institutions bénéficiaires et pourvoyeuses de coopération pour le développement». Il est important de reconnaître comme il se doit le rôle et les responsabilités des institutions nationales qui prennent part aux activités de coopération pour le développement.

**399.** Le vice-président travailleur, la vice-présidente employeuse, le membre gouvernemental de la Chine, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.

**400.** L'amendement est adopté.

**401.** Le point 8 *h*) est adopté tel que modifié.

Point 8 *i*)

**402.** La vice-présidente employeuse présente un amendement consistant à insérer «grâce au dialogue social» après «partagée», en vue de clarifier le propos. Le dialogue social est en effet capital pour l'amélioration de la transparence et le partage des responsabilités.

**403.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement.

---

**404.** Le membre gouvernemental de la Malaisie et le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.

**405.** L'amendement est adopté.

**406.** Le point 8 *i*) est adopté tel que modifié.

Point 8 *j*)

**407.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer, à la dernière ligne, «fondamentales du travail» après «normes».

**408.** Le vice-président travailleur, estimant que cet ajout restreint indûment la portée de l'alinéa, propose un sous-amendement visant à remplacer «fondamentales» par «pertinentes», cet adjectif ayant déjà été utilisé dans un contexte semblable.

**409.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis n'appuie ni l'amendement ni le sous-amendement proposés, préférant le libellé initial car il englobe toutes les normes, y compris celles relatives à la sécurité et la santé au travail.

**410.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, dit que la question a déjà été examinée au sein du groupe de rédaction et fait observer que les efforts de promotion devraient porter sur le corpus de normes dans son ensemble. Par conséquent, il n'appuie ni l'amendement ni le sous-amendement.

**411.** Le membre gouvernemental de la Chine appuie l'amendement, qui va dans le sens de la reconnaissance des valeurs fondamentales de l'OIT, également mentionnée dans l'alinéa.

**412.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, rappelle que la commission a déjà eu une discussion sur cette question. Il importe de conserver le libellé initial.

**413.** Le président rappelle qu'une proposition analogue a été faite par le groupe des employeurs au sujet du deuxième paragraphe du préambule et qu'elle n'a pas été adoptée.

**414.** La vice-présidente employeuse retire l'amendement.

**415.** Le point 8 *j*) est adopté.

Point 8 *k*)

**416.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à supprimer «et des modes de financement innovants».

**417.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement. Il importe de maintenir la référence au financement qui figure dans le libellé initial, car le Programme 2030 repose sur les partenariats et le financement.

**418.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un sous-amendement visant à conserver le libellé initial et à insérer «respectant les principes de transparence et de redevabilité» après «modes de financement innovants».

**419.** Le vice-président travailleur appuie le sous-amendement.

- 
420. La vice-présidente employeuse dit que la question de la transparence est déjà traitée au point 8 *i*) et qu'il n'y a pas lieu d'y faire de nouveau référence. Elle n'appuie pas le sous-amendement.
421. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuie le sous-amendement.
422. Le sous-amendement est adopté.
423. L'amendement est adopté tel que modifié.
424. La membre gouvernementale de l'Inde, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental de la Turquie, présente un amendement visant à remplacer «régional et national» par «régional, national et local». Le but de cet amendement est d'insister sur les différences culturelles et sociales qui existent au niveau local dans des pays qui, comme l'Inde, se caractérisent par une grande diversité ethnique et une structure fédérale.
425. La vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur appuient l'amendement.
426. Les membres gouvernementaux du Bangladesh, du Brésil, de la Chine et des Etats-Unis, et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient l'amendement.
427. L'amendement est adopté.
428. Le point 8 *k*) est adopté tel que modifié.

#### Point 8 *l*)

429. Le point 8 *l*) est adopté.
430. Le point 8 est adopté tel que modifié.

## Partie IV

### *Titre*

431. Le titre de la partie IV est adopté.

### *Point 9*

#### Texte introductif

432. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à insérer, au début du point, «Le Bureau de l'OIT doit identifier les opportunités et les risques associés à l'utilisation de tous les instruments de financement innovant du développement et faire rapport à ce sujet au Conseil d'administration pour discussion et décision.»
433. La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement proposé, car il introduit une idée de conditionnalité qui est contraire à l'esprit des conclusions, celles-ci ayant pour objet de donner des orientations à l'OIT aux fins de sa stratégie globale.

- 
434. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un sous-amendement visant à remplacer «à l'utilisation de tous les instruments de financement innovant du développement» par «à des types de mécanismes innovants de financement qui sont nouveaux pour l'OIT».
435. Le vice-président travailleur et les membres gouvernementaux du Brésil et de la Chine appuient le sous-amendement.
436. La vice-présidente employeuse n'appuie pas le sous-amendement. Le libellé proposé porte à croire que l'OIT doit limiter ou soumettre à condition son utilisation des instruments de financement des ODD ou qu'elle émet des réserves à l'égard de tels instruments, alors qu'elle doit au contraire se montrer plus audacieuse et faire preuve d'initiative dans ce domaine.
437. Afin de faciliter la discussion et de permettre à la commission de parvenir à un consensus, le président propose de supprimer «et faire rapport à leur sujet au Conseil d'administration pour discussion et décision» dans le libellé proposé par l'UE et ses Etats membres.
438. La vice-présidente employeuse dit qu'elle n'a pas de problème avec ce que propose le président mais qu'il lui semble curieux de faire figurer un tel libellé dans le texte introductif du point 9. Le libellé proposé pourrait peut-être faire l'objet d'un nouvel alinéa après l'alinéa *d*) du point 9 1).
439. Le vice-président travailleur rappelle que le sous-amendement proposé par l'UE et ses Etats membres a été largement soutenu. Dans un esprit de consensus, son groupe est prêt à accepter que le texte ainsi modifié soit inséré après l'alinéa *d*) du point 9 1), à condition que le groupe des employeurs accepte la suppression du point 9 3) *c*), proposée dans un amendement qui sera examiné ultérieurement.
440. La vice-présidente employeuse approuve la proposition du vice-président travailleur.
441. L'amendement est adopté tel que modifié.

Point 9 1)

*Texte introductif*

442. Le texte introductif est adopté.

Point 9 1) a)

443. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à remplacer «la valeur ajoutée unique qu'elle apporte à la mise en œuvre du Programme 2030 et à» par «le tripartisme, l'action normative et le dialogue social qui constituent la valeur ajoutée unique de l'OIT dans la mise en œuvre du Programme 2030 et dans». L'objectif est de souligner la valeur ajoutée qu'apporte l'OIT et d'assurer la cohérence du texte en reprenant la formulation utilisée précédemment à ce sujet.
444. La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement, car il omet d'autres éléments importants qui font la valeur ajoutée de l'OIT.
445. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement, car il précise le sens du texte.



- 
446. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuie pas l'amendement, qui répète ce qui figure déjà ailleurs dans les conclusions.
447. Le vice-président travailleur rappelle que l'objectif de l'amendement est de préciser l'importance particulière que revêtent les trois éléments cités.
448. La vice-présidente employeuse fait observer que les points forts de l'OIT ne devraient pas être limités au dialogue social, à l'action normative et au tripartisme. Ces éléments sont certes importants, mais il y en a d'autres qu'il faudrait aussi prendre en compte.
449. La membre gouvernementale des Etats-Unis propose un sous-amendement appuyé par le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, qui se lit comme suit: «sa valeur ajoutée unique, y compris son tripartisme, son action normative et le dialogue social.»
450. Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient le sous-amendement.
451. Le membre gouvernemental de la Chine et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient le sous-amendement.
452. Le sous-amendement est adopté.
453. L'amendement est adopté tel que modifié.
454. La membre gouvernementale de l'Inde, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental de la Turquie, présente un amendement visant à remplacer «régional et national» par «régional, national et local». Il est important d'insister de manière cohérente dans tout le texte sur l'appropriation au niveau local, en particulier dans les pays qui ont une structure fédérale.
455. La vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur appuient l'amendement.
456. L'amendement est adopté.
457. Le point 9 1) a) est adopté tel que modifié.

*Point 9 1) b)*

458. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à remplacer «renforcer les capacités de ses mandants» par «utiliser les programmes phares et d'autres initiatives pour renforcer les capacités spécifiques de chaque mandant dans le dialogue social», afin de mettre en évidence le rôle essentiel des programmes phares de l'OIT.
459. La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement, car l'accent qui y est mis sur les programmes phares de l'OIT limite la portée du renforcement des capacités.
460. Le membre gouvernemental du Zimbabwe dit qu'il n'appuie pas l'amendement, pour la même raison.
461. Le vice-président travailleur fait observer que l'amendement n'est pas restrictif, dans la mesure où il fait référence à «d'autres initiatives».
462. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas l'amendement, car il considère que le texte initial a une portée plus large.

---

**463.** L'amendement n'est pas adopté.

**464.** Un amendement déposé par les membres travailleurs et visant à supprimer la dernière phrase de l'alinéa est retiré.

**465.** Le point 9 1) b) est adopté.

*Point 9 1) c)*

**466.** Le membre gouvernemental du Brésil, s'exprimant également au nom de la membre gouvernementale de l'Inde, présente un amendement visant à remplacer, à la fin de l'alinéa, «des mandants dans les PNUAD» par «aux PNUAD des mandants qui en font la demande» pour que la phrase soit plus claire.

**467.** Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement.

**468.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.

**469.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuie pas l'amendement.

**470.** L'amendement n'est pas adopté.

**471.** Le point 9 1) c) est adopté.

*Point 9 1) d)*

**472.** Un amendement déposé par les membres travailleurs qui visait à supprimer «à des modes de financement innovants et» est retiré.

**473.** Le point 9 1) d) est adopté.

*Point 9 1) e)*

**474.** Le membre gouvernemental du Brésil présente un amendement, appuyé par la membre gouvernementale de l'Inde, consistant à ajouter à la fin de l'alinéa: «, en tenant compte des travaux préparatoires et des résultats de la deuxième Conférence de haut niveau des Nations Unies sur la coopération Sud-Sud, qui se tiendra en 2019». L'importance de cette conférence sur la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, prévue prochainement à Buenos Aires, a été soulignée lors de la session du Conseil d'administration du BIT qui s'est tenue en mars 2018. L'amendement vise à la fois à renforcer le paragraphe et à fournir des orientations à l'OIT.

**475.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement.

**476.** La membre gouvernementale des Etats-Unis n'appuie pas l'amendement, faisant valoir que l'on ne saurait préjuger de l'issue d'une conférence qui n'a pas encore eu lieu.

**477.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas l'amendement.

**478.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse déclarent qu'ils se rallieront à l'avis de la majorité.

---

479. Le membre gouvernemental de la Chine présente un sous-amendement visant à remplacer «des travaux préparatoires et des résultats de la deuxième Conférence de haut niveau des Nations Unies sur la coopération Sud-Sud, qui se tiendra en 2019» par «en tenant compte des résultats de manifestations de haut niveau sur la coopération Sud-Sud».

480. Le sous-amendement n'est pas appuyé.

481. L'amendement n'est pas adopté.

482. Le point 9 1) e) est adopté.

*Point 9 1) f)*

483. Le point 9 1) f) est adopté.

*Point 9 1) g)*

484. Le membre gouvernemental du Brésil, s'exprimant aussi au nom de la membre gouvernementale de l'Inde, présente un amendement visant à insérer «qui en font la demande» après «les pays» afin de préciser dans quelles circonstances les Etats Membres peuvent bénéficier du soutien de l'OIT et de dissiper l'idée selon laquelle les activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement sont subordonnées aux recommandations des organes de contrôle.

485. Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement.

486. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement, de même que le membre gouvernemental du Sénégal, qui s'exprime au nom du groupe de l'Afrique.

487. L'amendement est adopté.

*Nouveaux alinéas après le point 9 1) g)*

488. Le vice-président travailleur présente un amendement consistant à ajouter un nouvel alinéa libellé comme suit: «promouvoir au niveau des PPTD et des PNUAD le cadre global des politiques de l'emploi pour promouvoir le plein emploi décent, productif, et librement choisi, qui a été adopté à l'OIT en 2014;». L'amendement est présenté, car le travail décent, la création d'emplois et l'emploi librement choisi sont des moyens importants pour réaliser les ODD.

489. La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement visant à remplacer, dans la version anglaise, «*global framework of employment policies*» par «*comprehensive employment policy framework*», et à supprimer «qui a été adopté à l'OIT en 2014;». Dans la mesure où les débats sur cette question se poursuivent depuis 2014, il n'y a pas lieu de se focaliser sur la seule année 2014.

490. Le vice-président travailleur n'appuie pas le sous-amendement. Le libellé initial de l'amendement a été négocié dans un cadre tripartite et l'orateur estime important de le conserver dans la mesure où la discussion porte sur la coopération pour le développement.

491. La membre gouvernementale des Etats-Unis demande au secrétariat de préciser si le «*comprehensive employment policy framework*» mentionné ici correspond au cadre global dont il a été question lors de la deuxième discussion récurrente tenue à la 103<sup>e</sup> session de la Conférence en 2014.

- 
492. La représentante adjointe du Secrétaire général confirme que les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur l'emploi, adoptées par la Conférence à sa 103<sup>e</sup> session (2014), font référence au «*comprehensive employment policy framework to promote full, decent, productive and freely chosen employment*».
493. Le vice-président travailleur fait observer que cet intitulé correspond parfaitement à l'intitulé qui figure dans l'amendement qu'il a présenté en français.
494. La membre gouvernementale des Etats-Unis déclare qu'il est important de conserver la terminologie exacte.
495. La représentante adjointe du Secrétaire général indique que la confusion provient de la version anglaise; la version française est correcte. L'intitulé anglais devrait se lire comme suit: «*comprehensive employment policy framework*».
496. La membre gouvernementale des Etats-Unis présente un autre sous-amendement, appuyé par le membre gouvernemental du Canada, qui se lit comme suit: «le cadre global des politiques de l'emploi pour promouvoir le plein emploi décent, productif, et librement choisi, adopté lors de la discussion récurrente sur l'emploi de la Conférence internationale du Travail en 2014».
497. La vice-présidente employeuse appuie le nouveau sous-amendement sous réserve que l'intitulé du cadre soit exact.
498. Le vice-président travailleur appuie le nouveau sous-amendement.
499. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuie le nouveau sous-amendement.
500. Le nouveau sous-amendement est adopté.
501. L'amendement est adopté tel que modifié.
502. La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux du Canada et de la Nouvelle-Zélande, présente un amendement consistant à ajouter un nouvel alinéa libellé comme suit: «aider les Etats Membres à renforcer les capacités de l'administration du travail et d'autres institutions qui s'occupent de suivre et de contrôler l'application de la législation nationale du travail;». Elle estime qu'il faut reconnaître l'importance que revêt l'application de la législation du travail.
503. La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
504. L'amendement est adopté.

*Point 9 1) i)*

505. La vice-présidente employeuse présente un amendement consistant à ajouter, à la dernière ligne, «, notamment grâce à un environnement favorable aux entreprises durables» après «économie formelle».
506. Le vice-président travailleur n'appuie pas l'amendement.

---

**507.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuie pas l'amendement.

**508.** L'amendement n'est pas adopté.

**509.** Le point 9 1) *i*) est adopté.

*Nouvel alinéa après le point 9 1) i)*

**510.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à ajouter un nouvel alinéa libellé comme suit: «renforcer les PPTD pour appuyer la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en particulier dans les entreprises multinationales impliquées dans des partenariats public-privé avec l'OIT;». Il renvoie aux conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales adoptées par la Conférence en 2016, et ajoute que les PPTD sont des instruments susceptibles d'améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les initiatives de coopération pour le développement dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, mises en œuvre dans le cadre de partenariats public-privé, pourraient donner des exemples de bonne gouvernance aux entreprises multinationales.

**511.** La vice-présidente employeuse se dit opposée à l'amendement, car elle estime que les PPTD devraient être axés sur la demande, elle-même fondée sur les priorités en matière de besoins définies par les mandants sur le terrain dans le cadre du dialogue social. Les obstacles au travail décent sont multiples. Il n'y a donc pas lieu de stigmatiser les chaînes d'approvisionnement mondiales, qu'il faudrait plutôt considérer dans un cadre plus global. Les conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, adoptées par la Conférence à sa 105<sup>e</sup> session (2016), devraient servir de document d'orientation sur cette question.

**512.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, dit qu'il est important d'accorder une attention particulière aux chaînes d'approvisionnement mondiales dans le cadre des activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement. Il ne juge toutefois pas nécessaire d'établir un lien entre les chaînes, d'une part, et les PPTD et les partenariats public-public, d'autre part, et propose un sous-amendement libellé comme suit: «appuyer la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en particulier avec les entreprises multinationales».

**513.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas le sous-amendement, car il réduit encore davantage la portée du propos en mettant l'accent uniquement sur les entreprises multinationales.

**514.** Le vice-président travailleur appuie le sous-amendement.

**515.** La vice-présidente employeuse présente un autre sous-amendement visant à supprimer «en particulier avec les entreprises multinationales». Renvoyant aux conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et à la Déclaration sur les entreprises multinationales, elle fait valoir qu'il n'y a pas lieu d'insister particulièrement sur les entreprises multinationales.

**516.** Le vice-président travailleur n'appuie pas le dernier sous-amendement proposé et réaffirme qu'il souscrit au sous-amendement présenté par l'UE et ses Etats membres. Il fait valoir que le débat sur cette question devrait être clos, puisqu'un appui majoritaire a été exprimé en faveur dudit sous-amendement.



- 
- 517.** La vice-présidente employeuse répond que de nouveaux sujets, qui n'ont pas été soulevés au cours des débats antérieurs, sont à présent introduits dans le texte sous la forme d'amendements. L'amendement proposé serait lourd de conséquences pour les entreprises et restreint le rôle des entreprises multinationales et des partenariats public-privé. Son adoption aurait de graves répercussions sur l'appui apporté au texte par le groupe des employeurs.
- 518.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, dit que, dans l'intérêt du consensus, il propose un sous-amendement libellé comme suit: «appuyer la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris avec les entreprises multinationales».
- 519.** Le vice-président travailleur appuie le dernier sous-amendement proposé.
- 520.** La vice-présidente employeuse réaffirme qu'elle voudrait d'abord avoir la confirmation que la question a été soulevée au cours des débats antérieurs de la commission.
- 521.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, indique qu'il a été expressément fait mention des chaînes d'approvisionnement mondiales dans la déclaration liminaire de l'UE et de ses Etats membres.
- 522.** Le vice-président travailleur dit que le rapport IV contient plusieurs références aux chaînes d'approvisionnement. Il fait observer que, dans sa déclaration liminaire, le groupe des travailleurs a préconisé l'établissement de partenariats avec des entités privées, y compris des entreprises et des sociétés multinationales, pour renforcer le mandat de l'OIT et son champ d'action. Il déclare que les partenaires de l'OIT dans le secteur privé devraient s'engager à améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement.
- 523.** Se fondant sur les informations fournies par le secrétariat à sa demande, le président confirme que la question a déjà été soulevée au cours des travaux de la commission et que les amendements portant sur ce sujet sont donc recevables. Une décision doit être prise quant aux modifications proposées, pour que la discussion puisse se poursuivre.
- 524.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, rappelle qu'il a proposé de remplacer «en particulier» par «y compris».
- 525.** Le vice-président travailleur appuie le dernier sous-amendement proposé.
- 526.** La vice-présidente employeuse dit que les conclusions sont censées donner à l'OIT des orientations dans le domaine de la coopération pour le développement, pas dans celui des chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle se dit préoccupée par le fait que n'importe quelle question puisse être intégrée dans les conclusions, quand bien même elle n'a pas fait l'objet d'un examen approfondi par la commission. Le groupe des employeurs n'est pas satisfait du libellé proposé ni de l'orientation que prennent les conclusions. Toutefois, afin de permettre la poursuite de la discussion, il est prêt à accepter le dernier sous-amendement proposé.
- 527.** Le dernier sous-amendement proposé est adopté.
- 528.** L'amendement est adopté tel que modifié.
- 529.** Le nouvel alinéa à insérer après l'alinéa *i*) du point 9 1) est adopté.

---

*Point 9 1) j)*

- 530.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer «à entreprendre ou» après «les Etats Membres» à la première ligne de l'alinéa, afin d'encourager les Etats Membres qui ne disposent pas de systèmes appropriés à cette fin à commencer à collecter et à diffuser des données.
- 531.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement.
- 532.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuie l'amendement.
- 533.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement.
- 534.** L'amendement est adopté.
- 535.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à insérer «ventilées» après «statistiques». Les Etats Membres devraient avoir accès à des données ventilées pour pouvoir donner effet au principe du Programme 2030 exigeant de «ne laisser personne de côté».
- 536.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement.
- 537.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement.
- 538.** L'amendement est adopté.
- 539.** La vice-présidente employeuse propose un amendement visant à insérer «à l'économie et» après «relatives» afin d'élargir le champ des données et des statistiques recueillies.
- 540.** Le vice-président travailleur appuie l'amendement.
- 541.** L'amendement est adopté.
- 542.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à insérer «, ventilées notamment par sexe et par handicap,» après «travail», et souligne que les statistiques et les données recueillies devraient tenir compte de ces importants facteurs.
- 543.** La vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur appuient l'amendement.
- 544.** Le membre gouvernemental du Brésil et le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
- 545.** L'amendement est adopté.
- 546.** Le point 9 1) *j)* est adopté tel que modifié.

*Point 9 1) k)*

- 547.** Le point 9 1) *k)* est adopté.

---

*Point 9 1) l)*

- 548.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à supprimer l’alinéa. Il ne voit pas pourquoi l’OIT devrait adapter sa structure extérieure à la structure du système des Nations Unies.
- 549.** La vice-présidente employeuse n’appuie pas l’amendement. Au cours de la discussion, la commission a reconnu la nécessité que l’OIT s’adapte pour être à la hauteur de sa mission dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies pour le développement et aux fins de la réalisation des ODD. L’oratrice rappelle que l’OIT n’est présente que dans une quarantaine de ses 187 Etats Membres et souligne la nécessité de revoir la configuration de sa structure extérieure et de sa stratégie afin de renforcer son efficacité.
- 550.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, n’appuie pas l’amendement et met en avant l’importance de conserver l’alinéa.
- 551.** Le vice-président travailleur explique que l’amendement vise à supprimer une phrase difficilement compréhensible, en particulier dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies. Toutefois, si la commission estime que l’alinéa n’est pas problématique, le groupe des travailleurs est disposé à le conserver. L’amendement est retiré.
- 552.** Le point 9 1) l) est adopté.

*Point 9 1) m)*

- 553.** Le point 9 1) m) est adopté.
- 554.** Le point 9 1) est adopté tel que modifié.

Point 9 2)

*Texte introductif*

- 555.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer «et les organisations d’employeurs et de travailleurs» par «, en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs,», car les alinéas qui suivent décrivent des mesures devant être prises par les gouvernements.
- 556.** Le vice-président travailleur et le membre gouvernemental du Sénégal, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, appuient l’amendement.
- 557.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, n’appuie pas l’amendement, car il aurait pour effet de limiter le rôle des partenaires sociaux.
- 558.** L’amendement est adopté.
- 559.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à remplacer «pourraient envisager de» par «devraient», afin que les orientations fournies aux gouvernements et celles destinées à l’OIT concordent davantage.
- 560.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l’amendement.

- 
- 561.** La membre gouvernementale des Etats-Unis propose un sous-amendement appuyé par la membre gouvernementale de l’Australie, qui vise à ajouter «envisager de» après «devraient», de façon à rendre le libellé moins prescriptif.
- 562.** Le vice-président travailleur n’appuie pas le sous-amendement.
- 563.** La vice-présidente employeuse déclare que c’est aux gouvernements de déterminer leur niveau d’engagement.
- 564.** Le président souligne que le texte tel que modifié met davantage l’accent sur le rôle des gouvernements. Il rappelle que l’objectif du texte initial était de préciser les rôles propres à chaque groupe de mandants.
- 565.** La vice-présidente employeuse répond que les partenaires sociaux joueront un rôle dans la réalisation des ODD, mais que les actions visées dans le point 9 2) relèvent de la responsabilité directe des gouvernements, qui devraient les mener à bien en consultation avec les partenaires sociaux.
- 566.** Le membre gouvernemental de la Chine se dit favorable au maintien du mot «devraient», afin de montrer clairement les mesures à prendre en faveur de la réalisation des ODD.
- 567.** Les membres gouvernementaux du Brésil, de l’Eswatini, de l’Inde et du Zimbabwe, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, appuient l’amendement.
- 568.** L’amendement est adopté tel que modifié.

*Nouvel alinéa avant le point 9 2) a)*

- 569.** Le vice-président travailleur présente un amendement visant à ajouter un nouvel alinéa libellé comme suit: «promouvoir et favoriser, aux niveaux mondial, régional et national, l’intégration de l’Agenda du travail décent dans le Programme 2030;».
- 570.** La vice-présidente employeuse observe que l’Agenda du travail décent est déjà incorporé dans le Programme 2030. De plus, il est déjà fait expressément mention de cette question au point 9 1) a).
- 571.** Le vice-président travailleur retire l’amendement.

*Point 9 2) a)*

- 572.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, présente un amendement consistant à remplacer «*enhancing*» par «*strengthening*» dans la version anglaise.
- 573.** Le vice-président travailleur, la vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental du Sénégal, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, appuient l’amendement.
- 574.** L’amendement est adopté.
- 575.** La membre gouvernementale de l’Inde, s’exprimant également au nom du membre gouvernemental du Brésil, présente un amendement visant à supprimer «, y compris le rôle de l’OIT auprès des institutions financières internationales, et y intégrer les modalités de financement pertinentes». Les institutions financières internationales offrent un terrain peu

---

favorable au dialogue social, et leurs programmes sont souvent incompatibles avec les activités de l'OIT.

**576.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse n'appuient pas l'amendement.

**577.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuie pas l'amendement, car il importe de renforcer la cohérence des politiques entre l'OIT et les institutions financières internationales.

**578.** Le membre gouvernemental de la Chine appuie l'amendement.

**579.** L'amendement n'est pas adopté.

**580.** Le point 9 2) *a)* est adopté tel que modifié.

*Point 9 2) b) et c)*

**581.** Le point 9 2) *b)* et *c)* est adopté.

**582.** Le point 9 2) est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 9 3)

**583.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à remplacer «pourraient envisager de» par «devraient».

**584.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement.

**585.** La membre gouvernementale des Etats-Unis n'appuie pas l'amendement, car il reformule l'invitation adressée aux gouvernements de contribuer au CSBO de manière trop prescriptive.

**586.** La membre gouvernementale de l'Inde n'appuie pas l'amendement, car «pourrait» est le terme qui convient en l'espèce.

**587.** L'amendement est adopté.

*Point 9 3) a)*

**588.** Un amendement déposé par le membre gouvernemental du Brésil visant à ajouter à la fin de l'alinéa «, qui constitue un exemple de modalité prévisible et sans préaffectation à destination de l'OIT» tombe, car il n'est pas appuyé.

**589.** Le point 9 3) *a)* est adopté.

*Point 9 3) b)*

**590.** Le point 9 3) *b)* est adopté.

*Point 9 3) c)*

**591.** Lors de la discussion antérieure consacrée au texte introductif du point 9, il a été convenu de supprimer l'alinéa *c)* du point 9 3). Les trois amendements relatifs à l'alinéa *c)* sont donc retirés.



- 
592. L'alinéa c) du point 9 3) est supprimé.
593. Le point 9 3) est adopté tel que modifié.
594. Le point 9 est adopté tel que modifié.
595. La partie IV est adoptée telle que modifiée.

## **Adoption du titre et du projet de conclusions dans son ensemble**

596. Le titre et le projet de conclusions sont adoptés tels que modifiés.

## **Adoption du projet de résolution**

597. Le projet de résolution est adopté.
598. Avant de prononcer son discours de clôture, le représentant du Secrétaire général propose à la commission de reconsidérer sa décision concernant la traduction de «*human rights*» en français, compte tenu de la nécessité de garantir le respect de la terminologie du BIT.
599. Le membre gouvernemental de la France dit comprendre le souci de cohérence, mais réaffirme l'attachement de la France au terme «droits de l'homme».
600. La membre gouvernementale de la Belgique dit que son pays souscrit à la terminologie proposée par le secrétariat.

## **Remarques finales**

601. Le représentant du Secrétaire général remercie le président d'avoir permis à tous les participants de s'exprimer sans jamais cesser de rechercher le consensus. Il remercie également la vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur de leur dur labeur et de l'esprit de compromis dont ils ont fait preuve. La commission a examiné les principales questions se rapportant aux activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement et a fourni à l'Organisation des orientations claires afin qu'elle puisse participer, dans un monde en constante évolution, à la réforme du système des Nations Unies pour le développement et à la réalisation des ODD.
602. La représentante adjointe du Secrétaire général remercie les participants de leur contribution active aux travaux de la plénière et du groupe de rédaction, qui ont abouti à un document final stratégique et en prise avec l'actualité qui orientera les activités de l'OIT dans le cadre de la mise en œuvre du Programme 2030. Les conclusions reconnaissent la valeur ajoutée particulière que l'OIT apporte aux activités de coopération pour le développement menées à l'échelle nationale. Ces conclusions s'appuient sur les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent et sur les principes directeurs de transparence, de redevabilité et de responsabilité, et tiennent compte de la nécessité de renforcer les capacités des mandants et du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies. La feuille de route prévoit des mesures concrètes à prendre pour orienter l'action de l'OIT et sa future stratégie en matière de coopération pour le développement. Elle traduit également la confiance qu'ont les mandants dans la capacité de l'Organisation à s'acquitter de sa mission.

- 
- 603.** La vice-présidente employeuse note que, bien que le rapport ne contienne aucune information concernant l'impact de la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement, la discussion a été fructueuse et a mis en évidence l'importance cruciale des activités de coopération pour le développement menées par l'OIT dans un monde du travail en mutation, et a permis de dégager les éléments de base d'une nouvelle stratégie. Le groupe des employeurs est néanmoins déçu que la promotion de l'emploi par la création d'un environnement favorable aux entreprises durables ne soit pas suffisamment mise en avant dans les conclusions. L'oratrice insiste sur l'importance qu'il y a à reconnaître le rôle des entreprises dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies, étant donné la contribution majeure que peut apporter le secteur privé à la réalisation des ODD. L'OIT doit s'orienter vers des programmes à plus long terme afin que son action ait un réel impact et donne des résultats durables sur le terrain. Les PPTD fondés sur la demande et les besoins revêtent une grande importance à cet égard. Prospérer dans le système réformé des Nations Unies tout en préservant ce qui fait sa spécificité exigera de la part de l'Organisation un effort d'adaptation. Malgré des débats difficiles sur la question du financement innovant, l'oratrice se dit satisfaite qu'un consensus ait pu être obtenu, car l'innovation et l'accès à une plus grande diversité de ressources sont essentiels pour que l'OIT puisse contribuer de façon décisive à la réalisation des ODD. Elle estime que la commission est sortie du cadre de son mandat en faisant référence aux chaînes d'approvisionnement mondiales dans les conclusions. Les participants ont reconnu que l'OIT devait être à la hauteur de sa mission et conserver toute sa pertinence au sein du système des Nations Unies. La création d'emplois et l'appui aux petites et aux moyennes entreprises, en particulier dans les pays en développement, seront indispensables pour parvenir aux résultats escomptés en matière de développement.
- 604.** Le vice-président travailleur se félicite que les conclusions intègrent la majeure partie des questions qui ont été traitées au cours des deux dernières semaines. Le groupe des travailleurs estime que la création d'emplois est un défi majeur qui ne pourra être relevé que par la mise en place d'un environnement favorable. Il est donc nécessaire de garantir le respect du tripartisme et du dialogue social dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies, et il importe de mettre en avant tous les aspects de l'Agenda du travail décent dans la réalisation des ODD. La question du financement innovant intéresse particulièrement le groupe des travailleurs. Toutefois, un certain nombre de questions quant aux incidences de ces modes de financement sont restées en suspens. Les conclusions établissent un cadre approprié pour aller de l'avant. Enfin, le groupe des travailleurs attache une importance capitale au respect des normes internationales du travail et au renforcement de la capacité des mandants de contribuer à la réalisation des ODD.
- 605.** La membre gouvernementale des Etats-Unis remercie le secrétariat, le président, le groupe des travailleurs, le groupe des employeurs et les membres gouvernementaux pour la bonne volonté dont ils ont fait preuve afin de surmonter les difficultés et de travailler ensemble de manière constructive. Les conclusions préconisent l'élaboration de programmes fondés sur des données factuelles, favorisent l'appropriation par les pays et encouragent la pérennisation et la diffusion des bonnes pratiques, traduisant une volonté commune d'améliorer le quotidien des travailleurs, notamment en instaurant un environnement favorable aux entreprises durables. Certaines questions qui sont évoquées dans les conclusions ne sont pas liées au sujet examiné, et c'est pourquoi l'oratrice ne peut approuver le texte dans son intégralité. Elle indique que les Etats-Unis ne souscrivent pas à l'idée selon laquelle «la pleine mise en œuvre du Programme d'action d'Addis-Abeba et de l'ODD 17 est un impératif». Elle note également que le Programme 2030 n'est pas un texte contraignant et qu'il ne crée aucun droit ni aucune obligation au regard du droit international, n'a aucune incidence sur les droits ou obligations existants et ne crée aucun nouvel engagement financier. Le Programme 2030 invite les pays à mettre en œuvre ses dispositions d'une manière qui soit conforme aux droits et aux obligations incombant aux Etats en vertu du droit international. L'oratrice souligne que la mise en œuvre du Programme 2030 doit se

---

faire dans le respect des mandats propres à d'autres processus ou institutions, y compris des processus de négociation, et indépendamment de ceux-ci. Cette mise en œuvre ne préjuge pas des décisions ou des mesures qui sont actuellement prises dans d'autres instances, et ne constitue pas un précédent. A titre d'exemple, l'oratrice indique que le Programme 2030 ne témoigne pas d'un engagement à fournir de nouveaux moyens d'accès au marché des biens ou des services. Il n'a pas non plus vocation à interpréter ou à modifier les décisions ou accords de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), tels que l'Accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce. Les Etats-Unis reconnaissent le Programme 2030 en tant que cadre global du développement durable, saluent l'accent qu'il met sur une responsabilité partagée, y compris au niveau national, et soulignent que tous les pays ont un rôle à jouer pour concrétiser la vision qui le sous-tend. Le Programme 2030 reconnaît que chaque pays doit s'efforcer de le mettre en œuvre conformément à ses politiques et priorités nationales.

- 606.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, indique que la Bosnie-Herzégovine et le Monténégro s'associent à sa déclaration. Elle réaffirme l'engagement de l'UE en faveur du Programme d'action d'Addis-Abeba et de l'Accord de Paris sur les changements climatiques et rappelle combien il importe de garantir une transition économique inclusive et durable, notamment pour les femmes, les jeunes et les personnes handicapées, et de reconnaître les défis que devra relever plus particulièrement l'Afrique. Il est essentiel de promouvoir l'ensemble des normes du travail, en particulier si l'on veut supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et la création de perspectives économiques pour les réfugiés et leurs pays d'accueil sont également des priorités majeures. Les conclusions donneront au Bureau les orientations nécessaires à cet égard. Aux fins de l'élaboration de la nouvelle stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement, il faudra tenir compte de quatre éléments fondamentaux: la cohérence des politiques, la promotion du tripartisme, le renforcement de l'efficacité et de l'impact des activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement et la mise en place de partenariats multipartites dans le cadre de l'Agenda du travail décent. Les conclusions font ressortir la nécessité qui s'impose à l'Organisation de collaborer avec les coordonnateurs résidents, d'intégrer l'Agenda du travail décent dans les PNUAD et d'encourager la participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces derniers. Elles traduisent également le fait que l'OIT doit chercher à établir des partenariats plus larges et durables. L'Organisation doit aussi réexaminer la configuration de sa structure extérieure et mettre davantage l'accent sur l'égalité hommes-femmes. Une communauté mondiale s'est formée pour appuyer la réalisation des ODD grâce à l'Agenda du travail décent, conformément au Partenariat mondial pour le développement durable préconisé par le Programme 2030.
- 607.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, reconnaît la souplesse dont ont fait preuve le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs, qui ont l'un et l'autre fait des concessions. Il relève la qualité des conclusions, qui feront progresser la réalisation de l'Agenda du travail décent.
- 608.** Le membre gouvernemental de la Chine remercie le président et l'ensemble de la commission. S'exprimant en tant qu'acteur de la coopération pour le développement, il souhaite féliciter tous les participants pour leur contribution dans ce domaine. Les travaux de la commission sont un excellent exemple de l'efficacité du dialogue social et l'accent qui a été mis sur la nécessité de «ne laisser personne de côté» mérite d'être salué.
- 609.** La membre gouvernementale de l'Inde remercie la commission et le secrétariat de leur travail. Dans un monde en pleine mutation, les activités de coopération pour le développement à l'appui des ODD sont importantes tant dans pour les pays en

---

développement que pour les pays développés. Il faut que la communauté internationale s'attèle résolument aux défis qui se présentent à elle et qu'elle écoute ce que les pays en développement ont à dire.

- 610.** Le président donne la parole à la membre gouvernementale du Liban, qui a demandé à exercer son droit de réponse à la suite de la déclaration faite par le membre gouvernemental de la République arabe syrienne au cours de la cinquième séance <sup>3</sup>.
- 611.** La membre gouvernementale du Liban explique que son pays se sent tenu de répondre à la déclaration que le membre gouvernemental de la République arabe syrienne a faite au sujet de la situation des travailleurs syriens au Liban. Il importe de ne pas confondre les travailleurs syriens qui possèdent un permis de travail, ceux qui travaillent sans permis de travail et ceux qui ont le statut de réfugié. Des travailleurs qui travaillent légalement au Liban peuvent être victimes de violations de leurs droits, mais ils ont accès à des voies de recours. Le gouvernement du Liban a le droit souverain d'organiser le marché du travail et de préserver le tissu social et économique du pays. Le Liban ne ménage aucun effort pour s'acquitter de ses obligations à l'égard des réfugiés et en ce qui concerne la protection de leurs droits. Soulignant la nécessité de remédier aux effets des crises et des conflits, l'oratrice invite les pays à créer les conditions nécessaires au retour des travailleurs dans leur pays d'origine.
- 612.** Le président remercie la commission. La diversité des opinions et des positions qui ont été exprimées et la détermination dont tous les membres ont fait preuve pour parvenir à un document final satisfaisant témoignent de l'importance de la question qui était en discussion et des attentes qu'elle suscite chez des millions de personnes.

Genève, le 8 juin 2018

*(Signé)* S. Ndebele  
Président

J. Mugo  
Vice-présidente employeuse

M. Guiro  
Vice-président travailleur

Yutong Liu  
Rapporteur

<sup>3</sup> Voir paragraphe 143.



## Séance plénière

### Rapports de la Commission de la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Compte rendu des travaux .....	1
Présentation, discussion et approbation du compte rendu des travaux de la Commission de la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable .....	1
Résolution et conclusions .....	15
Adoption des conclusions concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable .....	15
Adoption de la résolution concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable .....	15



---

Vendredi 8 juin 2018, 10 h 15

*Présidence de M<sup>me</sup> Majali*

## **Compte rendu des travaux**

### **Présentation, discussion et approbation du compte rendu des travaux de la Commission de la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable**

**La Présidente**  
*(original anglais)*

Je déclare ouverte la treizième séance plénière de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

Ce matin, nous commencerons par la présentation, la discussion et l'approbation du rapport de la Commission de la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable, qui figure dans le *Compte rendu provisoire*, n<sup>o</sup> 7B.

Les membres du bureau de la commission, qui se trouvent à la tribune, sont M. Ndebele, président de la commission; M<sup>me</sup> Mugo, vice-présidente employeuse; M. Guiro, vice-président travailleur; et M. Yutong Liu, rapporteur.

Je donne la parole au rapporteur de la commission, M. Liu, afin qu'il nous présente le rapport. Les autres membres du bureau de la commission prendront ensuite la parole chacun à leur tour.

**M. Liu**  
Rapporteur de la Commission  
de la discussion générale sur une coopération  
efficace pour le développement  
*(original anglais)*

Je travaille dans le domaine de la coopération pour le développement depuis plus de vingt ans, aussi est-ce un immense honneur pour moi de présenter à la Conférence, pour approbation, le compte rendu des travaux et, pour adoption, les conclusions de la Commission de la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement.

Le compte rendu des travaux et les conclusions qui l'accompagnent sont l'aboutissement de neuf jours de dur labeur au cours desquels la commission a tout mis en œuvre pour atteindre ses objectifs dans le plein respect du tripartisme. La commission a tenu dix séances plénières. Les nuits ont été longues, et les points de vue parfois profondément divergents. Quand je regarde mes collègues aujourd'hui, j'ai l'impression que, comme après un long voyage, nous sommes sous le coup d'un décalage horaire. Un véritable esprit de dialogue social a animé les débats et l'élaboration de l'ensemble de conclusions soumis pour adoption. Je peux dire, non sans fierté, que nous avons été l'incarnation même du tripartisme, valeur suprême de l'OIT.

---

Si notre commission a pu mener ses travaux à bonne fin, c'est en grande partie grâce à l'investissement personnel de son président, M. Ndebele, de ses deux vice-présidents, M<sup>me</sup> Mugo et M. Guiro, ainsi que des représentants des groupes gouvernementaux régionaux, qui ont travaillé sans relâche pour aplanir les points de désaccord et faire émerger un consensus. Je souhaite remercier tous les membres de la commission de leur dévouement et du travail constructif qu'ils ont fourni, souvent jusque tard dans la nuit. J'aimerais également saluer l'endurance des membres du groupe de rédaction, qui ont tenu six séances et ont établi pour soumission à la commission un projet de conclusions reflétant les débats menés au sein de celle-ci.

Je voudrais également rendre hommage au Bureau et au travail considérable qu'il a fourni pour établir le rapport dont était saisie la commission et dans lequel étaient exposés en détail plusieurs sujets de réflexion destinés à guider l'action future de l'Organisation. En outre, la compétence et le dévouement des membres du secrétariat ont considérablement facilité nos travaux. Je tiens à remercier en particulier le représentant du Secrétaire général, M. Oumarou, la représentante adjointe du Secrétaire général, M<sup>me</sup> Vejs-Kjeldgaard, ainsi que les membres du secrétariat, notamment les experts, les traducteurs, les interprètes et l'ensemble des collègues affectés à des fonctions d'appui.

La dernière discussion que la Conférence internationale du Travail a consacrée à l'action de l'OIT dans le domaine de la coopération technique remonte à 2006. Au cours des douze dernières années, le monde du travail n'a cessé de se transformer, et les marchés du travail sont aujourd'hui marqués par les technologies, la mondialisation, les changements climatiques, l'évolution démographique et les migrations, entre autres facteurs. En 2015, forcée de constater que la pauvreté persistait et que la croissance ne profitait pas à tous, la communauté internationale a adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), qui établit un cadre ambitieux visant à améliorer le bien-être de l'humanité, à éliminer la pauvreté et à placer l'Agenda du travail décent au cœur des objectifs de développement durable (ODD).

La réforme proposée par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) pour repositionner le système des Nations Unies pour le développement de façon à favoriser la réalisation des ODD a pour mission principale de renforcer la cohérence, l'efficacité et l'intégration, notamment en ce qui concerne les activités menées sur le terrain. Les résultats de cette réforme auront de profondes répercussions sur les activités de coopération pour le développement. La commission ne pouvait donc pas tenir cette discussion générale à un moment plus opportun. Elle était investie d'une mission importante: fournir à l'OIT des orientations en vue de l'élaboration de sa future stratégie de coopération pour le développement.

J'ai maintenant l'honneur de présenter à la Conférence internationale du Travail, pour approbation et adoption, les deux principaux produits des travaux de la commission que sont le compte rendu des travaux et les conclusions. Le compte rendu des travaux de la commission comporte cinq parties. La première contient les déclarations liminaires des membres employeurs et travailleurs et des représentants des groupes régionaux, des gouvernements et des organisations non gouvernementales. Les autres parties concernent respectivement les quatre points proposés pour la discussion tels que présentés dans le rapport soumis par le Bureau à la Conférence. Le premier de ces points porte sur la façon dont l'OIT devrait adapter ses activités de coopération pour le développement au nouveau contexte. Le deuxième point traite du lien entre la valeur ajoutée de l'OIT et son action dans le domaine de la coopération pour le développement. Le troisième point concerne la manière dont les activités de l'OIT peuvent aider au mieux les mandants à intégrer le travail décent dans les stratégies nationales de développement. Enfin, le quatrième point a trait aux modalités de financement du développement et aux responsabilités respectives des mandants et du Bureau en la matière ainsi qu'à la question des partenariats et du financement innovant.

---

Pour ce qui est des conclusions soumises pour adoption, permettez-moi de souligner certains points importants des dispositions de fond qui y figurent. Dans le préambule, il est reconnu que l'OIT devrait promouvoir la compréhension et la reconnaissance de ses valeurs et de son mandat dans le cadre de ses activités en matière de coopération pour le développement et de ses partenariats aux fins de la réalisation du Programme 2030.

Les conclusions sont divisées en quatre parties qui portent respectivement sur le nouveau contexte de la coopération pour le développement, la réforme du système des Nations Unies pour le développement, les principes directeurs pour l'action future de l'OIT en matière de coopération pour le développement et une feuille de route indiquant la voie à suivre pour donner effet aux conclusions.

La première partie des conclusions insiste sur la diversité et la complexité des tendances qui influent sur le monde du travail, et met en avant les orientations globales que fournissent la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, et la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent adoptée par la Conférence en 2016. Cette partie souligne également le fait que, si l'aide publique au développement demeure une source importante de financement du développement, il est nécessaire d'envisager d'autres options, notamment la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, la mobilisation des ressources nationales, les partenariats multipartites, les mécanismes de financement innovants et les investissements à caractère durable réalisés dans les pays.

L'importance que revêt le renforcement de l'OIT dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies pour le développement est mise en avant dans la deuxième partie. Tous les membres ont reconnu que les réformes ambitieuses engagées par le Secrétaire général de l'ONU pour favoriser la mise en œuvre du Programme 2030 auront de profondes répercussions sur les activités menées par l'OIT dans le domaine de la coopération pour le développement. Tous ont également appuyé sans réserve l'idée que l'OIT, seule institution spécialisée des Nations Unies dotée d'une structure tripartite, devrait saisir les nouvelles possibilités qui s'offrent à elle en tirant parti de sa valeur ajoutée unique, de son mandat, de son rôle normatif et du dialogue social, ainsi que de ses compétences techniques relatives aux quatre piliers de l'Agenda du travail décent.

La troisième partie porte sur les moyens de relever les défis qui se posent dans le monde du travail et de bâtir une communauté mondiale offrant à tous des perspectives partagées de travail décent. Elle énonce à cette fin 12 principes visant à définir une approche plus efficace et novatrice de la coopération pour le développement.

Enfin, à partir des principes directeurs et du nouveau contexte décrits dans les parties précédentes, une feuille de route est définie dans la quatrième partie des conclusions. L'OIT y est en particulier invitée à promouvoir et à mettre en avant sa valeur ajoutée unique à tous les niveaux et à renforcer les capacités de ses mandants afin de les aider à participer de manière effective à la mise en œuvre du Programme 2030.

A mon sens, ces conclusions fournissent au Bureau les orientations dont il aura besoin pour aller de l'avant. Elles soulignent l'importance de son rôle auprès des gouvernements et des partenaires sociaux, lequel consiste à les aider à promouvoir l'Agenda du travail décent dans le cadre plus large des ODD par la voie d'une coopération efficace pour le développement.

Dans la résolution, le Directeur général du BIT est prié d'élaborer un plan d'action visant à donner effet aux conclusions, en vue de le soumettre pour examen au Conseil d'administration, et de communiquer les conclusions aux organisations concernées aux niveaux mondial et régional.

---

J'ai à présent l'honneur et le privilège de soumettre à la Conférence internationale du Travail, pour approbation et adoption, les rapports de la commission, y compris les conclusions et la résolution concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable.

**M<sup>me</sup> Mugo**

Vice-présidente employeuse de la Commission  
de la discussion générale sur une coopération  
efficace pour le développement  
(*original anglais*)

Je tiens tout d'abord à remercier les membres du bureau de la commission, le secrétariat et les membres du groupe des employeurs de leur contribution et de leur participation active aux travaux de la commission.

A la veille du centenaire de l'OIT, la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement revêtait une importance cruciale. Les changements à l'œuvre au niveau mondial, les mutations sans précédent du monde du travail, les objectifs de développement durable (ODD) et la réforme du système des Nations Unies ont transformé l'environnement dans lequel s'inscrivent les services fournis par l'OIT aux mandants. Une nouvelle feuille de route s'impose pour nous guider dans ce nouvel environnement. Nous pensons avoir fait de notre mieux pour la définir. Des jalons importants ont certes pu être posés, mais d'autres ont malheureusement été laissés de côté. Au cours des débats, le groupe des employeurs a insisté sur le rôle primordial qu'aurait à jouer le secteur privé dans la réalisation des objectifs de la coopération pour le développement que nous nous sommes efforcés de définir collectivement, selon des perspectives parfois différentes.

De notre point de vue, les employeurs sont le moteur de la création d'emplois et d'une croissance inclusive et sont, à ce titre, idéalement placés pour réaliser l'objectif d'un développement économique durable qui favorise l'inclusion sociale. Il est essentiel d'instaurer un environnement favorable aux entreprises durables et résilientes. Dans ce contexte, les employeurs ont exposé leurs priorités. La stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement devrait avant tout appuyer la promotion de l'emploi en mettant en place un environnement favorable à la création d'emplois et des programmes de renforcement des capacités adaptés aux besoins du marché du travail. Nous sommes heureux que, en dépit des points de vue souvent divergents qui ont été exprimés, les délibérations de la commission aient abouti à un résultat relativement équilibré. Toutefois, nous nous attendions à une discussion moins tendue et beaucoup plus constructive sur le rôle du secteur privé dans le développement.

Nous espérons davantage de soutien, en particulier de la part des gouvernements, en faveur d'une approche équilibrée qui réponde aux besoins des mandants compte tenu de la réforme du système des Nations Unies, processus auquel les mandants de l'OIT devraient par ailleurs pouvoir contribuer. Nous estimons que la participation des partenaires sociaux aux initiatives nationales relatives aux ODD garantira l'intégration, en termes concrets et pas seulement théoriques, de la question du travail décent dans les Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).

L'OIT doit mettre davantage à profit les compétences, les connaissances et l'expérience des entreprises et exploiter le potentiel offert par les partenariats public-privé en appliquant des procédures et des programmes efficaces et solides. Il faudrait éviter d'imposer des conditions, des processus de sélection ou des critères particuliers qui pourraient compromettre la participation du secteur privé à la coopération pour le développement.

---

Les gouvernements devraient prendre des mesures pour inciter le secteur privé à contribuer au développement durable. C'est également aux gouvernements qu'il appartient de créer des conditions propices au dialogue social et à la participation effective des travailleurs et des employeurs à l'élaboration des plans nationaux de développement, y compris des programmes par pays de promotion du travail décent. L'OIT ne devrait pas promouvoir des cadres de dialogue social sans que les organisations représentatives des partenaires sociaux y soient dûment associées.

La cohérence des politiques jouera un rôle essentiel à cet égard. Les gouvernements devraient faire le nécessaire pour garantir la cohérence des politiques nationales, de façon à ce que la coopération pour le développement produise les meilleurs résultats possibles. De son côté, l'OIT devrait tirer parti de ses partenariats avec les institutions financières internationales et les organismes des Nations Unies pour promouvoir la cohérence des politiques sur le terrain.

Avant de conclure, j'aimerais faire état de certaines préoccupations du groupe des employeurs, dont le Conseil d'administration du BIT devrait tenir compte pour la suite, notamment au moment de l'élaboration d'un plan d'action à partir des conclusions adoptées par la commission.

Ce qui importe le plus, de notre point de vue, c'est que la création d'un environnement favorable aux entreprises durables soit à la fois un moteur et un objectif de la coopération pour le développement. Un tel environnement permettrait de réunir les conditions nécessaires à la croissance, à l'emploi, à la prospérité et à l'amélioration des conditions de vie, et contribuerait à générer les ressources nécessaires au financement du développement. Nous espérons par conséquent que le Bureau tiendra pleinement compte de ces considérations lorsqu'il élaborera la stratégie et le plan d'action.

Par ailleurs, la commission a longuement débattu de la question du financement des activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement. Les employeurs ont invité l'OIT à faire preuve d'innovation pour mobiliser des ressources appropriées aux fins de ses activités de coopération pour le développement, en ayant recours à la fois à des sources de fonds traditionnelles et à de nouveaux mécanismes de financement. Cet appel lancé par les employeurs n'a cependant pas reçu un large soutien, ce qui nous a pour le moins surpris, car il s'agissait selon nous d'une occasion à saisir, que la commission a malheureusement manquée.

La commission a également traité de l'incorporation de dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux. Les employeurs ne sont pas opposés à ce que cette question soit examinée plus avant, mais nous invitons l'OIT à faire preuve de prudence et à ne pas promouvoir une telle approche sans disposer de données fiables et probantes permettant d'établir avec certitude les effets positifs.

Enfin et surtout, le groupe des employeurs regrette que les chaînes d'approvisionnement mondiales aient été spécialement visées dans les conclusions. Nous estimons que cela met indûment l'accent sur cette question, au détriment des secteurs plus larges où des défis majeurs se posent, tels que l'économie informelle. Malgré certaines divergences de vues, nous avons réussi à mettre au point des conclusions sur lesquelles le Conseil d'administration du BIT pourra se fonder pour définir la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement et la traduire en mesures véritablement efficaces.

A nous de faire en sorte que l'action qui sera menée soit adaptée aux nouvelles réalités. Je vous remercie tous de votre aimable attention. «Asanteni sana».



---

**M. Guiro**

Vice-président travailleur de la Commission  
de la discussion générale sur une coopération  
efficace pour le développement

Au nom du groupe des travailleurs, permettez-moi tout d'abord de féliciter le président de la commission, M. Ndebele. Sa tâche était lourde, mais il a su mener les débats à bonne fin avec efficacité et en cherchant toujours le consensus.

Je tiens aussi à saluer le représentant du Secrétaire général et le Bureau dans son ensemble, pour tout le travail effectué. Je veux également exprimer des remerciements aux représentants des gouvernements et des différents groupes au sein de la commission. J'espère que, comme le groupe des travailleurs, ils ont apprécié les échanges plus fréquents et ouverts avec tous cette année.

Le groupe des travailleurs est satisfait du travail accompli pendant ces deux semaines et se félicite des conclusions adoptées par la commission. Aussi, je voudrais à ce propos souligner les éléments les plus pertinents qui, de l'avis du groupe, sont fondamentaux pour assurer les initiatives de suivi.

Le préambule énonce les principes clés régissant la coopération pour le développement de l'OIT: le mandat normatif de l'Organisation, ainsi que les accords internationaux relatifs à une coopération efficace pour le développement.

La mise en œuvre des recommandations émanant des organes de contrôle de l'OIT sur l'application des normes reste un paramètre primordial qui doit orienter l'action menée par l'Organisation en matière de coopération.

Les conclusions soulignent également la nécessité de maintenir une approche équilibrée entre les quatre piliers stratégiques de l'Agenda du travail décent et l'importance de renforcer la capacité organisationnelle des mandants.

La transparence et la responsabilité ont été reconnues comme des critères fondamentaux à respecter, en particulier lorsqu'il s'agit d'instruments de financement innovants et du rôle du secteur privé dans le développement. L'action de l'OIT en faveur de la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement avec les multinationales a été réaffirmée.

Enfin, ces conclusions fournissent un positionnement solide et clair des mandants sur la réforme du système des Nations Unies, préservant le caractère unique du rôle de l'OIT, tant aux niveaux politique et institutionnel que sur le plan opérationnel.

L'action menée par l'OIT en matière de coopération pour le développement ne peut pas rester un monde à part. Elle doit être en phase avec l'évolution des politiques qui sont en train d'être élaborées par la communauté internationale, tout en valorisant ses spécificités basées sur la gouvernance du monde du travail. En dehors de ses aspects purement techniques, la coopération pour le développement englobe de nouveaux domaines tels que le respect des droits, la bonne gouvernance, la justice sociale et la participation.

Le Programme 2030 renforce cette approche, introduisant une vision axée sur les droits. Naturellement, l'Agenda du travail décent cadre parfaitement avec cette nouvelle conception, en promouvant une approche holistique qui lie croissance économique et protection des droits du travail.

---

Le scénario actuel démontre toute la centralité de l'action menée par l'OIT en matière de coopération pour le développement, laquelle devrait fortement promouvoir ses objectifs et modalités tout en jouant un rôle proactif et visible sur la scène internationale du développement.

C'est la raison pour laquelle nous avons discuté avec insistance pour défendre et renforcer les principes porteurs qui caractérisent les activités de coopération de l'OIT, tels que le tripartisme, les normes du travail, l'application des recommandations du système de contrôle, le dialogue social et la négociation collective.

En ce qui concerne les principes de l'OIT en matière de coopération, les normes internationales du travail, leur adoption, leur respect et le contrôle de leur application sont au cœur de l'action menée par l'Organisation. L'OIT doit continuer sa mission normative historique et constitutionnelle de ratification et de mise en œuvre des normes internationales du travail et d'élaboration de nouvelles normes afin de répondre aux défis liés à l'évolution du monde du travail et à la nécessité d'établir une gouvernance nationale et mondiale.

Les rapports des organes de contrôle doivent servir d'indicateurs et de points de repère pour mesurer les progrès et les résultats obtenus en matière de coopération pour le développement. Ils contribuent ainsi à l'évaluation des résultats et de l'impact des projets au regard de la réalisation des droits sur le terrain. Dans le cadre de ses activités de coopération pour le développement, l'OIT devrait utiliser de manière stratégique ces rapports en vue de donner des orientations normatives au niveau national; pour cela, il est important de réaffirmer que la coopération devrait répondre à la demande et aux besoins particuliers des pays, notamment en matière de déficit de travail décent.

La promotion et la ratification des normes internationales du travail nécessitent aussi un renforcement des capacités des mandants. Pour cela, il est important que les conclusions soulignent également la nécessité de maintenir une approche équilibrée entre les quatre piliers stratégiques de l'Agenda du travail décent – et en particulier un équilibre budgétaire –, qui vise à promouvoir les normes internationales du travail, leur ratification et le suivi avec les pays qui rencontrent des difficultés pour mettre en œuvre les normes de l'OIT.

En particulier, les programmes phares pourront servir à développer les capacités des partenaires sociaux et, en ce qui concerne le monde syndical, renforcer des plates-formes nationales sur des thématiques spécifiques.

Le financement du développement dépend des investissements à caractère durable réalisés dans les pays. Pour cela, l'OIT a joué un rôle important en appuyant la participation des partenaires sociaux et en renforçant leur capacité à s'impliquer dans l'élaboration des politiques en matière de commerce et d'investissement et des programmes des banques multilatérales de développement.

Aussi la valeur de l'aide publique au développement pour assurer des politiques et des instruments indépendants et transparents est-elle reconnue dans les conclusions.

Les modes de financement innovants et le rôle du secteur privé ont donné lieu à des discussions très animées, du fait qu'ils soulèvent des préoccupations réelles en ce qui concerne le respect des principes fondamentaux comme la transparence et la redevabilité. On a cherché activement à atteindre un consensus sur ce point et, grâce à la bonne compréhension des uns et des autres, nous y sommes parvenus.

Les conclusions se réfèrent directement à des instruments comme la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales, au rôle de l'OIT dans la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement avec les multinationales et aux

---

démarches inclusives à propos de l'utilisation de financements innovants. Elles prévoient une discussion préalable au sein du Conseil d'administration, qui puisse garantir un processus de décision éclairé et transparent.

Nous avons également débattu très longtemps des programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT (PPTD), et je voudrais à ce propos apporter les quelques précisions ci-après pour contribuer au suivi dans l'avenir.

Le groupe des travailleurs pense que les partenariats avec des entités privées, en premier lieu avec les entreprises et les multinationales, doivent être l'occasion pour l'OIT de renforcer son mandat et son champ d'action. Ceci est particulièrement vrai pour les entreprises multinationales qui cherchent à instaurer un partenariat avec l'OIT pour améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement.

Il convient de noter que cette interaction avec les multinationales doit aller au-delà de la recherche de fonds. L'enjeu stratégique est d'utiliser les PPTD afin que l'OIT puisse garantir la réalisation du travail décent et élargir son influence sur le processus de gouvernance dans les chaînes d'approvisionnement. Cela suppose que l'OIT joue un rôle d'accompagnement et de facilitation pour accélérer le dialogue social à différents niveaux, y compris au niveau transfrontalier.

Pour l'avenir donc, l'OIT doit être un acteur fondamental dans le processus de réglementation des initiatives avec le secteur privé en appliquant des critères d'engagement avec celui-ci et en veillant à ce que ces critères soient en droite ligne avec ses valeurs et modalités, et aussi en cohérence avec les principes de la stratégie en matière de coopération efficace pour le développement.

Enfin, ces conclusions fournissent un positionnement solide et clair des mandats sur la réforme du système des Nations Unies, préservant le caractère unique du rôle de l'OIT aux différents niveaux politique, institutionnel et opérationnel.

Bien entendu, le défi pour l'OIT est de produire une stratégie assez solide pour influencer le processus de mise en application de ces réformes tout en respectant les lignes directrices contenues dans les conclusions.

Le groupe des travailleurs est prêt à appuyer toutes les initiatives en ce sens. En conclusion, je voudrais, au nom du groupe des travailleurs, remercier le représentant du Secrétaire général, M. Oumarou, et sa représentante adjointe, M<sup>me</sup> Vejs-Kjeldgaard, ainsi que M. Liu, rapporteur de la commission.

Mes remerciements vont également à M<sup>me</sup> Mugo pour sa collaboration fructueuse pendant ces deux semaines de travail conjoint, ainsi qu'au président, M. Ndebele, qui a joué un rôle déterminant dans la réalisation d'un consensus.

Je tiens en outre à remercier l'ensemble du groupe de travail qui m'a accompagné tout au long du processus, mais encore et surtout le secrétariat, notamment M<sup>me</sup> Simonetti et MM. Cairola et Castro d'ACTRAV, et toutes celles et ceux qui ont accompagné le groupe des travailleurs durant ces deux semaines.

---

**M. Ndebele**

Président de la Commission de la discussion  
générale sur une coopération efficace  
pour le développement  
(*original anglais*)

En ma qualité de président de la Commission de la discussion générale sur l'action efficace de l'OIT en faveur de la coopération pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable (ODD), j'ai l'honneur de vous faire part de quelques observations sur les délibérations de la commission.

Je commencerais en disant que, par une heureuse coïncidence, l'Afrique du Sud célèbre cette année le centième anniversaire de la naissance de son héros national, Nelson Mandela, alors que l'OIT se prépare à célébrer son propre centenaire. Ce qui réunit ces deux événements, c'est la justice sociale. Celle-ci représente à la fois un espoir, l'engagement de ne laisser personne de côté et la réaffirmation, par l'OIT de la Déclaration de Philadelphie et du principe qui y est établi selon lequel le travail n'est pas une marchandise.

Cette commission fera date dans l'histoire de l'OIT car, pour la première fois dans une commission de la Conférence, les postes de vice-président employeur, de vice-président travailleur et de président étaient occupés par des représentants de ce magnifique continent qu'est l'Afrique.

Depuis la dernière discussion, tenue en 2006, que la Conférence a consacrée à l'action de l'OIT dans le domaine de la coopération pour le développement, de nombreux changements importants se sont produits dans ce domaine et ont eu des répercussions sur le monde du travail. L'Agenda du travail décent est devenu une aspiration universelle qui fait désormais partie intégrante du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030). D'autres cadres internationaux récents, ayant trait notamment au financement pour le développement, changent le contexte dans lequel s'inscrivent les activités de coopération pour un développement durable. Enfin, l'actuel processus de réforme du système des Nations Unies est aussi un facteur important. La discussion de la commission ne pouvait donc pas avoir lieu à un moment plus opportun. Elle a constitué une occasion unique de donner à l'OIT des orientations qui guideront ses activités futures en matière de coopération pour le développement. C'est en se montrant à la hauteur de sa mission aujourd'hui que l'OIT garantira sa pertinence future alors qu'elle s'apprête à entrer dans son deuxième siècle d'existence.

J'aimerais à présent revenir sur certains points afin de compléter l'excellent compte rendu des travaux de la commission qui vient d'être fait par le rapporteur et par les deux vice-présidents, que je tiens à remercier plus particulièrement pour la coopération et l'appui dont ils ont fait bénéficier la commission tout au long de ses travaux.

Les travaux de la commission ont été extrêmement productifs et constructifs; il y a parfois eu des difficultés, mais la cordialité et la collaboration ont toujours été de mise. Les conclusions soumises pour adoption par la Conférence sont la preuve éclatante qu'il est possible de forger un consensus tripartite à même d'aider l'OIT à définir son action en vue de mettre en œuvre le Programme 2030. Ces conclusions donnent des orientations utiles pour faire face aux mutations du monde du travail compte tenu du nouveau cadre de la coopération pour le développement. Les défis qui se posent dans le monde du travail à travers le globe appellent des mesures concrètes et des approches novatrices adaptées aux réalités propres à chaque pays. Il faut pour cela que l'OIT puisse s'acquitter de sa mission dans un système des Nations Unies pour le développement en pleine réforme.

---

Seule institution spécialisée des Nations Unies dotée d'une structure tripartite, l'OIT a un rôle déterminant à jouer dans la mise en œuvre du processus de réforme du système des Nations Unies pour le développement afin d'améliorer l'efficacité de la coopération pour le développement. Les conclusions soumises aujourd'hui à la Conférence définissent une vision commune fondée sur un ensemble de 12 principes directeurs sur lesquels l'OIT pourra s'appuyer pour mettre en place une approche plus efficace et novatrice de la coopération pour le développement afin d'aider les mandants à promouvoir l'Agenda du travail décent dans le cadre plus général des ODD. Les conclusions contiennent une feuille de route qui définit clairement les mesures à prendre par l'OIT, par les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, et par les partenaires de développement.

Je pense que ces conclusions seront pour l'OIT une base de référence utile pour mettre en place une stratégie intégrée et à long terme en faveur d'une coopération efficace pour le développement.

Pour conclure, je tiens à remercier le représentant du Secrétaire général, M. Oumarou, la représentante adjointe du Secrétaire général, M<sup>me</sup> Vejs-Kjeldgaard, et le secrétariat du soin avec lequel ils ont préparé la discussion et de l'appui qu'ils ont fourni à la commission tout au long de ses travaux.

Je suis rassuré par la volonté unanime des membres de la commission de ne laisser personne de côté, et c'est donc avec confiance que je vous présente le résultat des travaux de la commission.

**La Présidente**  
*(original anglais)*

Je tiens à remercier tous les membres du bureau de cette commission pour leur excellent rapport et leur remarquable travail.

Je déclare maintenant ouverte la discussion sur le rapport de la Commission de la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement.

**M<sup>me</sup> Aleksandrova**  
Gouvernement (Bulgarie)  
*(original anglais)*

Je m'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. Le Monténégro, pays candidat à l'adhésion à l'UE, et la Bosnie-Herzégovine, pays partie à un accord de stabilisation et d'association et candidat potentiel, s'associent à la présente déclaration.

Je voudrais tout d'abord remercier M. Liu pour sa présentation du rapport et des conclusions, que nous accueillons avec satisfaction. Je souhaiterais également remercier le président et les vice-présidents, qui ont dirigé les débats avec efficacité au cours des deux dernières semaines, ainsi que le Bureau et le secrétariat, notamment les interprètes, les traducteurs et les autres membres du personnel pour l'appui qu'ils nous ont fourni. Enfin, je tiens à remercier le groupe des travailleurs, le groupe des employeurs et les gouvernements de leur participation active et de leur contribution précieuse aux discussions, ainsi que de l'esprit constructif dont ils ont fait preuve.

La commission s'est acquittée de sa mission, puisqu'elle a élaboré des orientations à l'intention du Bureau, ainsi que celui-ci l'avait demandé. Il y a dix jours, dans nos remarques liminaires, nous avons mentionné la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, le Programme de développement durable à l'horizon 2030



---

(Programme 2030), le Programme d'action d'Addis-Abeba et l'Accord de Paris sur les changements climatiques. Nous avons souligné notre attachement à ces instruments et les avons gardés à l'esprit tout au long de la discussion. Pour que les activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement contribuent le plus efficacement possible à la réduction de la pauvreté, il est important de promouvoir une transition économique inclusive et durable, propice à la création d'emplois décents pour les nombreux groupes de population qui vivent dans la pauvreté, en particulier pour les femmes, les jeunes et les personnes handicapées. Nous sommes conscients des défis majeurs que vont devoir relever nombre de pays d'Afrique en développement.

Pendant la discussion, nous avons clairement exprimé notre soutien en faveur de la promotion de toutes les normes du travail et souligné la nécessité que l'OIT continue d'œuvrer à l'élimination du travail forcé, de l'esclavage moderne et de la traite des êtres humains ainsi qu'à l'interdiction et à l'élimination des pires formes de travail des enfants, notamment dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Nous avons également insisté sur la nécessité d'agir pour améliorer la situation de tous les acteurs de l'économie informelle, de favoriser la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et de promouvoir l'ouverture de perspectives économiques et la création d'emplois pour les réfugiés et les communautés qui les accueillent.

Tout au long de la discussion, nous avons également réaffirmé que l'UE et ses Etats membres étaient entièrement acquis à la réforme du système des Nations Unies. Nous avons été satisfaits d'apprendre que l'Assemblée générale des Nations Unies avait adopté à l'unanimité une résolution visant à renforcer le système des Nations Unies pour le développement. L'UE est totalement favorable à ce que l'OIT et le Secrétaire général de l'ONU réfléchissent ensemble aux moyens de faire en sorte, d'une part, qu'une organisation presque centenaire, mais tournée vers l'avenir, comme l'OIT mette ses connaissances techniques, sa nature tripartite et son mandat au service de la tâche colossale que représente cette réforme et, d'autre part, que le système des Nations Unies pour le développement soit à la hauteur des enjeux du XXI<sup>e</sup> siècle.

Nous avons mis en avant quatre éléments clés qui devraient être pris en compte aux fins de l'élaboration de la nouvelle stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement: la nécessité d'assurer la cohérence des politiques, la possibilité de promouvoir le tripartisme, la nécessité de renforcer l'efficacité et l'impact des activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement et l'intérêt stratégique des partenariats multipartites intégrés pour promouvoir l'Agenda du travail décent. Nous sommes heureux de constater que ces quatre éléments sont adéquatement reflétés dans les conclusions et que celles-ci préconisent en outre que les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, à savoir la création d'emplois, la protection sociale, les droits au travail et le dialogue social, soient dûment pris en compte dans la future stratégie.

Les conclusions renforcent les liens entre le rôle normatif et la fonction de contrôle de l'OIT, d'une part, et ses activités dans le domaine de la coopération pour le développement, d'autre part. En outre, elles font expressément référence au Programme 2030, notamment au principe qui y est établi de ne laisser personne de côté. Le Bureau pourra ainsi continuer de réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour aider au mieux les mandants, dans le cadre de la nouvelle stratégie de coopération pour le développement, à réaliser les ODD tout en tenant compte du mandat et des priorités essentielles de l'OIT. Les conclusions soulignent à juste titre combien il importe que l'OIT collabore avec les coordonnateurs résidents, œuvre à l'intégration de l'Agenda du travail décent dans les Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et encourage la participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces derniers.

---

Un autre mérite des conclusions est qu'elles font ressortir le fait que l'OIT doit établir des partenariats plus larges et durables, en s'assurant de leur efficacité sur le long terme, et qu'elle doit examiner la configuration de sa structure extérieure. Elles reflètent en outre le large consensus qui s'est dégagé au cours de la discussion quant à la place prioritaire qu'il convient d'accorder à la question de l'égalité hommes-femmes. L'UE appuiera le Bureau lorsqu'il élaborera, à partir de ces conclusions, un plan d'action concret devant servir de base à la future stratégie de développement, laquelle devra donner à l'OIT des orientations claires quant à ce qu'elle doit faire différemment, tout en tirant parti de ses atouts, pour contribuer à la réalisation des ODD et rester fidèle à sa mission dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies.

Enfin, les débats ont montré qu'il y avait une volonté de bâtir une communauté mondiale autour de l'objectif du travail décent pour tous, dans l'esprit du partenariat mondial pour le développement durable préconisé par le Programme 2030. Au cours des deux dernières semaines, la commission a jeté les bases d'une telle communauté. Ce sera à nous d'en poursuivre l'édification dans les mois à venir.

**M. Ahmed**

Employeur (Bangladesh)  
(*original anglais*)

Je prends la parole au nom du groupe des employeurs. Après avoir suivi la discussion et les travaux du groupe de rédaction, je voudrais souligner les points suivants.

Pour le groupe des employeurs, une stratégie efficace de l'OIT en matière de coopération pour le développement devrait donner la priorité à la promotion de l'emploi, car une telle stratégie offre un cadre général propice à la mise en place d'une approche globale et pragmatique qui permettra de s'attaquer aux défis majeurs que présente le marché du travail. Une stratégie axée sur la promotion de l'emploi irait pleinement dans le sens de l'ODD 8, qui vise le plein emploi productif. L'OIT possède dans le domaine de l'emploi un avantage clair par rapport à d'autres organismes des Nations Unies, et nous pensons que sa contribution devrait être fondée sur ce qui fait sa valeur ajoutée, à savoir l'emploi.

L'ODD 8 définit très clairement le résultat à atteindre. Dans le cadre de la coopération pour le développement, l'OIT devrait élaborer une stratégie qui favorise la promotion de l'emploi et les possibilités de revenu grâce à un environnement propice aux entreprises durables et à la création d'emplois. Je voudrais insister, au risque de paraître répétitif, sur l'appel lancé par le groupe des employeurs en faveur d'une stratégie davantage axée sur les micro, petites et moyennes entreprises et sur la facilitation de la transition vers l'économie formelle. Nous sommes fermement convaincus qu'une telle approche est indispensable si nous voulons nous attaquer efficacement aux problèmes actuels en matière de travail décent.

Le groupe des employeurs souligne la nécessité d'instaurer des politiques propices à la croissance économique et à la primauté du droit; en d'autres termes, il faut encourager un environnement favorable aux entreprises durables. Il est également clair que l'OIT doit acquérir une meilleure compréhension du fonctionnement des entreprises ainsi que des difficultés et problèmes concrets qu'elles rencontrent. Une fois encore, le groupe des employeurs insiste sur l'importance cruciale d'un environnement favorable aux entreprises durables.

Le programme de l'OIT «Un environnement favorable aux entreprises durables» a donné de bons résultats en ce qu'il a permis de renforcer la capacité des mandants à formuler des réformes favorables au développement et à la croissance des entreprises, à les mettre en œuvre et à en assurer le suivi. L'OIT doit promouvoir un environnement propice aux micro, petites et moyennes entreprises, condition indispensable pour assurer la transition de

---

l'économie informelle vers l'économie formelle et améliorer les perspectives d'emploi et de revenu des groupes les plus vulnérables. Les efforts déployés dans ce sens devraient être renforcés et soutenus par des ressources appropriées.

**M. Cunha Ferreira**  
Gouvernement (Brésil)  
*(original anglais)*

Je souhaite tout d'abord remercier les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs pour le travail considérable qu'ils ont accompli afin de parvenir à un ensemble de conclusions équilibrées sur lesquelles l'OIT pourra s'appuyer en vue d'élaborer sa nouvelle stratégie de coopération pour le développement.

Les discussions qui ont eu lieu au sein de la commission ont été fructueuses et ont permis à une grande diversité de points de vue de s'exprimer, lesquels devraient être pris en considération dans l'action future des mandants tripartites.

La deuxième Conférence de haut niveau des Nations Unies sur la coopération Sud-Sud devant se tenir en Argentine en mars 2019, il était essentiel que la commission reconnaisse la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire en tant que modalités de coopération pour le développement efficaces et légitimes. L'expérience précieuse acquise dans les pays en développement à cet égard devrait davantage être mise à profit dans les activités menées par l'OIT à l'échelle mondiale et sur le terrain.

L'OIT est certes unique, mais elle n'est pas la seule institution du système; elle devrait par conséquent collaborer avec d'autres acteurs du système des Nations Unies pour le développement, dont la réforme est en cours, afin d'aider au mieux les pays à réaliser les objectifs de développement durable.

Pour être efficace, la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement nécessitera une coordination étroite avec les gouvernements, et il ne faudra pas entraver sa mise en œuvre en l'assortissant de conditions qui n'ont pas lieu d'être. Comme l'a indiqué le Brésil au cours des discussions de la commission, le travail décent ne peut exister que là où il y a des emplois. C'est dans le développement que réside la solution durable dont nous avons besoin pour accomplir de réels progrès sur la voie de la réalisation de l'Agenda du travail décent.

**M<sup>me</sup> Sladovic**  
Employeuse (Croatie)  
*(original anglais)*

Mon intervention sera centrée sur la question des partenariats avec le secteur privé. Il est essentiel de reconnaître la contribution unique que peut apporter le secteur privé à la résolution des problèmes sociaux qui se posent au niveau mondial, et de tirer parti des ressources, des capacités et des vastes connaissances que renferme ce secteur. Collaborer avec le secteur privé dans le cadre de partenariats public-privé, de plates-formes multipartites et de réseaux d'entreprises est indispensable pour promouvoir la coopération pour le développement. C'est grâce à cette approche que de nombreux pays sont parvenus à faire progresser l'Agenda du travail décent de l'OIT à l'appui des objectifs de développement durable.

D'autres modes novateurs de coopération avec le secteur privé devraient être encouragés dès lors qu'ils sont mis en œuvre de façon inclusive et transparente. Le secteur privé a beaucoup à offrir: outre des compétences techniques et des solutions, il apporte de nouveaux produits et services et de nouvelles technologies. Le partage des coûts et la

---

collaboration avec les partenaires du secteur privé constituent des moyens efficaces de mobiliser les ressources.

Pour ces raisons, les employeurs sont partisans d'une stratégie globale fondée sur des partenariats multipartites qui garantisse une gouvernance sérieuse et efficace tout en évitant les chevauchements d'activités et la dispersion des efforts, deux facteurs susceptibles de compromettre les résultats. L'OIT doit s'employer à réorienter son action au profit de partenariats diversifiés, intégrés et durables. Comme cela a été dit précédemment, l'OIT doit acquérir une meilleure compréhension du secteur privé si elle veut travailler plus efficacement avec lui. Ainsi, non seulement la collaboration de l'OIT avec le secteur privé donnera de meilleurs résultats, mais ces résultats seront profitables aussi bien à l'Organisation qu'au secteur privé.

**M. Dragun**  
Employeur (Argentine)  
(*original espagnol*)

Le groupe des employeurs a souligné combien il était important de disposer d'une stratégie qui soit fondée sur la demande, qui réponde aux besoins des mandants, qui soit adaptée à la situation de chaque pays et qui concorde avec la réforme du système des Nations Unies. Une telle stratégie doit être élaborée avec le concours des mandants de l'OIT. A cette fin, il sera indispensable de renforcer les capacités des partenaires sociaux et de les doter de tous les moyens nécessaires afin de garantir leur participation effective aux processus nationaux d'élaboration des politiques.

Le renforcement des capacités est une condition sine qua non du développement durable. La stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement doit accorder une place centrale au renforcement des institutions des mandants de l'Organisation. Le Bureau devrait élaborer et mettre en œuvre des programmes spécialement conçus pour renforcer les capacités des mandants, et plus particulièrement des organisations d'employeurs et de travailleurs, et les doter des ressources nécessaires, de façon à réaffirmer son rôle dans les processus nationaux visant à atteindre les cibles fixées dans les objectifs de développement durable.

**La Présidente**  
(*original anglais*)

Je propose que nous passions maintenant à l'approbation du rapport de la Commission de la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement, à savoir le compte rendu des travaux de la commission qui figure aux paragraphes 1 à 613 du *Compte rendu provisoire*, n° 7B.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport de la commission, étant entendu que les membres de la commission ont jusqu'au vendredi 15 juin à 18 heures pour demander que d'éventuelles corrections soient apportées à leurs interventions?

(*Le rapport – paragraphes 1 à 613 – est approuvé.*)

---

## Résolution et conclusions

### Adoption des conclusions concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable

**La Présidente**  
(original anglais)

Nous passons à présent à l'adoption des conclusions concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable, dont le texte figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 7A.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions partie par partie, soit les paragraphes introductifs et les points 1 à 9?

*(Les conclusions – paragraphes introductifs et points 1 à 9 – sont adoptées, partie par partie.)*

S'il n'y a pas d'objections puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions dans leur intégralité?

*(Les conclusions sont adoptées dans leur intégralité.)*

### Adoption de la résolution concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable

**La Présidente**  
(original anglais)

Nous passons à présent à l'adoption de la résolution concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable, dont le texte figure également dans le *Compte rendu provisoire*, n° 7A.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

*(La résolution est adoptée.)*

Permettez-moi de remercier les membres de la commission, de même que le secrétariat, pour leur contribution à la rédaction du rapport, des conclusions et de la résolution. Je crois comprendre que les discussions au sein de la commission ont été très utiles et ont ainsi abouti aux conclusions très claires que nous venons d'adopter. Je remercie et félicite tous les membres de la commission.

*(La Conférence poursuit ses travaux en séance plénière.)*





**Cinquième question à l'ordre du jour:  
La violence et le harcèlement contre les femmes  
et les hommes dans le monde du travail**

**Rapports de la Commission normative: Résolution  
et conclusions proposées soumises pour adoption  
par la Conférence**

Le présent rapport contient le texte de la résolution et des conclusions proposées soumises par la Commission normative: La violence et le harcèlement dans le monde du travail, pour adoption par la Conférence.

Le rapport de la commission sur ses travaux a été publié sur le site Web de la Conférence dans le *compte rendu provisoire*, n° 8B, et il est soumis pour adoption par la Conférence sous réserve des corrections que les membres de la commission pourront présenter jusqu'au 15 juin 2018, à 18 heures.

---

## **Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «La violence et le harcèlement dans le monde du travail»**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Ayant adopté le rapport de la commission chargée d'examiner la cinquième question à l'ordre du jour,

Ayant approuvé, en particulier, en tant que conclusions générales destinées à une consultation des gouvernements, les propositions en faveur d'une convention complétée par une recommandation concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail,

*Décide* d'inscrire à l'ordre du jour de sa prochaine session ordinaire la question intitulée «La violence et le harcèlement dans le monde du travail» pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation.

---

## CONCLUSIONS PROPOSEES

### A. FORME DES INSTRUMENTS

1. La Conférence internationale du Travail devrait adopter des normes sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
2. Ces normes devraient prendre la forme d'une convention complétée par une recommandation.

### B. DEFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

3. Aux fins de ces normes:

- a)* l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail devrait s'entendre d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
- b)* la violence et le harcèlement fondés sur le genre devraient s'entendre de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprennent le harcèlement sexuel;
- c)* le terme «travailleur» devrait désigner les personnes dans tous les secteurs, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, en zone urbaine ou rurale, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés ou dont le contrat de travail est suspendu, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi.

4. La violence et le harcèlement dans le monde du travail devraient s'appliquer à des situations qui se produisent à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:

- a)* sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
- b)* sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires ou des salles d'eau;
- c)* pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail;
- d)* à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;
- e)* dans le cadre de communications liées au travail effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
- f)* dans le logement fourni par l'employeur.

5. Les victimes et les auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail peuvent être des employeurs ou des travailleurs, ou leurs représentants respectifs, ou des tiers, dont des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients ou des membres du public.

---

C. CONCLUSIONS PROPOSEES  
EN VUE D'UNE CONVENTION

6. La convention devrait comporter un préambule rédigé comme suit:

- a) rappelant que 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;
- b) réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail;
- c) rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées;
- d) reconnaissant le droit de toute personne d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre;
- e) rappelant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une forme de violation des droits humains, mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;
- f) rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention de ces comportements, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre;
- g) reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne;
- h) reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer sur le marché du travail, d'y rester et de progresser professionnellement;
- i) notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;
- j) reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et considérant qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes et aux facteurs de risque sous-jacents, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- k) notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que le monde du travail, ses institutions et les gouvernements peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures nationales, à faire reconnaître la violence domestique, à y répondre et à y remédier.

---

7. Tout Membre qui ratifie la convention devrait reconnaître le droit de toute personne d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et, conformément à la législation et aux circonstances nationales, adopter, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive et intégrée, tenant compte des considérations de genre, qui vise à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail et qui consiste notamment à:

- a) interdire en droit toutes les formes de violence et de harcèlement;
- b) garantir la prise en compte de la question de la violence et du harcèlement dans les politiques pertinentes;
- c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;
- d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi et renforcer les mécanismes existants;
- e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'un soutien pour les victimes;
- f) prévoir des sanctions;
- g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation, et sensibiliser;
- h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement sur le lieu de travail par le biais des organismes d'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

#### **Principes et droits fondamentaux au travail et protection**

8. En vue d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre devrait respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et promouvoir le travail décent et sûr.

9. Tout Membre devrait adopter une législation nationale interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

10. Tout Membre devrait adopter une législation et des politiques garantissant à tous les travailleurs le droit à l'égalité et à la non-discrimination, y compris aux femmes ainsi qu'aux travailleurs appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

#### **Mesures de prévention**

11. Tout Membre devrait prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:

- a) recenser, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et par d'autres moyens, les secteurs, les professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence et au harcèlement;
- b) prendre des mesures pour protéger les travailleurs concernés de façon effective;
- c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure où cela est possible et approprié.



---

12. Tout Membre devrait adopter une législation nationale prescrivant aux employeurs de prendre des mesures, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable, pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et en particulier:

- a) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans l'organisation de la sécurité et de la santé au travail;
- b) d'adopter, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique concernant toutes les formes de violence et de harcèlement;
- c) de recenser les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;
- d) de fournir aux travailleurs des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement recensés ainsi que sur les mesures de prévention et de protection correspondantes.

### **Contrôle de l'application, suivi et soutien aux victimes**

13. Tout Membre devrait prendre des mesures appropriées pour:

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- b) veiller à ce que toutes les personnes concernées aient facilement accès à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement, qui soient sûrs, équitables et efficaces et qui comprennent:
  - i) des mécanismes de plainte et d'enquête au niveau du lieu de travail;
  - ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;
  - iii) l'accès aux tribunaux et autres juridictions;
  - iv) la protection des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
  - v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants;
- c) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
- d) prévoir que les victimes de violence fondée sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation efficaces, sûrs et tenant compte des considérations de genre;
- e) reconnaître les effets de la violence domestique sur le monde du travail et prendre des mesures pour y remédier;
- f) veiller à ce que tout travailleur ait le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé, en raison de violence et de harcèlement, sans en subir des conséquences indues;

- 
- g) veiller à ce que les services d'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilités à traiter la question de la violence et du harcèlement, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie ou la santé.

### **Appui et orientations**

14. Tout Membre devrait, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir:

- a) que la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations;
- b) que des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, et que des initiatives en la matière sont prises, notamment des campagnes de sensibilisation.

### **Moyens de mise en œuvre**

15. La convention devrait être appliquée par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.

## **D. CONCLUSIONS PROPOSEES EN VUE D'UNE RECOMMANDATION**

16. La recommandation devrait comporter un préambule indiquant que les dispositions de la recommandation devraient s'appliquer conjointement avec celles de la convention.

### **Principes et droits fondamentaux au travail et protection**

17. Lorsqu'ils adoptent une approche inclusive et intégrée visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, les Membres devraient traiter cette question dans la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail et à l'égalité et à la non-discrimination, ainsi que dans le droit pénal le cas échéant.

18. Les Membres devraient veiller à ce que tous les travailleurs, y compris ceux qui sont davantage exposés à la violence et au harcèlement du fait de leur secteur d'activité, de leur profession ou de leurs modalités de travail, jouissent pleinement de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, conformément à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

19. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour:

- a) encourager la négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail et d'y remédier, et de traiter les effets de la violence domestique sur le monde du travail;
- b) soutenir cette négociation collective en recueillant et en diffusant des informations sur les tendances et les bonnes pratiques concernant le processus de négociation et le contenu des conventions collectives.

---

20. Les Membres devraient prendre des mesures législatives ou autres pour protéger les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, dans les pays d'origine, de transit ou de destination selon qu'il convient.

21. Les Membres devraient veiller à ce que les dispositions sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales tiennent compte des instruments de l'Organisation internationale du Travail relatifs à l'égalité et à la non-discrimination, notamment la convention (n° 100) et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et d'autres instruments pertinents.

### Mesures de prévention

22. Les dispositions en matière de sécurité et de santé au travail portant sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales devraient tenir compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail relatifs à la sécurité et à la santé au travail.

23. Les Membres devraient, s'il y a lieu, préciser que les travailleurs et leurs représentants devraient prendre part à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de la politique sur la violence et le harcèlement adoptée par l'employeur, visée au point 12 b), et cette politique devrait:

- a) affirmer que la violence et le harcèlement ne sont pas tolérés;
- b) établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables;
- c) définir les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur;
- [d) comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête;*
- e) *prévoir que toutes les communications internes et externes concernant la violence et le harcèlement seront dûment prises en considération et suivies d'effet.*

24. *Les évaluations des risques sur le lieu de travail visées au point 12 c) devraient tenir compte des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, en particulier des dangers et risques psychosociaux, y compris ceux qui sont imputables à des tiers, tels que des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public, ainsi qu'à la discrimination, à des rapports de pouvoir inégaux ou aux normes de genre et à des normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement.*

25. *Les Membres devraient adopter des mesures spécifiques pour les secteurs, les professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, les services, le secteur de la santé, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation et les loisirs.*

26. *Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pas pour effet de restreindre ni d'exclure l'activité dans des emplois, secteurs ou professions spécifiques des femmes et des groupes vulnérables, notamment:*

- a) les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés;*
- b) les travailleuses enceintes ou allaitantes et les travailleurs ayant des responsabilités familiales;*
- c) les travailleurs en situation de handicap;*

- 
- d) *les travailleurs vivant avec le VIH;*
  - e) *les travailleurs migrants;*
  - f) *les travailleurs issus de peuples autochtones et tribaux;*
  - g) *les travailleurs qui sont membres d'une minorité ethnique ou religieuse;*
  - h) *les travailleurs soumis à un système de castes;*
  - i) *les travailleurs et travailleuses lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués, ou qui ne se conforment pas à leur assignation de genre.*

**Contrôle de l'application, suivi  
et soutien aux victimes**

27. *Les moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces visés au point 13 b) dans les cas de violence et de harcèlement ne devraient pas se limiter au droit de démissionner avec une indemnisation et devraient comprendre:*

- a) *la réintégration dans l'emploi;*
- b) *une réparation du préjudice matériel et moral;*
- c) *des ordonnances enjoignant à l'employeur de prendre des mesures immédiatement exécutoires pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou exigeant un changement de politique ou de pratique;*
- d) *les frais de justice et les dépens.*

28. *Les victimes de violence et de harcèlement devraient pouvoir obtenir une indemnisation lorsqu'elles se retrouvent en situation de handicap psychosocial ou physique conduisant à une incapacité de travail.*

29. *Les mécanismes spécialisés de règlement des différends en cas de violence fondée sur le genre visés au point 13 d) devraient comprendre:*

- a) *des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence fondée sur le genre;*
- b) *des procédures rapides;*
- c) *des conseils et une assistance juridiques pour les plaignants;*
- d) *des guides et autres moyens d'information mis à disposition dans les langues couramment parlées dans le pays;*
- e) *le déplacement de la charge de la preuve.*

30. *Le soutien, les services et les moyens de recours et de réparation spécialisés pour les victimes de violence fondée sur le genre visés au point 13 d) devraient comprendre:*

- a) *une aide à la réinsertion des victimes dans le marché du travail;*
- b) *des services de conseil et d'information, y compris sur le lieu de travail;*
- c) *des permanences téléphoniques 24 heures sur 24;*

- 
- d) *des services d'urgence;*
  - e) *une prise en charge médicale;*
  - f) *des centres de crise, y compris des centres d'hébergement;*
  - g) *des unités de police spécialisées pour soutenir les victimes.*

31. *Les mesures visant à remédier aux effets de la violence domestique sur le monde du travail visées au point 13 e) devraient comprendre:*

- a) *un congé payé pour les victimes de violence domestique;*
- b) *l'assouplissement des horaires de travail des victimes de traque et de violence domestique;*
- c) *le transfert, à titre provisoire ou permanent, des victimes de violence domestique vers d'autres lieux de travail;*
- d) *une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement;*
- e) *des évaluations des risques sur le lieu de travail propres à la violence domestique;*
- f) *un système d'orientation concernant les mesures publiques d'atténuation en matière de violence domestique, lorsqu'elles existent;*
- g) *la sensibilisation aux effets de la violence domestique.*

32. *Les auteurs d'actes de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient recevoir une assistance, sous la forme de services de conseil ou d'autres mesures lorsqu'il y a lieu, en vue d'éviter qu'ils ne commettent de nouveau de tels actes et de faciliter leur réinsertion au travail.*

33. *Les inspecteurs du travail et autres autorités compétentes devraient recevoir une formation intégrant les considérations de genre pour pouvoir détecter la violence et le harcèlement, les dangers et risques psychosociaux, la violence fondée sur le genre et la discrimination visant certains groupes de travailleurs, et y remédier.*

34. *Le domaine de compétence des organismes nationaux chargés des questions de sécurité et de santé au travail et des questions d'égalité et de non-discrimination, y compris en matière de genre, devrait inclure la violence et le harcèlement dans le monde du travail.*

35. *Les Membres devraient collecter des données et publier des statistiques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ventilées par sexe, par forme de violence et de harcèlement et par secteur d'activité économique, en particulier s'agissant des groupes de travailleurs visés au point 10.*

### ***Appui et orientations***

36. *Les Membres devraient concevoir, mettre en œuvre et diffuser:*

- a) *des programmes visant à agir sur les facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris la discrimination, les rapports de pouvoir inégaux et les normes de genre et les normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement;*
- b) *des lignes directrices et des programmes de formation tenant compte des considérations de genre pour, d'une part, aider les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police, les procureurs et d'autres agents publics à s'acquitter de leur mandat en ce qui concerne la violence*



---

*et le harcèlement et pour, d'autre part, aider les employeurs et les travailleurs et leurs organisations à prévenir la violence et le harcèlement et à y remédier;*

- c) des modèles de recueils de directives pratiques et de politiques et d'outils d'évaluation des risques sur le lieu de travail, de portée générale ou propres à certains secteurs, pour toutes les formes de violence et de harcèlement, tenant compte de la situation spécifique des travailleurs qui sont touchés de manière disproportionnée;*
- d) des campagnes de sensibilisation dans les diverses langues du pays, y compris celles des travailleurs migrants résidant dans le pays, qui attirent l'attention sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, en particulier de la violence fondée sur le genre, s'attaquent aux comportements discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins ou des lanceurs d'alerte;*
- e) des programmes d'enseignement intégrant les questions de genre à tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle;*
- f) des programmes de formation et des supports d'information à l'intention des journalistes et autres professionnels des médias sur la violence fondée sur le genre, y compris ses causes profondes et les facteurs de risque;*
- g) des campagnes visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains, harmonieux et exempts de violence et de harcèlement.*

*37. Lorsqu'ils facilitent la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, les Membres devraient fournir des ressources et une assistance aux travailleurs de l'économie informelle et à leurs associations pour prévenir la violence et le harcèlement dans l'économie informelle et y remédier.]*



**Cinquième question à l'ordre du jour:  
La violence et le harcèlement contre les femmes  
et les hommes dans le monde du travail**

**Rapports de la Commission normative  
sur la violence et le harcèlement dans le monde  
du travail: Compte rendu des travaux <sup>1</sup>**

*Table des matières*

	<i>Page</i>
Introduction.....	2
Déclarations liminaires .....	3
Discussion générale sur les conclusions proposées contenues dans le rapport V (2) .....	16
Examen des amendements aux conclusions proposées .....	29
Résolution .....	136
Déclarations finales.....	137

<sup>1</sup> La résolution et les conclusions proposées soumises par la commission pour adoption par la Conférence sont publiées dans le *Compte rendu provisoire*, n° 8A.

---

1. La Commission normative: violence et harcèlement dans le monde du travail (première discussion), instituée par la Conférence internationale du Travail (la Conférence) à sa première séance, le 28 mai 2018, se composait initialement de 181 membres (82 membres gouvernementaux, 28 membres employeurs et 71 membres travailleurs). Pour assurer l'égalité des voix, chaque membre gouvernemental ayant le droit de vote disposait de 497 voix, chaque membre employeur de 1 420 voix et chaque membre travailleur de 560 voix. La composition de la commission a été modifiée 8 fois au cours de la session, et le nombre de voix attribué à chaque membre a été modifié en conséquence <sup>1</sup>.

2. La commission a constitué son bureau comme suit:

*Président:* M. R. Patry (membre gouvernemental, Canada), élu à sa première séance

*Vice-présidentes:* M<sup>me</sup> A. Matheson (membre employeuse, Australie) et M<sup>me</sup> M. Clarke Walker (membre travailleuse, Canada), élues à sa première séance

*Rapporteuse:* M<sup>me</sup> S. Casado García (membre gouvernementale, Mexique), élue à sa huitième séance

3. A sa septième séance, la commission a désigné un comité de rédaction composé comme suit <sup>2</sup>:

<sup>1</sup> Les modifications sont les suivantes:

- a) 29 mai: 216 membres (103 membres gouvernementaux avec 2 436 voix chacun, 29 membres employeurs avec 8 652 voix chacun et 84 membres travailleurs avec 2 987 voix chacun);
- b) 30 mai: 152 membres (109 membres gouvernementaux avec 372 voix chacun, 31 membres employeurs avec 1 308 voix chacun et 12 membres travailleurs avec 3 379 voix chacun);
- c) 31 mai: 141 membres (109 membres gouvernementaux avec 60 voix chacun, 20 membres employeurs avec 327 voix chacun et 12 membres travailleurs avec 545 voix chacun);
- d) 1<sup>er</sup> juin: 130 membres (109 membres gouvernementaux avec 36 voix chacun, 9 membres employeurs avec 436 voix chacun et 12 membres travailleurs avec 327 voix chacun);
- e) 2 juin: 129 membres (109 membres gouvernementaux avec 24 voix chacun, 8 membres employeurs avec 327 voix chacun et 12 membres travailleurs avec 218 voix chacun).
- f) 4 juin: 127 membres (111 membres gouvernementaux avec 4 voix chacun, 4 membres employeurs avec 111 voix chacun et 12 membres travailleurs avec 37 voix chacun);
- g) 5 juin: 128 membres (112 membres gouvernementaux avec 3 voix chacun, 4 membres employeurs avec 84 voix chacun et 12 membres travailleurs avec 28 voix chacun);
- h) 6 juin: 128 membres (112 membres gouvernementaux avec 3 voix chacun, 4 membres employeurs avec 84 voix chacun et 12 membres travailleurs avec 28 voix chacun).

<sup>2</sup> En vertu des articles 59 1) et 6 du Règlement de la Conférence internationale du Travail, un comité de rédaction est chargé d'assurer la cohérence juridique des textes des projets de convention et recommandation, ainsi que la concordance des versions anglaise et française, qui deviendront les textes authentiques des conventions et recommandations. Il vérifie aussi que les textes proposés reflètent les décisions de la commission et procède à des modifications de forme pour mettre les textes en conformité avec la terminologie et les règles de présentation des textes de l'OIT. Enfin, le comité de rédaction de la commission s'acquiesce de toute autre tâche qui lui est confiée.

---

<i>Membre gouvernemental:</i>	M. M. Denis (France), assisté par M <sup>me</sup> J. Barrett (Etats-Unis)
<i>Membre employeuse:</i>	M <sup>me</sup> A. Vauchez (France), assistée par M. R. Chacko (Organisation internationale des employeurs (OIE))
<i>Membre travailleuse:</i>	M <sup>me</sup> R. Mackintosh (Nouvelle-Zélande), assistée par M <sup>me</sup> C. King (Confédération syndicale internationale (CSI))
<i>Observateurs hispanophones:</i>	M J.I. Martín Fernández (gouvernement, Espagne) M <sup>me</sup> G. Herzog (employeuse, Etats-Unis) M <sup>me</sup> R. Gómez Merayo (travailleuse, Espagne)

- La commission était saisie du rapport V (1), intitulé *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, et du rapport V (2), intitulé *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*, établis par le Bureau international du Travail (le Bureau) en vue d'une discussion sur la cinquième question à l'ordre du jour de la Conférence: «La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (action normative, double discussion).
- La commission a tenu 17 séances.

## Introduction

- La représentante du Secrétaire général (M<sup>me</sup> D. Greenfield, Directrice générale adjointe pour les politiques) souhaite la bienvenue aux membres de la commission et présente les membres du secrétariat. Elle annonce que le groupe gouvernemental propose la candidature d'un représentant gouvernemental du Canada à la présidence, et demande à la commission si elle souhaite l'élire.
- La membre gouvernementale de la République bolivarienne du Venezuela fait savoir que son gouvernement ne soutient pas la candidature proposée et qu'aucun consensus ne s'est par conséquent dégagé au sein du groupe des Amériques (GRUA). Elle déclare en outre que son gouvernement n'appuiera aucun candidat issu du gouvernement du Mexique, en vertu du principe de réciprocité: le Canada et le Mexique font partie du «Groupe de Lima» qui, en août 2017, a déclaré qu'il n'appuierait aucune candidature vénézuélienne pour exercer un mandat au sein d'organisations ou de mécanismes régionaux et internationaux.
- La représentante du Secrétaire général dit que le secrétariat a pris note de la déclaration de la membre gouvernementale de la République bolivarienne du Venezuela et que le rapport de la commission en rendra compte en bonne et due forme.
- La nomination du président est confirmée par la commission.
- Prenant la parole après son élection, le président fait observer que la commission nourrit de grandes espérances quant à l'issue de ses travaux et que le monde a les yeux rivés sur elle. La discussion sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail est nécessaire et aurait dû se tenir depuis longtemps. Les lieux de travail ne peuvent être sûrs et productifs en l'absence de normes nationales et internationales, et les partenaires tripartites ont la possibilité de changer vraiment, concrètement et durablement la vie des personnes dans le monde entier. Les travaux de la commission devraient permettre d'établir un ensemble de

---

conclusions proposées pour éclairer l'élaboration d'un ou de plusieurs instruments, en vue de la deuxième discussion qui se tiendra en 2019, à l'occasion de la 108<sup>e</sup> session de la Conférence. Le président souligne à cet égard l'importance du dialogue et du compromis lors des débats de la commission.

11. La représentante du Secrétaire général donne un aperçu des travaux de la commission et en décrit la genèse, dont l'adoption, à la 98<sup>e</sup> session de la Conférence (2009), de la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent. Le débat s'étant éteint, le Conseil d'administration a jugé nécessaire d'aborder la question de manière plus globale et a, lors de sa 325<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2015), décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la présente session de la Conférence une question normative sur «La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail». Une réunion tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail a ensuite eu lieu en 2016. La réunion d'experts a préconisé d'intégrer le terme «harcèlement» dans l'intitulé de la question correspondante inscrite à l'ordre du jour de la Conférence, modification que le Conseil d'administration a ultérieurement décidée à sa 328<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2016).
12. La représentante du Secrétaire général fait observer que les normes internationales ne définissent pas encore l'expression «violence et harcèlement» dans le contexte du travail, pas plus qu'elles ne renseignent les acteurs du monde du travail sur les moyens de prévenir ces problèmes et d'y remédier. Le monde compte donc sur l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour qu'elle l'éclaire sur ce sujet, et les attentes sont grandes, notamment au sein des groupes de mandants de l'Organisation. Le taux élevé de réponse au questionnaire diffusé par le Bureau en mai 2017 témoigne de l'existence d'un large consensus parmi les partenaires tripartites.
13. La commission est face à plusieurs défis, consistant notamment à négocier un ou plusieurs instruments qui soient applicables à divers contextes socio-économiques et culturels et cadres réglementaires et qui correspondent au monde du travail de demain. Parmi les principales questions dont est saisie la commission figurent la définition de l'expression «violence et harcèlement» et le champ d'application et la forme du ou des instruments possibles. L'oratrice constate que, en dépit des défis à relever, il y a un véritable engagement et une volonté d'améliorer les conclusions proposées afin d'élaborer une ou plusieurs nouvelles normes qui soient claires, utiles et applicables. Elle conclut en rappelant que le Directeur général du BIT a invité tous les membres de la communauté de l'OIT – non seulement le personnel du Bureau, mais aussi les membres du Conseil d'administration, les experts, délégués et participants à la Conférence – à prendre conscience du problème du harcèlement sexuel et à s'employer à le prévenir. La Conférence deviendrait ainsi la référence en la matière.

## Déclarations liminaires <sup>3</sup>

14. La vice-présidente employeuse déclare que les gouvernements, les travailleurs et les employeurs devraient unir leurs forces pour mettre fin à la violence et au harcèlement au travail et qu'ils ont l'occasion unique d'œuvrer ensemble à la réalisation d'un objectif commun. Les employeurs ne veulent pas que la violence et le harcèlement investissent les lieux de travail et sont favorables à l'adoption d'initiatives et de mesures efficaces pour en

<sup>3</sup> Sauf disposition contraire, toutes les déclarations faites par des membres gouvernementaux s'exprimant au nom de groupes régionaux ou d'organisations intergouvernementales sont consignées comme ayant été faites au nom de tous les membres gouvernementaux du groupe ou de l'organisation en question qui sont Membres de l'OIT et qui participent à la Conférence.



---

venir à bout. Chacun doit s'employer à prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, et toute personne a le droit d'évoluer dans un monde du travail qui en est exempt dans toute la mesure du possible.

15. Les membres de la commission sont encouragés à cibler la manière la plus efficace de traiter la question de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, notamment pour ce qui est des orientations utiles à fournir aux Etats Membres. Ce n'est pas la forme de l'instrument, mais bien son efficacité et sa large acceptation qui changeront la donne. Il devra impérativement être pragmatique, flexible et susceptible d'application pratique pour pouvoir être mis en œuvre dans les différents contextes nationaux.
16. Tout en faisant observer que son groupe a certaines inquiétudes concernant les conclusions proposées, la vice-présidente employeuse exprime l'espoir que la commission pourra y répondre par une discussion constructive. L'une de ces inquiétudes touche à la définition de la violence et du harcèlement. Amalgamer les concepts dans une seule et même définition entraîne de sérieuses difficultés non seulement parce qu'une telle définition pourrait donner lieu à une compréhension subjective et à des interprétations culturelles, mais aussi parce que la violence et le harcèlement appellent des réponses juridiques différentes. Le champ de la discussion doit aussi être précisé et le lien avec le lieu de travail mieux établi. L'oratrice suggère de centrer les efforts sur le lieu de travail où les responsabilités des employeurs et des travailleurs peuvent être relativement claires. Il faut aussi approfondir la définition des termes «employeur» et «travailleur». Le groupe des employeurs ne peut accepter qu'une personne puisse être considérée comme un employeur en l'absence de toute relation de travail. De plus, le sens attribué au terme «travailleur» devrait être conforme à la législation et à la pratique nationales. Définir les termes «employeur» et «travailleur» n'est donc pas chose aisée; une définition trop prescriptive étendrait les responsabilités au-delà du raisonnable et du réalisable, mais pourrait aussi exclure ceux qui devraient avoir un certain nombre de responsabilités et être protégés.
17. Les employeurs reconnaissent qu'ils ont un rôle important à jouer pour lutter contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et qu'il leur incombe d'encourager les bonnes conduites. Qui plus est, une responsabilité n'est effective que s'il existe l'obligation de rendre compte. Les responsabilités de l'employeur doivent s'appliquer à ce qui est raisonnable et réalisable et se limiter aux domaines sur lesquels il exerce son contrôle. L'instrument devrait adopter une approche intégrée prévoyant le partage des responsabilités entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements. La commission devra lever l'ambiguïté entourant l'obligation de rendre compte et la responsabilité de fournir des moyens de recours et de réparation.
18. La vice-présidente employeuse fait observer que certaines des dispositions proposées pourraient avoir des effets d'exclusion et que le droit à la protection doit s'appliquer également à tous les groupes, y compris les employeurs. A cet égard, il importe de mettre l'accent sur le respect mutuel. Pour lutter contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, outre la réglementation, l'éducation, les changements culturels et les relations entre pairs ont toute leur importance. La vice-présidente employeuse est convaincue qu'une discussion constructive débouchera sur un texte effectivement applicable. Les débats sont l'occasion de démontrer la valeur du tripartisme et de parvenir à des résultats qui pourront être poursuivis à la Conférence du centenaire.
19. La vice-présidente travailleuse note que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une violation grave des droits humains, entravent l'exercice des droits fondamentaux au travail, sont incompatibles avec le travail décent et sont une atteinte à la dignité, à la sécurité, à la santé et au bien-être de chacun. Ce problème touche toutes les professions et toutes les activités économiques, y compris dans les secteurs privé et public

---

et dans l'économie formelle ou informelle, avec des incidences négatives sur les travailleurs, les employeurs, leurs familles, le milieu de travail, l'économie et la société.

- 20.** Les campagnes menées sur les réseaux sociaux à l'échelle mondiale sur la violence et le harcèlement contre les femmes – #MeToo, #YoTambién, #BalanceTonPorc et #Ni Una Menos – témoignent de l'urgence et de la pertinence de la discussion pour le monde du travail. Les femmes qui travaillent sur des lieux de tournage, dans les salles de rédaction ou au Parlement ont eu du mal à élever la voix contre le harcèlement sexuel et ont longtemps attendu avant de le faire. La situation pourrait être encore plus compliquée pour les travailleuses domestiques, les femmes qui travaillent dans l'agriculture, les ateliers de confection, l'industrie hôtelière et les transports, en particulier sur les lieux de travail où les hommes prédominent. Comme l'indique le Directeur général dans son rapport à la Conférence, les révélations de ces derniers mois montrent combien la violence et le harcèlement sont endémiques et tolérés dans le monde du travail et beaucoup de femmes doivent les endurer pour obtenir ou garder un emploi, toucher leur salaire ou obtenir une promotion, ou encore lors des trajets entre leur domicile et leur lieu de travail. La violence et le harcèlement ne doivent à aucun prix être considérés comme «faisant partie du travail», et le silence des victimes ne devrait en aucun cas être une condition d'emploi.
- 21.** Citant la Déclaration de Philadelphie (1944), qui dispose 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», la vice-présidente travailleuse note qu'aucun instrument de l'OIT n'a pour objet principal la violence et le harcèlement, ne définit ces phénomènes ou ne fournit d'orientations claires sur les mesures nécessaires pour y remédier. Il y a longtemps que le groupe des travailleurs préconise l'adoption de normes internationales du travail visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. L'appui suffisant qui s'est exprimé en faveur de telles normes dans les réponses au questionnaire est pour lui une source de satisfaction; fort de cet appui, le Bureau a pu établir les conclusions proposées en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation.
- 22.** Il est essentiel de déclarer sans ambiguïté que la violence et le harcèlement sont inacceptables et aux antipodes du travail décent et qu'ils doivent par conséquent faire l'objet de mesures fortes sans attendre. Cela contribuera à l'établissement de normes communes minimales pour les gouvernements ainsi que pour les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives en vue de mettre un terme à la violence et au harcèlement. La vice-présidente travailleuse suggère qu'une recommandation compléterait une convention en fournissant des orientations détaillées et concrètes sur la façon de traduire les principes en mesures.
- 23.** Les conclusions proposées sont un bon point de départ pour la discussion. Elles reflètent fidèlement les conclusions de la réunion tripartite d'experts ainsi que les préoccupations, les commentaires et les propositions formulés par les mandants dans leurs réponses au questionnaire. La tâche de la commission est de trouver un compromis entre une convention qui ne soit pas trop complexe, au risque de ne pas être ratifiable, et une convention dont le champ ne soit pas trop limité, au risque d'être inefficace dans la lutte contre la violence et le harcèlement, qui sont une violation des droits humains fondamentale et pernicieuse.
- 24.** Si la violence et le harcèlement touchent toutes les personnes dans le monde du travail, le groupe des travailleurs reconnaît cependant que tous n'en subissent pas les effets de la même façon ni avec la même intensité. Le risque d'être confronté à ce problème peut être accru du fait des caractéristiques personnelles, des modalités de travail et du secteur d'activité. Les femmes et les personnes qui ne se conforment pas à leur assignation de genre sont bien davantage victimes de violence et de harcèlement, ce qui souligne la nécessité de tenir

---

compte des aspects du problème qui sont liés au genre dans les nouveaux instruments. Qui plus est, les représentants des employeurs et des travailleurs ont la responsabilité conjointe de réduire au minimum les effets de la violence domestique sur les personnes et les milieux de travail concernés.

25. Une approche intégrée s'impose pour prévenir de manière effective la violence et le harcèlement dans le monde du travail et y remédier. Par ailleurs, il importe que les nouveaux instruments soient tournés vers l'avenir, en mesure de résister à l'épreuve du temps, étant donné que de nouvelles formes de violence et de harcèlement peuvent apparaître. La vice-présidente travailleuse affirme pour conclure que la commission a l'occasion historique de montrer au monde que la vision et le mandat de l'OIT gardent toute leur pertinence et que l'OIT continue à ce jour d'assumer les responsabilités qui lui incombent.
26. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, indique que les pays suivants s'associent à sa déclaration: ex-République yougoslave de Macédoine, Monténégro, Serbie, Albanie et Bosnie-Herzégovine. Elle note la pertinence et le degré d'actualité d'une discussion qui vise à adopter une norme internationale du travail sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail à la lumière des objectifs de développement durable (ODD). Des mesures doivent être prises pour réaliser le travail décent, le plein emploi productif et l'égalité de genre et pour mettre un terme à toutes les formes de discrimination et de violence. Un nombre significatif de travailleurs sont victimes de violence et de harcèlement dans le monde, et ce problème est aggravé par les rapports de pouvoir inégaux, la discrimination et l'inégalité de genre. Une étude publiée en 2015 révèle que, dans l'UE, 14 pour cent des travailleurs déclarent avoir été victimes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, dont un nombre disproportionné de femmes. Le coût économique de la violence exercée contre les femmes et les filles pourrait être de l'ordre de 1,2 à 3,7 pour cent du produit intérieur brut. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être victimes de harcèlement sexuel. Ainsi, 75 pour cent des femmes occupant des postes de haute direction et 60 pour cent dans le secteur des services ont été confrontées à ce problème. Les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, intersexués et queers (LGBTIQ) et les migrants sont souvent victimes de violence et de harcèlement dans une mesure disproportionnée.
27. L'UE se félicite de l'élaboration d'un instrument de l'OIT qui soit efficace et produise des effets dans et sur le monde du travail. Le monde se tourne vers l'OIT et ses mandants tripartites, attendant qu'ils montrent la direction et donnent des orientations sur la question. L'UE est disposée à examiner une convention complétée par une recommandation, mais juge qu'il serait peut-être préférable de débattre des définitions, de la portée et du contenu de l'instrument avant d'envisager sa forme. Les dispositions des instruments proposés font écho aux valeurs universelles des droits humains et aux principes de la dignité, de la liberté, de l'égalité et de la solidarité sur lesquels est fondée l'UE.
28. L'UE et ses Etats membres ont pris de multiples initiatives, d'ordre juridique ou autre, pour traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, et ils espèrent que les données d'expérience et les enseignements tirés de ces initiatives enrichiront le débat. En revanche, les résultats des délibérations de la commission seront décisifs pour orienter l'action future de l'UE concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail. L'élaboration de normes devrait se concentrer sur les thématiques essentielles et fournir des éléments de conseil et de protection utiles, tout en restant suffisamment souple pour garantir une mise en œuvre aussi large que possible. Le nouvel instrument devrait promouvoir des principes fondamentaux incarnés par l'approche sensible au genre, la priorité accordée aux mesures de prévention et de protection et celles visant à améliorer la mise en application – notamment à protéger les victimes contre les actes d'intimidation, à empêcher qu'elles ne retombent dans la même situation, tout en les aidant et en les accompagnant judicieusement. Il conviendrait d'aborder la question des responsabilités incombant aux gouvernements et

---

aux employeurs et d'éclairer les organisations d'employeurs et de travailleurs sur la manière dont ils pourraient contribuer à combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

- 29.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni fait savoir que son pays s'aligne sur la déclaration de l'UE et souligne que la discussion sur l'élaboration d'une nouvelle norme visant à mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail vient à point nommé. Le Royaume-Uni dispose de lois solides pour garantir la protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et souhaiterait voir le même niveau de protection étendu à tous les pays. Il est favorable à la mise en place d'une convention appropriée, complétée par une recommandation, et mettra tout en œuvre pour négocier un instrument qui soit compatible avec les formes de protection pénale et civile en vigueur au Royaume-Uni. Tout nouvel instrument doit être raisonnable et justifié pour pouvoir être mis en œuvre dans la pratique et remporter auprès des mandants de l'OIT le maximum de soutien et d'adhésion. Le Royaume-Uni appréciera la référence au travail forcé et au travail des enfants, à ses effets disproportionnés sur les femmes et les filles, et à la responsabilité qui incombe aux employeurs d'éradiquer la violence et le harcèlement d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement. La violence et le harcèlement, outre qu'ils constituent une violation endémique des droits humains, sont de l'avis du Royaume-Uni un obstacle majeur à la participation économique des femmes et à l'égalité de genre dans le monde. Le Royaume-Uni, qui accorde une large place à la prévention, est ainsi fier de jouer le rôle de chef de file mondial pour éliminer la violence contre les femmes et les filles sous toutes ses formes, notamment via son action d'éradication de l'esclavage moderne.
- 30.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique que, malgré les instruments internationaux en vigueur, la violence dans le monde du travail demeure un défi planétaire, qui justifie le bien-fondé de normes internationales du travail visant à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Le groupe de l'Afrique se félicite des conclusions proposées et estime lui aussi que les normes internationales du travail envisagées devraient prendre la forme d'une convention complétée par une recommandation. Une convention ne laisserait aucun doute quant à la volonté de la communauté internationale d'influer sur les législations nationales et permettrait à la Commission de l'application des normes d'exercer sa mission de contrôle.
- 31.** Compte tenu des différences culturelles, il faudrait faire prévaloir la conciliation, la compréhension et la tolérance concernant le sens et la portée donnés au mot «genre», notamment au regard de la question des personnes LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués). Faute de trouver une définition commune, le groupe de l'Afrique propose d'établir un consensus qui offrirait suffisamment de souplesse aux Etats pour viser les contextes locaux sans imposer pour autant tel ou tel point de vue aux autres parties.
- 32.** La membre gouvernementale de la Turquie souligne que toute forme de violence et de harcèlement dans la vie professionnelle représente une violation des droits humains qu'il convient de prévenir et d'éliminer. Cette mesure vaut autant pour les personnes que pour créer un environnement de travail décent et serein dans les pays. Si plusieurs normes internationales du travail, que la Turquie a d'ailleurs ratifiées, prévoient une protection contre certaines formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, elles ne traitent pas principalement ni expressément de la violence et du harcèlement. On peut donc saluer l'initiative de la Conférence pour adopter un instrument en ce sens.
- 33.** La membre gouvernementale du Mexique constate que, si le harcèlement sur le lieu de travail touche les femmes comme les hommes, les premières sont davantage exposées en raison des conditions défavorables prévalant sur le marché du travail. L'oratrice souligne que les instruments juridiques internationaux devraient s'employer à promouvoir l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail dans de multiples domaines, y compris en matière de

---

développement durable. Le gouvernement du Mexique appuie le principe d'une convention, complétée par une recommandation. Le Mexique a déjà adopté une réglementation en la matière, ainsi que d'autres dispositions visant à lutter contre la discrimination à l'égard des groupes vulnérables. La Conférence offre la possibilité d'esquisser les grandes lignes d'instruments internationaux qui permettraient aux femmes d'exercer pleinement leurs droits et de prendre part à la vie politique, culturelle et économique.

34. La membre gouvernementale des Etats-Unis rappelle que, ces derniers temps, des exemples concrets de violence et de harcèlement dans le monde du travail ont parfois fait la une des médias, focalisant ainsi l'attention sur le sujet. Les débats de la commission donnent l'occasion de pouvoir apporter des réponses à la question de la prévention. Le meilleur moyen de s'atteler à cette problématique serait d'adopter des orientations claires, pratiques et concrètes, nettement centrées sur des domaines relevant du mandat de l'OIT, tout en évitant des doublons avec les normes existantes de l'Organisation. La délégation des Etats-Unis souscrit à l'idée que les dispositions de tout instrument doivent pouvoir s'adapter et se conformer aux circonstances, spécificités et priorités nationales. Les problèmes liés aux définitions et au champ d'application de l'instrument figurant dans le texte proposé compteront sans doute parmi les questions les plus intéressantes et les plus complexes à examiner. Les définitions et le champ d'application proposés gagneraient à être clarifiés, et les Etats-Unis se réjouissent à la perspective d'échanger des idées et des propositions.
35. La membre gouvernementale de la Colombie précise que la constitution de son pays consacre non seulement le droit de travailler, mais aussi la protection de conditions de travail équitables et dignes, et définit clairement les tâches et fonctions assignées aux travailleurs. La violence sur le lieu de travail va au-delà du préjudice physique et peut aussi relever d'une organisation du travail susceptible d'avoir des répercussions négatives sur le bien-être des travailleurs et des effets spécifiques sur la sécurité et la santé ainsi que sur l'environnement familial et social. La législation nationale colombienne vise à traiter la prévention du harcèlement sur le lieu de travail et prévoit des moyens de recours et de réparation de même que des sanctions. La Colombie souscrit pleinement à l'adoption d'une convention pour prévenir le harcèlement sur le lieu de travail.
36. Le membre gouvernemental de l'Espagne explique que son gouvernement se rallie aux vues de l'UE. Il souligne qu'en Espagne la violence à l'égard des femmes est considérée comme une grave violation des droits humains. La lutte contre ce phénomène est une priorité des pouvoirs publics, à laquelle adhèrent tous les partis politiques, les partenaires sociaux et la société civile, et elle appelle l'unité. En 2017, le Pacte national contre la violence fondée sur le genre (*Pacto de Estado contra la Violencia de Género*) a été adopté à l'unanimité. Ce pacte a été approuvé par le gouvernement national, les régions autonomes de l'Espagne et l'Observatoire national de la violence à l'égard des femmes; véritable manifeste d'un triple consensus politique, régional et social, il représente aussi l'un des textes majeurs de l'histoire de l'Espagne démocratique. Parmi les mesures énoncées dans le pacte dans le cadre des «réponses institutionnelles» figure la recherche d'un accord international contre la violence fondée sur le genre sur le lieu de travail. Soucieux de donner suite à cette disposition du pacte, et en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, le gouvernement de l'Espagne propose que le texte à adopter fasse expressément référence à la violence fondée sur le genre.
37. La membre gouvernementale de l'Inde souscrit à la question inscrite à l'ordre du jour et se dit également favorable à l'adoption d'une convention ciblée et concise, complétée par une recommandation. Elle fait observer que de nombreux termes figurant dans les conclusions proposées doivent encore faire l'objet de débats approfondis. L'OIT dispose d'un solide corpus de normes du travail, dont beaucoup n'ont pas été ratifiées par tous les pays; c'est pourquoi il convient de ne pas multiplier les renvois dans l'instrument proposé. La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes est une question spécifiquement liée au



---

lieu de travail qui mérite d'être traitée séparément. L'Inde souhaiterait vivement que le champ d'application de l'instrument soit défini sans aucune ambiguïté, car la mise en application dépend de la clarté du libellé.

- 38.** La membre gouvernementale du Brésil souligne que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail ont des répercussions directes sur la santé, l'égalité de genre et la prospérité, et qu'ils compromettent gravement la réalisation des ODD. Le Brésil estime que l'action normative devrait prendre la forme d'une convention complétée par une recommandation. Sans avoir une position arrêtée quant à la teneur exacte des instruments à adopter, le Brésil estime que le sujet mérite d'être régi par une convention, compte tenu notamment de l'absence d'autres cadres internationaux consacrés à cette question. Les femmes et les minorités étant généralement touchées de manière disproportionnée, il convient d'adopter une perspective qui tienne résolument compte du genre et de la diversité. L'obtention d'un résultat concret et significatif au sein de la commission ferait partie intégrante de la réalisation de l'objectif primordial de l'OIT, à savoir la promotion de la justice sociale. Le gouvernement du Brésil veut voir dans l'action normative une occasion de sensibiliser le public à la question et d'encourager le débat sur les lacunes des réglementations et des politiques nationales.
- 39.** La membre gouvernementale du Canada fait observer que les rapports de pouvoir déséquilibrés et les normes de genre rendent possibles des comportements inacceptables, notamment la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Le Canada est favorable à l'élaboration d'une convention complétée par une recommandation concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les effets de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail sont bien connus: stress, problèmes de santé, baisse de la satisfaction au travail, diminution de la productivité, absentéisme en hausse, frais juridiques accrus pour les employeurs, et évolution difficile vers des lieux de travail propices à la diversité et à l'inclusion pour la société dans son ensemble, en particulier pour les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les personnes s'identifiant elles-mêmes comme LGBTI, les peuples autochtones et autres groupes. L'égalité de genre est une priorité pour le gouvernement du Canada. La commission devrait travailler à l'élaboration d'instruments qui s'inscrivent dans une approche intégrée et inclusive, tiennent compte de la prévention de la violence et du harcèlement, prévoient des réponses appropriées et soutiennent tant les personnes concernées que les employeurs.
- 40.** La membre gouvernementale d'Israël félicite l'OIT d'avoir abordé la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Israël a recours à divers outils pour prévenir et éliminer le harcèlement et la violence contre les travailleurs, notamment une législation générale assortie de lois du travail spécifiques. Israël s'est également doté d'une législation solide en matière de violence fondée sur le genre. Par exemple, la loi sur la prévention du harcèlement sexuel fait obligation aux employeurs de prendre des mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement, faute de quoi ils peuvent être tenus personnellement responsables de tout acte commis par leurs salariés. En 2017, la Commission de la condition de la femme des Nations Unies a adopté par consensus, à sa 61<sup>e</sup> session, une résolution relative à la prévention et à l'élimination du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Israël croit fermement à la nécessité d'une coopération mondiale en la matière et se félicite de ce processus tendant à élaborer une norme juridique internationale sur la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, moyennant l'adoption d'une convention complétée par une recommandation.
- 41.** La membre gouvernementale de la Namibie appuie la déclaration faite par le membre gouvernemental de l'Ouganda au nom du groupe de l'Afrique, en faveur de l'adoption d'une convention, complétée par une recommandation. Toute personne a le droit de travailler dans des conditions de liberté, de dignité, de sécurité économique et d'égalité. Les problèmes liés à la violence et au harcèlement dans le monde du travail se sont posés à tous les stades du

---

développement économique au cours de l'histoire, qu'il s'agisse de la pratique de l'esclavage, des relations maître-serviteur, de l'agriculture de subsistance ou encore des relations entre employeurs et travailleurs aujourd'hui, notamment l'emploi déguisé, l'emploi triangulaire, les travailleurs juridiquement indépendants mais économiquement dépendants ou ceux qui travaillent en ligne dans des lieux de travail virtuels. En Namibie, les vestiges des anciens systèmes de main-d'œuvre contractuelle et d'apartheid persistent, et ce même après vingt-huit ans d'indépendance. En dépit de recherches consacrées à la violence fondée sur le genre et de l'adoption d'un plan d'action national quinquennal sur cette question, très peu de travaux de recherche sont menés sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail ou sur la manière dont la violence domestique affecte le monde du travail. Il faut parvenir à une compréhension commune de la violence fondée sur le genre et s'entendre sur des principes de base fédérateurs, d'autant que certaines questions sont extrêmement sensibles dans divers contextes nationaux et culturels. Il est important de créer une norme qui fasse sens à l'échelle mondiale non seulement pour les pays développés, mais aussi pour les pays ayant une économie informelle et rurale étendue ou dans lesquels les migrations de main-d'œuvre sont très répandues.

42. La membre gouvernementale de la Belgique appuie la déclaration faite par la membre gouvernementale de la Bulgarie au nom de l'UE et de ses Etats membres. Malgré la législation visant à lutter contre la violence et le harcèlement, la violence fondée sur le genre reste un problème important dans la société belge. L'approche intégrée, adoptée par le pays et mise en œuvre dans le cadre de plans d'action nationaux, met l'accent sur la prévention, des services d'accompagnement confidentiels et des mécanismes informels de règlement des différends. Des procédures formelles sont disponibles en cas d'échec des démarches informelles. La violence, le harcèlement et le harcèlement moral sont des problématiques indissociables de la sécurité et de la santé au travail. Il ressort des travaux de recherche que la violence domestique génère des coûts élevés pour le monde du travail, d'où l'importance de faire référence à ce problème dans un éventuel instrument. Il incombe aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs d'assurer à tous un travail sain, sans danger et décent. L'oratrice se prononce en faveur de l'adoption d'une convention de qualité, ratifiable et étayée par une recommandation, car ce serait là un message fort adressé par la Conférence.
43. La membre gouvernementale de l'Australie accueille favorablement l'élaboration d'une norme sur la violence et le harcèlement au travail, réalité qui renvoie non seulement au travail, mais aussi aux droits humains et qui est incompatible avec le libre fonctionnement de la société civile. Ce débat vient à point nommé dans la perspective du centenaire de l'OIT, puisque celui-ci coïncidera avec la fin des travaux de la commission. L'Australie est favorable à l'élaboration d'une convention, sous réserve que le texte respecte deux principes. Premièrement, le nouvel instrument doit respecter le mandat de l'OIT en matière de travail et d'emploi. Deuxièmement, il doit reconnaître le rôle respectif des gouvernements, des employeurs et des syndicats dans la lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et établir des obligations efficaces, pratiques et raisonnables. La norme devrait résister à l'épreuve du temps et ne rien perdre de sa pertinence sur la durée alors même que la nature du travail ne cesse d'évoluer. Les femmes sont trop souvent victimes de violence et de harcèlement au travail. Cela étant, il est important que la violence et le harcèlement, plutôt que le genre, soient au centre de la discussion. Une nouvelle norme enverrait au monde un message fort, à savoir que tous les travailleurs, hommes et femmes, doivent être à l'abri de la violence et du harcèlement au travail.
44. La membre gouvernementale de la Norvège appuie la déclaration faite au nom de l'UE et de ses Etats membres. Un instrument destiné à guider les Etats Membres de l'OIT sur la manière de combattre et de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail est à la fois opportun et pertinent. L'oratrice se prononce en faveur d'une convention complétée par une recommandation et souligne qu'il y a plusieurs façons de traiter la question de la

---

violence et du harcèlement dans le monde du travail. L'option préférable est une convention cadre fournissant des orientations, offrant une certaine souplesse et laissant à la discrétion des Etats la manière de mettre en œuvre les pratiques et procédures appropriées, qui permettra ainsi de s'épargner des problèmes de ratification.

45. Le membre gouvernemental du Burkina Faso se dit satisfait qu'une question relative à une norme internationale consacrée à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail soit inscrite à l'ordre du jour de la Conférence. Ce problème est un fléau qui compromet les efforts de promotion et de protection des droits humains. Les événements récents dans le monde ont mis en lumière l'ampleur des travaux que l'OIT s'apprête à entreprendre. L'instrument éventuel devrait fournir une définition complète et précise de nature à faire émerger le consensus nécessaire pour que cette norme soit efficace.
46. Le membre gouvernemental de la Chine déclare que l'instrument proposé est à la fois pertinent et opportun. Il indique avoir écouté avec intérêt les points de vue des autres pays. Le problème de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail a fait l'objet de diverses mesures en Chine. Le cadre constitutionnel accorde des droits égaux à tous les citoyens. La protection juridique englobe la législation pour les travailleurs et pour des groupes particuliers. Des règles spéciales pour la protection des salariées interdisent le harcèlement sexuel. Certaines provinces chinoises ont pris d'autres mesures et font référence aux nouvelles technologies dans leur réglementation. La Chine est déterminée à renforcer sa législation pour protéger les travailleurs sur le lieu de travail.
47. Le membre gouvernemental de la France, s'associant à la déclaration faite au nom de l'UE et de ses Etats membres, signale que plusieurs études recensent les nombreuses formes que revêtent la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Ces comportements sont contraires aux termes de la Déclaration de Philadelphie, laquelle dispose que «tous les êtres humains, quels que soit 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». L'orateur présente les mesures récemment prises par la France en vue d'éliminer les violences faites aux femmes et de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. L'adoption par la Conférence d'une norme internationale du travail sur la violence et le harcèlement au travail à l'heure où la parole de milliers de personnes se libère dans le monde attesterait du dynamisme de l'Organisation et de sa réactivité face aux aspirations de la société. Cela montrerait aussi que le dialogue social et le tripartisme sont les meilleurs moyens de relever les défis qui se posent dans le monde du travail. La France est favorable à l'adoption d'une convention, complétée par une recommandation.
48. Le membre gouvernemental de l'Ethiopie s'associe à la déclaration prononcée par le membre gouvernemental de l'Ouganda au nom du groupe de l'Afrique. Il fait observer que les instruments internationaux en vigueur, et parfois la législation nationale, ne traitent pas expressément de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. En raison de différences culturelles entre les Etats Membres, la définition et les contours de la violence et du harcèlement sont imprécis et ne font l'objet d'aucun consensus. L'orateur espère que le nouvel instrument permettra d'éclairer la question. L'Ethiopie est favorable à une convention, complétée par une recommandation.
49. Le membre gouvernemental de la Suisse fait savoir que son pays est favorable à l'adoption d'une ou de plusieurs normes sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail et mentionne la nécessité d'une autorité politique intégrée et internationale. La persistance de la violence est inacceptable et a une incidence considérable sur la promotion de la justice sociale et des droits au travail, dont sont garants les mandants tripartites. Les réalités de genre devraient être prises en compte dans toutes les thématiques, y compris dans le domaine du travail, et il est nécessaire d'élargir la protection vu l'arrivée massive des femmes sur le

---

marché du travail. L'égalité de genre est une condition préalable au développement durable et à une croissance inclusive et constitue, depuis 2013, un élément transversal dans tous les projets de coopération économique suisse. La discussion normative vient à point nommé pour évoquer l'avenir du travail et les risques accrus de violence et de harcèlement découlant de l'utilisation des technologies. L'adoption d'une norme à la Conférence du centenaire de l'OIT, en 2019, prouverait que les normes internationales du travail et l'OIT elle-même font toujours autorité. L'orateur encourage l'ensemble des acteurs à prendre part de manière constructive à l'élaboration d'une nouvelle norme.

- 50.** La membre gouvernementale de la République de Corée fait observer qu'il est judicieux et opportun de débattre pour définir des normes visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, lesquels sévissent dans divers secteurs et constituent l'un des problèmes sociaux les plus pressants en République de Corée: environ 70 pour cent des personnes interrogées dans le cadre d'une enquête menée en 2017 ont signalé avoir été victimes de violence et de harcèlement au travail, et près de 20 pour cent ont indiqué avoir subi des actes répétés de violence ou de harcèlement au travail; de tels incidents compromettent la rentabilité. Il existe bien des lois pour prévenir la violence au travail, par exemple les agressions physiques et le harcèlement sexuel, mais les moyens de recours contre le harcèlement verbal et le harcèlement personnel font défaut. Au début de l'année, le ministère de l'Emploi et du Travail a réalisé une étude en collaboration avec des experts en vue d'appuyer les efforts déployés par le Premier ministre pour mettre en place une stratégie gouvernementale globale sur la violence et le harcèlement au travail. Etant donné l'importance du mouvement #MeToo, qui a été très actif en Corée, l'oratrice se dit favorable à l'adoption d'une convention, complétée par une recommandation. Certains articles devraient offrir suffisamment de souplesse pour tenir compte de la législation et du système de chaque Etat Membre, de façon à s'assurer d'une large ratification.
- 51.** La membre gouvernementale du Sénégal déclare que son pays s'associe à la déclaration prononcée par le membre gouvernemental de l'Ouganda au nom du groupe de l'Afrique. La violence et le harcèlement sur le lieu de travail sont des questions sensibles et complexes qui préoccupent éminemment les acteurs du monde du travail. Tout individu devrait évoluer dans un environnement exempt de violence. Le Sénégal a ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, ainsi que le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique. L'oratrice rappelle aussi que, aux termes de l'article 319*bis* du Code pénal sénégalais, les actes de violence psychologique ou morale et de harcèlement sexuel commis par une personne abusant de son autorité sont des infractions. En dépit de la volonté politique et des actions entreprises, la violence et le harcèlement au travail demeurent une réalité. Tout en soutenant l'adoption d'une norme sur la violence, l'oratrice souligne qu'il importe de se doter d'un instrument permettant à chaque Etat Membre de définir avec les partenaires sociaux les moyens de lutte appropriés contre la violence et le harcèlement au travail.
- 52.** La membre gouvernementale de l'Argentine se félicite de la décision d'adopter un nouvel instrument international visant à éliminer la violence dans le monde du travail, et rappelle que le Congrès argentin a adopté la *Ley No. 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales* (loi de protection globale visant à prévenir, à réprimer et à éliminer la violence contre les femmes dans les domaines où s'exercent leurs relations interpersonnelles), laquelle vise aussi la violence économique et «patrimoniales». La ségrégation professionnelle verticale et horizontale est la principale cause d'exposition des femmes à la violence et au harcèlement. De plus, il existe un lien étroit entre l'élimination de la violence et la justice sociale; plus les inégalités sociales sont grandes, plus le taux de violence est élevé. Enfin, à l'occasion du troisième anniversaire de la campagne *Ni Una*

---

*Menos* menée en Argentine qui, à l'instar d'autres mouvements féministes dans le monde, a permis de faire progresser sensiblement les droits des femmes, l'oratrice souligne l'importance du dialogue social tripartite pour la conclusion de conventions collectives qui contribuent à protéger le plus faible dans une relation, en l'espèce les femmes, les travailleuses et les personnes LGBTI, qui sont celles ayant le plus besoin de protection.

53. Le membre gouvernemental du Népal fait observer que la violence ou les menaces de harcèlement – qu'elles soient d'ordre physique, psychologique, sexuel ou fondées sur le genre – constituent toujours une atteinte à la dignité humaine, une menace pour les travailleurs et un préjudice pour la productivité. Les femmes sont davantage victimes de discrimination dans les emplois où les hommes sont traditionnellement majoritaires, et les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants, les travailleurs en situation précaire et les fonctionnaires souffrent plus souvent de discrimination et de harcèlement. Rappelant que le Népal a adopté une politique de tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement sexuel, l'orateur appuie l'élaboration d'un nouvel instrument de l'OIT en vue de combler les lacunes en matière de protection juridique contre la violence et le harcèlement et de garantir les principes et droits fondamentaux au travail.
54. Le membre gouvernemental du Japon signale que la violence et le harcèlement dans le monde du travail portent injustement atteinte à la dignité personnelle des travailleurs, perturbent l'organisation et la qualité du travail et ne devraient jamais être tolérés. Son gouvernement appuie, par conséquent, l'instauration d'une nouvelle norme sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La loi japonaise sur l'égalité des chances dans l'emploi fait obligation aux entreprises de prendre les mesures qui s'imposent face au harcèlement sexuel ainsi qu'au harcèlement des femmes enceintes et des jeunes mères, et des discussions visant à définir de meilleures approches se sont tenues il y a peu au Japon avec les partenaires sociaux. Une nouvelle norme internationale devrait viser à réduire les cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail, tout en offrant la souplesse nécessaire pour être mise en œuvre par chaque pays, quelle que soit sa situation, en ne laissant pour compte aucun pays.
55. La représentante de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) soutient l'appel en faveur d'un instrument prenant la forme d'une convention et d'une recommandation et se félicite que le rapport V (2) reconnaisse la violence fondée sur le genre, l'intersectionnalité et le fait que tous les travailleurs, quel que soit leur statut dans l'emploi ou leur type de contrat, devraient être protégés et avoir les moyens d'agir.
56. La représentante de l'Union interparlementaire (UIP) explique tout d'abord que son organisation a pour objectif d'instaurer et de défendre la démocratie au niveau mondial et de réaliser l'égalité de genre grâce à l'action des parlements et en leur sein. Faisant référence aux statistiques mondiales publiées par son organisation en 2016, l'oratrice déclare que 81 pour cent des femmes parlementaires ont été victimes de violence psychologique, 20 pour cent de harcèlement sexuel et 25 pour cent de violence physique. Elle préconise l'élaboration d'une convention et d'une recommandation pour mettre fin à toutes les formes de violence, et espère que son organisation pourra coopérer avec l'OIT à cette fin, car les parlements sont à la fois des lieux de travail et des acteurs essentiels dans la mise en œuvre des normes internationales.
57. La représentante de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) insiste sur le fait que la notion de genre est un élément essentiel que devra refléter tout le libellé du texte; pour appuyer son propos, elle cite la Note de synthèse du BIT sur le secteur des transports 2013, laquelle mentionne que «La violence à l'égard des travailleurs du transport est l'un des principaux facteurs qui limite à la fois l'attrait des emplois dans ce secteur pour les femmes et le maintien dans l'emploi de celles qui y travaillent.» Les résultats des discussions



---

ne doivent pas permettre d'exclure les femmes de l'emploi pour résoudre le problème – cela vaut notamment pour les branches d'activité à prédominance masculine, où les femmes sont déjà sous-représentées dans le travail décent et surreprésentées dans le travail informel et précaire. La discussion de la commission aura une incidence directe sur la capacité collective de tenir l'engagement pris envers l'ODD 5, qui vise à parvenir à l'égalité de genre et à autonomiser toutes les femmes et les filles. Il faut aussi aborder la question des auteurs lorsque l'on traite de la prévention et des mesures de riposte, car souvent le coût et l'incidence de la violence au travail sont largement associés, à tort, au fait d'employer des femmes. L'oratrice préconise d'offrir un accès sécurisé aux toilettes sur le lieu de travail, à titre de principale mesure préventive, d'inventorier des tâches de remplacement raisonnables pendant la grossesse et de s'atteler aux complexités interjuridictionnelles qui concernent les travailleurs transfrontaliers. La liberté syndicale et de négociation collective pour tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle, est nécessaire pour qu'une convention puisse se concrétiser au niveau du lieu de travail.

- 58.** La représentante de la Jeunesse ouvrière chrétienne internationale, évoquant l'activité de son organisation dans l'industrie textile au Nicaragua, signale le nombre important de cas de harcèlement au travail et lors des trajets entre le domicile et le travail. L'oratrice constate la prévalence du harcèlement psychologique, y compris les menaces, insultes, avances sexuelles, ainsi que le manque de liberté d'utilisation des toilettes, et dit combien il importe de comprendre ses effets sur la personne et sur la productivité. Il faut une convention solide pour appuyer l'élimination de l'exploitation sexuelle et garantir des conditions de travail sûres et décentes. Les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants et les jeunes sont particulièrement vulnérables, et ces groupes sont insuffisamment représentés dans les syndicats. Par conséquent, l'oratrice recommande d'incorporer dans le texte des instruments proposés certaines dispositions figurant dans la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, concernant la prise de parole et la représentation des femmes. La promotion de la protection sociale, des mesures améliorées de lutte contre la discrimination sociale ainsi que la protection appropriée des personnes en situation de handicap les aideraient aussi à affronter la violence et le harcèlement. Davantage d'informations permettraient de mieux comprendre l'importance du sujet.
- 59.** La représentante des Femmes dans l'emploi informel: Mondialisation et organisation (WIEGO), membre de HomeNet Thailand, qui représente quelque 80 000 travailleurs à domicile, constate que ces derniers représentent une main-d'œuvre cachée, dont la contribution à l'économie mondiale est substantielle mais non reconnue. Bon nombre de travailleurs à domicile sont employés par des sous-traitants et se situent au bout des chaînes de valeur, sont en proie à la violence économique liée à l'obtention de bas salaires ainsi qu'à la réduction ou à la retenue des paiements par leurs sous-traitants. L'isolement sur leur lieu de travail – qui est leur domicile – les rend aussi vulnérables à la violence. Les travailleurs à domicile qui sont indépendants s'exposent à la violence lorsqu'ils vendent leurs produits sur le marché où, en qualité de vendeurs de rue, ils n'ont pas accès aux espaces publics et sont soumis au harcèlement, à la confiscation de leurs biens et aux expulsions par les pouvoirs publics. Comme d'autres travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs indépendants sont particulièrement vulnérables à la violence, car ils sont souvent exclus de la couverture qu'offre la législation relative à la protection des travailleurs, à la sécurité et à la santé au travail et à la non-discrimination, laquelle ne s'applique en général qu'aux travailleurs se trouvant dans une relation d'emploi. L'oratrice préconise l'adoption d'une convention, complétée par une recommandation comprenant des dispositions visant à protéger tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle.
- 60.** La représentante de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) fait valoir que ces derniers travaillent à huis clos et que ce type d'isolement les expose quotidiennement aux abus. Les travailleurs domestiques n'ont nulle part où aller, n'ont accès

---

à aucun soutien ni protection ni droits, et n'ont souvent pas d'identité. Une convention et une recommandation solides leur donneraient à la fois de l'espoir et la possibilité de s'exprimer, et complèteraient les droits et libertés acquis via l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

- 61.** La représentante de la Commission internationale catholique pour les migrations (ICMC) déclare que l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail et de la discrimination fondée sur le genre relève de la responsabilité conjointe des gouvernements, des employeurs, des travailleurs et de la société civile. Elle souscrit à l'adoption d'une convention, complétée par une recommandation, toutes deux fortement axées sur le genre. Les travailleuses, en particulier les travailleuses migrantes de l'économie informelle, devraient être au cœur des politiques de développement durable et constituer la préoccupation première du débat sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La responsabilité du secteur privé dans les chaînes de valeur mondiales devrait être abordée lors de la discussion, car c'est aux entreprises qu'incombe la responsabilité spécifique d'éliminer la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.
- 62.** Le représentant de StreetNet International, organisation qui se fait l'écho des vendeurs de rue, vendeurs de marché relevant de l'économie informelle, colporteurs et commerçants transfrontaliers en Afrique, aux Amériques, en Asie et en Europe orientale, rappelle les expulsions, actes de violence et de harcèlement perpétrés au quotidien par les autorités locales. Les travailleurs de l'économie informelle représentent la majorité des travailleurs des pays du Sud et sont encore très vulnérables à la violence et au harcèlement du fait de leur situation professionnelle et du manque de réglementation ou de protection les concernant. Une convention complétée par une recommandation serait une réalisation historique pour l'OIT, mais devrait inclure des dispositions visant à protéger l'ensemble des travailleurs – de l'économie formelle et informelle – afin d'amoindrir la discrimination à laquelle ils sont confrontés.
- 63.** La représentante de l'Internationale des services publics (ISP) fait valoir que, si la violence et le harcèlement touchent les travailleurs de tous les secteurs représentés par les fédérations syndicales, certains subissent particulièrement ces phénomènes. Par exemple, sur les 10 millions de travailleurs des secteurs représentés par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), ceux de l'hôtellerie et de l'agriculture sont particulièrement visés par la violence et le harcèlement au travail. En ce qui concerne les services publics, l'oratrice souligne la nécessité de reconnaître que les Etats sont aussi des employeurs et qu'en conséquence l'instrument proposé devrait inclure les employeurs du secteur public. Elle fait valoir que, sur les 20 millions de travailleurs du secteur public, ceux du secteur de la santé sont en proie à des actes de violence au travail qui résultent non seulement de l'intensité de leur travail, mais aussi de tiers – patients ou membres de la famille. Dans les secteurs de la justice, de l'administration fiscale et du contrôle public, la violence au travail peut découler de l'interaction avec le public, notamment lorsque les travailleurs traitent de questions sensibles, à savoir quand ils prennent des sanctions ou infligent des amendes, conduisent des inspections, exercent des poursuites ou prélèvent l'impôt. Il importe que l'instrument souligne le rôle significatif de la liberté syndicale et de la négociation collective et qu'il fasse référence à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, à la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et à la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.
- 64.** La vice-présidente employeuse se félicite que les discussions se déroulent dans un esprit constructif et de coopération et corrobore les termes de la déclaration de la représentante du Secrétaire général, à savoir que les résultats des discussions devront être pertinents pour le lieu de travail actuel et futur afin de fournir des orientations durables. Plusieurs Etats

---

Membres ont fait part de leurs craintes que le projet d'instrument ne soit trop détaillé ou contraignant ou concernant le niveau de complexité, la portée et l'applicabilité au monde du travail, et ces préoccupations devront être prises en compte lors des discussions de la commission. L'oratrice dit faire confiance à la commission pour adopter une approche constructive débouchant sur un résultat pragmatique qui fera l'objet d'un vaste consensus.

65. La vice-présidente travailleuse apprécie l'atmosphère de respect, d'engagement ainsi que la capacité de faire face à l'élaboration d'un nouvel instrument, et remercie en particulier le groupe des employeurs pour son soutien en la matière. Lors des déclarations liminaires, elle a constaté que l'adoption d'une convention et d'une recommandation remportait les suffrages, et elle espère que la question de la forme de l'instrument pourra être traitée promptement afin de concentrer le débat sur la teneur, y compris le champ d'application et les définitions, d'un nouvel instrument.

## **Discussion générale sur les conclusions proposées contenues dans le rapport V (2)**

66. Signalant l'ampleur de la couverture médiatique, par exemple en Afrique du Sud, au Japon, au Mali, en Suisse et dans bien d'autres Etats Membres, le président remarque que le monde entier observe les débats de la commission sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il constate que le consensus autour d'une convention complétée par une recommandation se construit peu à peu, tout en notant les préoccupations exprimées au sujet des définitions et du champ d'application de l'instrument. Il encourage vivement les membres de la commission à conserver une attitude constructive et à continuer d'exprimer clairement leurs préoccupations, de manière à parvenir à un large consensus sur la façon d'y faire face.

### **Parties A et B**

67. La vice-présidente travailleuse rappelle à la commission que son groupe juge essentiel d'adopter une convention complétée par une recommandation; en effet, les recommandations éclairent les mandants sur les mesures qu'ils devraient ou pourraient prendre pour résoudre un problème, tandis que les conventions, une fois ratifiées, sont des instruments contraignants qui établissent des droits et des principes fondamentaux et les mesures minimales que doivent prendre les mandants de l'OIT pour s'attaquer efficacement à un problème. Les conventions peuvent favoriser des évolutions positives avant même qu'il y ait ratification; ainsi, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, a été ratifiée par 25 pays, et environ 25 autres s'en sont inspirés pour mener des réformes législatives et politiques.
68. Bien qu'un consensus semble se dégager sur le fait que la protection contre la violence et le harcèlement devrait s'appliquer à la majorité, le rapport V (I) indique que seuls quelques pays ont adopté une approche intégrée de la lutte contre la violence et le harcèlement et que les réponses apportées sont souvent purement ponctuelles, de nombreux travailleurs n'étant en conséquence pas suffisamment protégés. Il est donc essentiel de décider de la forme de l'instrument pour que la commission sache bien ce qu'elle est en train de négocier. Le groupe des travailleurs n'a aucune intention de négocier une convention qui serait difficile à ratifier; il est au contraire favorable à une convention inclusive qui puisse être ratifiée et appliquée.
69. L'oratrice rappelle que la plupart des normes internationales du travail sont souples, de sorte que leurs dispositions peuvent aisément être transposées dans les législations nationales, en tenant dûment compte de l'hétérogénéité et de la diversité des contextes et traditions juridiques. En fait, les conclusions proposées offrent beaucoup de souplesse: ainsi, le

---

point 11 énonce que «Tout Membre devrait prendre des mesures pour assurer la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail», mais ne prescrit pas les mesures qui devraient être prises. De même, le point 12 prévoit que «Tout Membre devrait adopter une législation nationale prescrivant aux employeurs de prendre des mesures pour prévenir toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail [...]», sans non plus prescrire les mesures à prendre. Il en est de même pour les points 13, 14 et 15. Cela étant, le contenu de l'instrument doit être clair et son libellé rigoureux pour que ses objectifs puissent être atteints. La convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), est un exemple de convention détaillée et néanmoins largement ratifiée.

70. En ce qui concerne les définitions et le champ d'application, l'oratrice approuve la définition de la violence et du harcèlement dans le monde du travail comme un continuum; ce terme exprime bien l'idée que la violence et le harcèlement sont étroitement liés, que le harcèlement, s'il n'est pas maîtrisé, peut dégénérer en violence, et il couvre des formes multiples et diverses de violence et de harcèlement – agressions physiques, violence sexuelle, agressions verbales, harcèlement moral, harcèlement collectif, violence psychologique, intimidation, harcèlement sexuel et menaces de violence et de traque, ainsi que d'autres formes à venir ou qui ne sont pas encore reconnues. La prise en compte non seulement des comportements, mais aussi des pratiques, témoigne du fait que la violence et le harcèlement peuvent être le résultat de particularités structurelles ou organisationnelles propres au travail d'une personne, ou de comportements individuels ou collectifs. Selon les conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, tenue en 2016, il conviendrait de faire entrer sous l'expression «violence et harcèlement» ce très large éventail de comportements inacceptables, y compris la violence fondée sur le genre.
71. Le groupe des travailleurs, en dépit de la position qui est la sienne, est disposé à écouter d'autres points de vue, car le champ d'application et les définitions couvrent un large éventail de formes de violence et de harcèlement. On pourrait s'inspirer de l'Accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail (2007), signé par les partenaires sociaux, qui énonce que le harcèlement et la violence peuvent revêtir des formes physiques, psychologiques et/ou sexuelles; constituer des incidents isolés ou des comportements plus systématiques; survenir entre collègues, entre supérieurs et subordonnés ou provenir de tiers; aller de manifestations mineures d'irrespect à des actes plus graves, tels que des infractions pénales. Cet accord reconnaît également que l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence peut aussi dépendre de l'environnement de travail.
72. Compte tenu de la manière disproportionnée dont les femmes et les groupes marginalisés sont touchés par la violence et le harcèlement, il convient de se féliciter que la violence fondée sur le genre figure dans la définition de l'expression «violence et harcèlement».
73. L'oratrice indique que le groupe des travailleurs approuve la définition du terme «employeur», qui rappelle celle qui figure dans les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, à savoir: «toute personne ou entité qui engage des salariés ou des travailleurs soit directement, soit indirectement». Elle se dit satisfaite de la définition du terme «travailleur» dans les conclusions proposées, qui s'étend aux personnes à la recherche d'un emploi, aux stagiaires, aux apprentis et aux personnes bénévoles, souvent davantage exposés et pourtant souvent exclus des protections existantes contre la violence et/ou le harcèlement dans le monde du travail. Pour rappel, elle cite d'autres normes qui adoptent une approche inclusive de la définition de travailleur: ainsi, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, englobe les personnes à la recherche d'un emploi, tandis que la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, s'applique à tous les travailleurs quelles que soient les formes ou modalités de travail et quels que soient les lieux de travail. Plusieurs pays étendent la protection des travailleurs contre la

---

violence et le harcèlement aux salariés potentiels et aux candidats à un emploi, comme l'indique le rapport V (1).

74. Le concept de monde du travail, tel qu'énoncé aux alinéas *a)* à *d)* du point 4 des conclusions proposées, est lui aussi bien connu, et il est souvent pris en considération lorsqu'il s'agit d'examiner les risques en matière de sécurité et santé au travail ou le devoir de protection qui incombe aux employeurs. La vice-présidente travailleuse se dit sensible aux préoccupations des employeurs quant au fait qu'ils ne sauraient, et ne devraient, être tenus pour responsables de tous les préjudices subis dans des environnements ne relevant pas de leur sphère de contrôle, mais indique qu'il existe de nombreux exemples de l'emploi de l'expression «monde du travail» dans les législations et politiques nationales, comme il ressort des paragraphes 76 à 79 du rapport V (1). La réunion tripartite d'experts a estimé que le monde du travail comprenait le lieu de travail physique ainsi que les trajets entre le domicile et le lieu de travail, les activités sociales organisées dans le cadre professionnel, l'espace public, y compris pour les travailleurs informels tels les vendeurs de rue, ainsi que le domicile, en particulier pour les travailleurs à domicile, les travailleurs domestiques et les télétravailleurs. L'oratrice conclut en indiquant que les travailleurs se montreront attentifs aux préoccupations des employeurs et des membres gouvernementaux, avec lesquels ils sont prêts à collaborer en vue d'une issue favorable des débats.
75. La vice-présidente employeuse explique que le choix de la forme de l'instrument ou des instruments devrait être fondé sur l'objectif visé. Un débat constructif qui aboutirait à la formulation d'un instrument efficace susceptible d'être adopté en toute confiance par les Etats Membres pourrait changer la donne pour les personnes exposées au risque de violence et de harcèlement sur le lieu de travail.
76. Si les travaux de la commission devaient aboutir à un texte contraignant, il faudrait qu'il soit simple, qu'il comporte un préambule soulignant l'importance du sujet, ainsi qu'un dispositif énonçant clairement les objectifs et les principes de l'instrument, et qu'il laisse à chaque pays le soin de définir les détails de la mise en œuvre, en fonction de sa tradition juridique.
77. Il convient d'amender le texte proposé pour le rendre plus clair et éviter l'emploi de concepts confus sur le plan juridique, susceptibles de faire obstacle à la ratification. Les conventions trop prescriptives ou trop détaillées ne sont pas ratifiées, et la multiplication des conventions peu ratifiées ne fait que fragiliser la fonction normative de l'OIT. Si la commission devait opter pour un instrument très détaillé, une recommandation serait plus appropriée, plus souple et plus large, tout en comportant les mêmes obligations constitutionnelles qu'une convention. N'ayant pas besoin d'être ratifiée, une recommandation peut être mise en œuvre comme chaque pays le décide, en fonction de son contexte national.
78. Le manque de clarté qui entoure certains concepts clés est inquiétant et, s'il n'y est pas remédié, le groupe des employeurs œuvrera en faveur d'une recommandation. Si, au cours des débats, le texte était suffisamment modifié pour avoir des chances d'être ratifié, il pourrait cependant envisager de reconsidérer sa position. Le groupe des employeurs propose donc de différer la discussion des points 1 et 2 des conclusions proposées.
79. Le groupe des employeurs a de sérieuses réserves concernant les définitions et le champ d'application des conclusions proposées. La portée du texte est exagérément sélective par endroit et manque de clarté conceptuelle, ce qui pourrait poser problème pour la mise en œuvre et la responsabilisation. Le fait de regrouper les termes «violence» et «harcèlement» sous la même définition à l'alinéa *a)* du point 3 montre la nécessité d'opter pour une recommandation plutôt que pour une convention. La violence relève normalement du droit pénal, tandis que le harcèlement peut donner lieu à un jugement subjectif et qualifier aussi bien un comportement manifestement inacceptable qu'un inconfort susceptible de n'exister que dans l'esprit de la personne qui se sent blessée. Les conclusions proposées n'indiquent



---

pas où pourrait se situer la limite entre les deux, au risque d'englober indifféremment des réactions de salariés et des décisions objectivement raisonnables et légitimes de la direction. Un tribunal ne saurait statuer si les concepts énoncés ne sont pas clairs et fiables. Le groupe des employeurs propose de séparer les termes «violence» et «harcèlement», tout en soulignant que la définition du monde du travail devra être en rapport plus étroit et plus direct avec le lieu de travail. Tant que ces problèmes de définition ne seront pas résolus, le groupe des employeurs ne pourra appuyer une convention.

- 80.** L'oratrice déclare que le groupe des employeurs n'a pas d'objection à l'alinéa *b*) du point 3, mais rappelle que toute personne devrait avoir le droit de travailler dans un environnement exempt de violence et qu'il convient d'être prudent lorsqu'on se réfère à certains groupes pour éviter que d'autres ne se sentent ni marginalisés ni exclus.
- 81.** A contrario, elle explique que le groupe des employeurs ne peut souscrire à la définition du terme «employeur» énoncée à l'alinéa *c*) du point 3. Elle fait observer que les pays sont suffisamment équipés pour définir la notion d'employeur et repérer les relations de travail déguisées au niveau national. Elle encourage la commission à ne pas rouvrir la polémique sur les relations de travail, rappelant les précédentes tentatives qui ont échoué: première et deuxième discussion sur la question du travail en sous-traitance lors des 85<sup>e</sup> et 86<sup>e</sup> sessions de la Conférence (1997 et 1998); réunion tripartite d'experts (2000); discussion sur le champ d'application de la relation de travail à la 91<sup>e</sup> session de la Conférence (2003); discussion sur la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. En outre, l'oratrice souligne qu'il n'est pas non plus nécessaire de définir le terme «travailleur» à l'alinéa *d*) du point 3, puisque la législation nationale le fait déjà. Le texte proposé pose aussi problème en ce qu'il élargit la définition, ce qui laisse entendre que les employeurs peuvent être tenus pour responsables de personnes qui ne sont généralement pas couvertes par la législation nationale.
- 82.** L'oratrice affirme que, si la violence est inacceptable où qu'elle se produise, les employeurs ne sont pas en mesure de contrôler tous les environnements de travail et ne peuvent faire que ce qui est raisonnable sur un lieu de travail. Le point 4, qui propose une définition du monde du travail, risque d'être davantage source d'incertitude que de clarté. Il conviendrait donc de remplacer «monde du travail» par «lieu de travail» dans le point 4, mais aussi dans le titre de l'instrument. En résumé, il serait opportun d'avoir davantage recours aux définitions existant au niveau national afin d'éviter d'inutiles polémiques. Le groupe des employeurs souscrit au contenu du point 5, qui relève que toute personne peut être un auteur ou une victime de violence, mais constate avec regret que les parties du dispositif contenues dans les conclusions proposées ont une portée restreinte et ne s'appliquent pas à tous.
- 83.** La membre gouvernementale d'Israël appuie en principe l'adoption d'une convention complétée par une recommandation. L'instrument devrait viser à éliminer tout comportement inacceptable, tout en restant pratique; c'est pourquoi il est important d'examiner les définitions énoncées dans la partie B, qui sont trop vastes. L'oratrice souligne qu'on peut s'inspirer de toute une palette d'outils pour traiter la question de la violence et du harcèlement, mais que tous ne sont pas nécessairement pertinents ou efficaces pour remédier au continuum de comportements et de pratiques relevant de la violence et du harcèlement. Elle fait observer que c'est le degré de souplesse consenti à la convention et à la recommandation qui permettra aux Etats de déterminer les outils les plus adaptés.
- 84.** La membre gouvernementale de la Fédération de Russie soutient l'élaboration d'une recommandation plutôt que d'une convention. Les définitions relatives à la violence fondée sur le genre restent floues, d'où le risque d'accorder une attention excessive aux violences et agressions sexuelles. L'oratrice est tout particulièrement préoccupée par la mention des personnes à la recherche d'un emploi et des candidats à un emploi, ainsi que des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, sachant que ces personnes ne relèvent pas

---

d'une relation d'emploi. Il n'est pas fondé non plus de mentionner les trajets entre le domicile et le lieu de travail à l'alinéa c) du point 4, car ils ne s'effectuent pas sur le lieu de travail.

- 85.** Le membre gouvernemental du Kenya estime que le mieux serait d'opter pour une convention complétée par une recommandation et constate que ce point de vue recueille un large soutien. L'adoption de tels instruments sera indispensable pour réaliser les aspirations au travail décent que nourrissent notamment les travailleurs de l'économie informelle. L'orateur ajoute qu'il importera d'étendre aux nouveaux emplois découlant de l'évolution de la nature du travail l'élan qu'il convient d'imprimer à la cause de l'égalité de genre, selon le rapport du Directeur général intitulé *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*. Il est tout aussi important d'accélérer la réalisation de l'égalité de genre en venant en aide aux femmes et aux hommes pour leur permettre d'occuper un emploi rémunéré dans le secteur des soins à la personne. En conclusion, l'orateur fait valoir qu'une convention complétée par une recommandation permettrait aux femmes d'accéder aux emplois rémunérés et aiderait l'OIT à réaliser les objectifs du travail décent et les ambitions qui sont celles de l'Organisation pour son deuxième siècle d'existence.
- 86.** Le membre gouvernemental du Japon réaffirme l'engagement de son pays de faire en sorte que personne ne soit laissé pour compte. Comparant le processus normatif à l'ascension d'une montagne, il invoque la nécessité de convaincre ceux qui se trouvent à son pied d'entreprendre de la gravir. Comme il n'existe actuellement aucune norme internationale sur la violence et le harcèlement, il s'agit de se montrer flexible. Toute convention qui pourrait être adoptée devra prendre la forme d'un instrument-cadre offrant une certaine souplesse. Souscrivant aux déclarations faites par les membres gouvernementales de l'Australie et de l'Inde, l'orateur constate que les normes de l'OIT visent à protéger les travailleurs.
- 87.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, est favorable à l'adoption d'une norme internationale sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Elle constate qu'un large soutien se dégage en faveur d'une convention complétée par une recommandation. Pour qu'elle puisse être ratifiée par les pays, il faudra que la convention fasse preuve à la fois d'ouverture et de souplesse. L'UE et ses Etats membres préconisent une large acception de l'expression «violence et harcèlement», de manière qu'elle englobe toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence fondée sur le genre. L'oratrice ajoute que les instruments éventuels ne devraient traiter que des questions les plus pertinentes, car les considérations sans rapport avec les objectifs fondamentaux risquent d'en rendre la teneur trop imprécise. Il convient également d'accorder une attention particulière aux obligations devant figurer dans lesdits instruments afin de régler judicieusement cette question et de ne pas créer d'obligations qui échappent à la sphère d'autorité des parties.
- 88.** Le membre gouvernemental de Cuba fait observer que le projet de document fournit une bonne base pour la discussion. Qu'il prenne la forme d'une convention ou d'une recommandation, l'instrument devrait s'en tenir uniquement au cadre de l'environnement de travail, de manière à en limiter le champ d'application. De plus, la discussion devrait être axée sur la protection des travailleurs dans le monde du travail, plutôt que sur la redéfinition des différentes notions. Le point 4 des conclusions proposées énumère tout un ensemble d'espaces où la violence et le harcèlement se manifestent. Il sera difficile de trancher en faveur de telle ou telle approche si l'employeur n'exerce aucune influence ni aucune autorité sur l'un ou plusieurs de ces espaces. Se référant à l'alinéa j) du point 6, l'orateur constate que la violence domestique est bien souvent visée par le droit pénal et le droit civil, et non par le droit du travail, alors même qu'elle a des conséquences sur le travail. Il fait observer que, à défaut de pouvoir y mettre fin, le monde du travail peut sensibiliser à cette forme de violence et, partant, contribuer à son éradication. Pour ce qui est du point 9 relatif à l'adoption d'une législation nationale, le gouvernement de Cuba considère qu'il va peut-être

---

trop loin; un grand nombre de pays sont déjà dotés d'une législation du travail étoffée en matière de violence et de harcèlement, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en adopter une nouvelle régissant expressément ces questions.

- 89.** La membre gouvernementale du Canada appuie vigoureusement l'élaboration d'une convention complétée par une recommandation, qui tiendra compte des différentes réalités nationales et sera suffisamment souple pour pouvoir être facilement appliquée dans divers contextes juridiques et sociaux. Les définitions et le champ d'application des instruments doivent prendre en considération l'évolution des lieux de travail et pourraient faire ressortir le rôle que jouent les technologies tant dans la commission d'actes de violence et de harcèlement dans le monde du travail que dans la lutte contre les actes de ce type. Les répercussions de la violence domestique sur le lieu de travail participent du continuum de la violence sur le lieu de travail, laquelle nuit au rendement du travailleur qui en est la cible, le rend vulnérable, et peut également constituer une menace pour ses collègues. Il importe de déterminer de quelle manière et dans quelles situations l'employeur devrait intervenir, notamment pour venir en aide à la victime et former les salariés à détecter les signaux d'alerte. De plus, il est impératif que les plaintes pour violence ou harcèlement sexuel demeurent confidentielles; la divulgation de l'identité des personnes concernées peut avoir des conséquences extrêmement préjudiciables non seulement sur le lieu de travail, mais aussi pour le plaignant, la personne mise en cause et les témoins. La prévention est la mesure primordiale à prendre pour réduire valablement le nombre de cas de harcèlement et de violence. Grâce à elle, il y a en outre moins besoin de solliciter les services de médiateurs ou spécialistes extérieurs pour traiter les cas, d'où des frais moindres pour l'employeur. Enfin, il y a lieu d'aborder explicitement les aspects de la violence qui sont liés au genre, en accordant une attention spéciale aux rôles et responsabilités socialement construits qui sont assignés à un sexe ou à un genre particulier, ainsi qu'aux personnes qui ne se conforment pas à leur assignation de genre.
- 90.** La membre gouvernementale de l'Australie souscrit à la suggestion de l'UE et de ses Etats membres de commencer par arrêter les définitions et le champ d'application avant de réfléchir à la forme que devrait prendre l'instrument.
- 91.** La membre gouvernementale de l'Inde souligne le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. De son point de vue, l'instrument devrait uniquement viser les situations de travail. Bon nombre de pays disposent d'un cadre de droit pénal distinct du droit du travail. Il est essentiel de placer la question dans son contexte et d'en limiter la portée, faute de quoi l'instrument s'étendra à toutes les formes de violence, y compris à celles qui se manifestent dans des espaces où l'employeur n'exerce qu'une influence limitée, voire aucune. Si on limite son champ d'application, l'instrument n'en sera que plus pratique et plus concret.
- 92.** Le membre gouvernemental de l'Argentine fait observer que la violence liée au travail pose des problèmes en matière de droits humains, de travail décent et de santé et de protection sociale des travailleurs. Elle se manifeste notamment sous forme d'agressions physiques ou de harcèlement sexuel, moral ou psychologique. L'Argentine est un pays de tradition législative bien ancrée en matière de protection des travailleurs: elle est partie aux principaux traités relatifs aux droits humains et à la violence liée au travail, ainsi qu'à des normes internationales spécifiques telles que la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme. Le gouvernement de l'Argentine est, par conséquent, favorable à une convention complétée par une recommandation. Pour ce qui est de la convention en particulier, il faudra qu'elle soit effectivement appliquée dans la pratique; le texte devrait être accessible et énoncer clairement les responsabilités des uns et des autres, de manière à pouvoir être ratifié par le plus grand nombre possible d'Etats et entrer en vigueur au plus tôt.

- 
93. Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran déclare que toutes les formes de violence et de harcèlement sont inacceptables. La question inscrite à l'ordre du jour est donc fondamentale et la discussion connexe non moins essentielle. Les définitions et le champ d'application devraient être clairs, sans la moindre ambiguïté, sachant notamment que le sous-alinéa iii) à l'alinéa d) du point 3 tout comme les alinéas c) et d) du point 4 appellent des précisions et que les responsabilités doivent être définies.
94. La vice-présidente travailleuse dit qu'elle a suivi avec attention le débat sur les parties A et B des conclusions proposées et convient que certaines questions sont déjà visées par des textes législatifs en vigueur. Cela étant, le débat concerne en l'espèce les effets de la violence et du harcèlement sur les personnes qui en sont victimes. Le monde du travail est en pleine mutation et l'adoption d'une convention n'a que trop tardé. Si l'on avait pris soin d'anticiper le problème, la situation ne serait peut-être pas aussi grave qu'elle ne l'est aujourd'hui. Elle ira en empirant si rien n'est fait, d'où l'impérieuse nécessité d'agir sans attendre. Certains délégués ont évoqué les espaces publics et privés; ils se confondent souvent dans le cas des travailleurs à domicile, des comptables, des médecins et des premiers intervenants. Le groupe des travailleurs ne demande pas que les employeurs soient tenus pour responsables dans toutes les situations. Cela étant, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection, notamment dans le cadre des activités sociales liées au travail, et les employeurs pourraient prendre un certain nombre de mesures afin de renforcer leur sécurité pendant les trajets entre le domicile et le travail. L'oratrice comprend les inquiétudes invoquées, mais la protection vaut pour tous sur le lieu de travail, y compris pour les employeurs.
95. La vice-présidente employeuse constate que les défis à relever pour les employeurs coïncident avec les opinions exprimées par certains gouvernements. Elle réaffirme combien il importe d'élaborer un instrument suffisamment souple pour éviter tout obstacle à sa ratification. Le groupe des employeurs espère pouvoir œuvrer de concert avec les gouvernements et le groupe des travailleurs dans le cadre d'une discussion constructive. L'oratrice note également que la question du champ d'application revêt une grande importance pour le groupe des employeurs et que la commission est déterminée à lui trouver une solution.

## Partie C

96. La vice-présidente employeuse, se référant au point 6, dit qu'il est possible de simplifier la proposition en rappelant uniquement la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Déclaration de Philadelphie. L'idée exprimée dans l'alinéa d) du point 6 pourrait être incorporée de manière à affirmer ce dont il est question en l'espèce, à savoir reconnaître le droit de travailler à l'abri de la violence. La qualité de droit humain attachée à ce droit est tirée de la référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme qui figure à l'alinéa c), si bien que l'alinéa e) est superflu, de l'avis de l'oratrice. Les alinéas f) à i) pourraient aussi être supprimés, car ils ne modifient pas le sens des définitions ni des paragraphes du dispositif, et n'ajoutent rien à l'objet ou au caractère de l'instrument.
97. Pour ce qui est de l'alinéa j) du point 6, le groupe des employeurs est préoccupé par l'idée d'étendre la responsabilité de l'employeur à des questions qui échappent à son contrôle raisonnable. En outre, il ne sait pas bien ce qu'il faut entendre par «impact sur le lieu de travail», et ne voit pas plus de quelle manière les «institutions du monde du travail» pourraient contribuer à mettre fin à la violence domestique. L'employeur vient généralement en aide à la personne qui est en détresse, blessée ou dans l'incapacité de venir travailler, mais ne saurait être tenu juridiquement responsable de questions sur lesquelles il ne peut exercer aucun contrôle. Vu le manque de précision de l'expression «impact sur le lieu de travail», le législateur aura du mal à envisager la ratification de l'instrument. Beaucoup d'employeurs

---

ont déjà volontairement mis en place diverses initiatives – politiques, dispositifs et autres mesures – pour accompagner les salariés en butte à une situation personnelle difficile.

- 98.** Les entreprises ne disposent pas toutes des mêmes capacités; beaucoup d'entre elles sont des petites et moyennes entreprises, et il n'est pas raisonnable d'imposer des obligations juridiques contraignantes et des frais connexes à l'employeur pour des questions indépendantes de son contrôle. Les pays devraient certes s'attaquer à la violence domestique mais sans recourir à des mécanismes et des institutions du marché du travail ayant force obligatoire. Le groupe des employeurs souscrit globalement au point 7, mais demande de remplacer «monde du travail» par «lieu de travail». L'obligation de réparer devrait incomber aux auteurs de violence et de harcèlement, et la responsabilité de l'employeur ne devrait être engagée que s'il a clairement négligé de faire ce que l'on pouvait raisonnablement attendre de lui. Le groupe des employeurs émet des réserves concernant l'incorporation, dans le dispositif de la convention, des principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration y relative de 1998, en raison des implications qui en découleraient pour les Etats non parties aux conventions correspondantes. Ce faisant, on prendrait le risque que les pays n'ayant pas ratifié les instruments visés ne ratifient pas non plus celui envisagé.
- 99.** A propos du point 10 sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, la vice-présidente employeuse souligne que, en principe, la protection devrait s'appliquer à tous, y compris les employeurs, ce qui par ailleurs serait plus cohérent avec le point 5.
- 100.** Les employeurs rappellent qu'ils ne veulent pas voir la violence s'exercer sur leurs lieux de travail. Cependant, eu égard au point 12, il importe de reconnaître que la violence et le harcèlement sont des comportements humains complexes, et qu'on ne peut pas toujours prévoir les actes d'une personne. Il est raisonnable d'attendre des employeurs qu'ils fixent des règles de bonne conduite sur le lieu de travail et qu'ils veillent à ce qu'elles soient respectées, mais les exigences en la matière doivent rester raisonnables et pouvoir être satisfaites concrètement. La responsabilité des employeurs ne devrait pas aller au-delà des questions qui relèvent de leur contrôle et tenir compte de leurs capacités, en fonction de la taille de l'entreprise et des circonstances.
- 101.** Concernant le point 15, le groupe des employeurs est favorable à la négociation collective «au niveau approprié», conformément aux pratiques nationales, mais estime que celle-ci ne devrait pas remplacer la législation nationale là où elle est applicable. Ainsi, un acte criminel ne peut pas faire l'objet de la négociation collective étant donné que le droit pénal prévaut sur les conventions collectives.
- 102.** La vice-présidente travailleuse reconnaît que, s'il n'est pas juridiquement contraignant et ne saurait primer le dispositif, le préambule guide les mandats pour l'interprétation de l'instrument. Affirmant que son groupe appuie les dispositions du préambule, elle souligne avec force que la violence et le harcèlement sont une grave violation des droits humains qui fait obstacle à l'exercice des autres droits fondamentaux, qu'ils mettent en péril l'égalité des chances, comme indiqué à l'alinéa *e*) du point 7, et que, souvent, la discrimination et l'inégalité les favorisent. Telles sont les raisons pour lesquelles le groupe des travailleurs est favorable à la mention des instruments énumérés à l'alinéa *c*) du point 7. L'oratrice indique aussi qu'elle appuie les alinéas *d*) à *j*) du point 7, car ils mettent pleinement l'accent sur les aspects liés au genre de la violence et du harcèlement. L'alinéa *g*) du point 7 est important, car il reconnaît que ce problème peut empêcher les femmes d'entrer sur le marché du travail et d'y rester, compromettant, voire réduisant à néant, les efforts déployés pour réaliser l'égalité de genre et l'égalité en général. En effet, les groupes de travailleurs qui sont marginalisés du fait de la discrimination subissent aussi de façon disproportionnée les effets de la violence et du harcèlement.



- 
- 103.** L'oratrice remarque par ailleurs que l'alinéa *j*) du préambule figurant au point 6 des conclusions proposées reflète le consensus qui s'est exprimé à la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail qui s'est tenue en 2016 concernant la nécessité de limiter les effets de certaines formes de violence – y compris la violence domestique – sur le monde du travail sans attribuer aux partenaires sociaux la responsabilité de les prévenir ou d'y remédier.
- 104.** La vice-présidente travailleuse déclare que le point 7 des conclusions proposées, qui insiste sur la nécessité d'adopter une approche intégrée en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, est essentiel pour lutter efficacement contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et qu'il offre un cadre d'obligations et une certaine souplesse pour adapter les instruments aux contextes nationaux. L'absence de liberté d'association est un facteur qui augmente sensiblement le risque d'exposition à la violence et au harcèlement. La réunion d'experts l'a reconnu dans ses conclusions en disposant que «les travailleurs qui ne peuvent pas exercer leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective du fait de l'utilisation inappropriée d'arrangements contractuels conduisant à des déficits de travail décent, y compris de l'utilisation impropre du travail indépendant, tendent eux aussi à être plus exposés à la violence et au harcèlement».
- 105.** Les conventions fondamentales relatives à l'égalité et à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession sont tout aussi pertinentes pour une approche intégrée et pour lutter contre les racines de la violence et du harcèlement. Les pires formes de travail des enfants, le travail forcé et la traite des personnes comprennent quant à eux par définition la violence et le harcèlement, physiques et psychologiques. La vice-présidente travailleuse prend note du point 9, qui réaffirme la nécessité d'inclure toutes les formes de violence fondée sur le genre dans la législation nationale visant à interdire la violence et le harcèlement, ainsi que du point 10, qui reconnaît expressément que l'inégalité et la discrimination fondées sur les motifs énumérés aux alinéas *a*) à *i*) favorisent souvent ce genre de comportements. Lorsque les motifs de discrimination, comme le genre, la race ou le handicap, se cumulent, le risque est aggravé. Recenser les facteurs susceptibles d'entraîner un risque accru de violence et de harcèlement contribuerait à la conception d'interventions ciblées, efficaces et appropriées. Il est à remarquer que les alinéas *a*) et *b*) du point 11 des conclusions proposées traitent du rôle des gouvernements, qui est de déterminer, en consultation avec les partenaires sociaux, les secteurs, les professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence et au harcèlement en vue de veiller à ce que ces travailleurs soient protégés. La recommandation fournit des orientations utiles qui pourront aider à recenser ces secteurs, professions et modalités de travail.
- 106.** La mention au point 12 des risques psychosociaux est particulièrement bienvenue. Ce point énonce les mesures que devraient prendre les employeurs pour prévenir la violence et le harcèlement, ce qui est utile pour définir la responsabilité qui est la leur vis-à-vis de ce problème. Cela correspond en outre à la législation sur la santé et la sécurité au travail en vigueur dans plusieurs pays, ainsi qu'aux limites fixées à la responsabilité de l'employeur en cas d'infraction à son devoir de protection.
- 107.** La vice-présidente travailleuse rappelle à quel point il est important de veiller à adopter des mesures de prévention qui protègent les travailleurs de l'économie informelle, lesquels n'ont pas forcément un employeur mais peuvent être régulièrement confrontés à des actes de violence et de harcèlement de la part d'agents des pouvoirs publics ou des services officiels. Elle rappelle que la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, invite les Etats Membres à se doter d'un cadre de politiques intégrées pour faciliter la transition vers l'économie formelle, et à veiller à ce que ce cadre prévoit des mesures propres à favoriser l'égalité et l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence, y compris la violence fondée sur le genre.

- 
- 108.** L'accès à des mécanismes sûrs, équitables et efficaces de règlement des différends, y compris à des moyens de recours et de réparation appropriés et effectifs, est essentiel, et les représentants des travailleurs ont un rôle crucial à jouer à cet égard. L'oratrice se félicite des alinéas *d)*, *f)* et *g)* du point 13 concernant les mécanismes de règlement des différends, les services et les moyens de recours et de réparation spécialisés auxquels devraient avoir accès les victimes de violence fondée sur le genre, le droit des travailleurs de se soustraire à une situation de travail sans s'exposer à des sanctions et le rôle des inspecteurs du travail. Les services d'inspection et d'administration du travail doivent disposer des ressources nécessaires et être équipés pour contrôler et faire appliquer les mesures relatives à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Les mesures prévues au point 14 en matière d'éducation, de formation et de sensibilisation trouvent elles aussi toute leur place dans une approche intégrée. En conclusion, l'oratrice réitère que le point 15 offre un degré considérable de souplesse aux Etats Membres pour déterminer les moyens d'appliquer l'instrument.
- 109.** La membre gouvernementale de la Nouvelle-Zélande attire l'attention sur la nécessité d'inclure expressément les groupes particuliers dans le champ d'application afin de leur donner plus de visibilité. Il est clair que les groupes énumérés au point 10, en particulier les personnes LGBTI, sont parmi les plus exposés au risque de violence et de harcèlement. Les comportements homophobes ou transphobes profondément ancrés, qui vont souvent de pair avec l'absence de protection juridique suffisante contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, exposent beaucoup de personnes LGBTI, dans toutes les régions, à de graves violations de leurs droits humains, notamment à la discrimination sur le marché du travail. Les droits des travailleurs sont des droits humains, et les droits humains s'appliquent à tous; cependant, différents groupes sont touchés différemment et ont des besoins différents. Ils doivent donc être visibles et reconnus, afin que leurs droits puissent être reconnus et promus.
- 110.** Répondant à la demande de précisions concernant le terme «sanctions» à l'alinéa *f)* du point 7, formulée par la membre gouvernementale du Canada, la représentante adjointe du Secrétaire général (M<sup>me</sup> Manuela Tomei, directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité) explique que, par «sanctions», il faut entendre les conséquences juridiques d'infractions à la loi, et qu'elles peuvent être d'ordre civil, pénal ou autre, compte tenu des circonstances et selon qu'il convient.
- 111.** Le membre gouvernemental du Japon déclare que la violence au domicile ne devrait pas être considérée comme faisant partie de la violence sur le lieu de travail. A propos de l'alinéa *d)* du point 13, il juge le terme «supplémentaires» superflu.
- 112.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud se réfère à la constitution novatrice de son pays ainsi qu'à la Déclaration de Philadelphie, et déclare que la future convention et la future recommandation devraient, de fait, protéger tous les travailleurs, y compris les travailleurs LGBTI, contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.
- 113.** La membre gouvernementale de l'Inde déclare qu'il convient de limiter le champ d'application à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail et, partant, d'en exclure la violence domestique, car c'est une question privée, et les travailleuses qui sont victimes de ce type de violence ne sont pas forcément disposées à en parler sur leur lieu de travail. A cet égard, elle mentionne l'alinéa *e)* du point 13, l'alinéa *a)* du point 19 et le point 31, déclarant qu'il faudra reconsidérer la question de l'inclusion de la violence domestique dans les conclusions proposées. Elle souligne que son objectif n'est en aucune façon d'exonérer les autorités compétentes de leur obligation de lutter contre la violence domestique, mais estime que cela relève de la législation et de mesures spécifiques.

- 
114. La vice-présidente employeuse se réserve la possibilité de formuler des commentaires supplémentaires et fait savoir que son groupe tiendra compte des points qui ont été soulevés.
115. La vice-présidente travailleuse souligne que son groupe n'est pas favorable au report de l'examen de la forme que devraient prendre les instruments. Par ailleurs, on ne demande pas aux employeurs de mettre un terme à la violence domestique, mais d'aider à protéger les victimes dans l'espace sûr que représentent leurs lieux de travail. Elle fait remarquer aussi que les auteurs d'actes de violence suivent parfois leurs victimes sur leur lieu de travail, et que des politiques et des procédures devraient être prévues pour traiter ce problème. Enfin, elle observe qu'une convention qui suscite beaucoup de ratifications mais est tellement vague qu'elle en devient ineffective est aussi inutile qu'une convention jugée impossible à ratifier parce que trop prescriptive.

## Partie D

116. La vice-présidente travailleuse dit que l'opinion de son groupe sur les conclusions proposées concernant une recommandation dépendra de la teneur de la convention adoptée d'un commun accord, et qu'en conséquence le groupe des travailleurs n'est pas en mesure d'appuyer l'ajournement de la décision sur la forme de l'instrument. Elle demande au groupe des employeurs de clarifier les titres envisagés pour les parties C et D au cas où la décision portant sur la forme de l'instrument serait reportée, et si les négociations seront uniquement axées sur le texte d'une recommandation. L'oratrice prend note de certaines «lignes rouges» mentionnées par le groupe des employeurs concernant la discussion en vue d'une recommandation. Les observations formulées par le groupe des travailleurs sur la partie D seront préliminaires; l'oratrice précise toutefois que le groupe appuie la majeure partie de la partie D, même si aucun point particulier n'est expressément mentionné.
117. Le groupe des travailleurs reconnaît que le préambule de la recommandation devrait indiquer que les dispositions de la recommandation devraient s'appliquer conjointement avec celles de la convention. Le groupe des travailleurs appuie la teneur du point 17 concernant l'approche inclusive et intégrée et partage l'avis du Bureau, estimant qu'il ne prescrit ni ne limite les mesures à prendre par les Etats Membres. Le groupe des travailleurs appuie énergiquement le point 18. Il en va de même pour le point 20 qui devrait s'appliquer, quel que soit le statut des travailleurs migrants, conformément à la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et au Cadre multilatéral de 2006 pour les migrations de main-d'œuvre.
118. L'oratrice approuve le point 27 tout en espérant que les orientations qui y figurent seront renforcées. En ce qui concerne l'alinéa e) du point 29 relatif aux mécanismes spécialisés de règlement des différends en cas de violence fondée sur le genre, le déplacement de la charge de la preuve est important et compatible avec les modalités appliquées par certains Etats Membres pour traiter les cas de discrimination dont le bien-fondé est établi par le travailleur concerné, modalités aux termes desquelles l'employeur doit expliquer pourquoi certains comportements ou pratiques ne constituent pas une discrimination injustifiée.
119. Le groupe des travailleurs se félicite de la teneur du point 36, car il reconnaît que la discrimination, des rapports de force inégaux ainsi que les normes culturelles, sociales et de genre peuvent favoriser la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et cette reconnaissance sera un élément important pour s'attaquer à l'omniprésence de la violence et du harcèlement.
120. La vice-présidente travailleuse réaffirme que son groupe est prêt à écouter des propositions et à y donner suite pour autant qu'elles permettent de s'accorder sur une convention, complétée par une recommandation plus approfondie. Au-delà des travailleurs, toutes les

---

parties devront être ouvertes à la négociation. En même temps, le groupe des travailleurs n'est pas disposé à approuver un texte imprécis ou minimaliste pouvant se traduire par une convention qui, tout en étant universellement ratifiée, n'apporterait aucune contribution significative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

121. La vice-présidente employeuse préconise que le texte de la recommandation soit pragmatique et transposable dans la législation. En outre, le libellé ne devrait pas être trop contraignant de manière à ne pas perdre la souplesse de l'instrument ni mettre en péril sa pertinence au fil de l'évolution du travail et des lieux de travail. Si le groupe des employeurs appuie la notion de liberté syndicale et de négociation collective, il s'interroge sur la nécessité d'y faire expressément référence au point 18. L'oratrice déclare que le groupe des employeurs est disposé à débattre de ce point.
122. En ce qui concerne le point 20, le groupe des employeurs ne soutient pas la mention de groupes spécifiques. Dans le contexte de l'action extraterritoriale des gouvernements, une action concertée de ce type pourrait être examinée lors de la discussion d'un document de politique générale, mais pas au cours d'une discussion portant sur une norme internationale du travail où la responsabilité de la mise en œuvre incombe au niveau national.
123. Le groupe des employeurs ne voit pas l'intérêt de mentionner la liste des normes précédemment adoptées au point 22 et laisse entendre que son incorporation serait susceptible de créer des difficultés lorsque les pays prépareront les rapports qu'ils doivent présenter au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT.
124. Le point 23 est considéré comme ayant une approche trop contraignante, reposant sur un processus qui ne permettrait pas de se concentrer sur les résultats des politiques relatives à la violence et au harcèlement; les responsabilités qui en découleraient pour l'employeur devraient tenir compte du fait que la majorité des entreprises sont de petite taille, et il serait déraisonnable de leur demander de se soumettre à des processus administratifs lourds pour respecter leurs obligations. L'oratrice souligne à nouveau la nécessité de faire preuve de souplesse afin de favoriser des pratiques novatrices sur le lieu de travail.
125. Si le groupe des employeurs souscrit à une approche fondée sur les risques pour prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, il estime toutefois que le point 24 évoque des questions dépassant le cadre du contrôle exercé par l'employeur. L'on ne peut partir du principe que chaque facteur recensé est un facteur d'aggravation des risques. La mention des rapports de pouvoir inégaux reste floue, d'autant que les lieux de travail sont l'espace naturel où certains travailleurs peuvent avoir plus d'ascendant et une obligation redditionnelle plus grande que d'autres. Selon cette interprétation, ces structures sont nécessaires pour offrir un lieu de travail salubre et sûr, et l'on ne devrait pas les tenir pour être un facteur d'aggravation des risques de violence et de harcèlement.
126. Le point 25 part du postulat que les secteurs, professions et modalités de travail énumérés sont ceux où les problèmes sont les plus aigus. Or le texte pourrait être amélioré si on encourageait plutôt les Etats Membres à recueillir des données et des éléments factuels pour déterminer les situations posant problème et, en consultation avec les employeurs et les travailleurs, à recenser des mesures spécifiques pour les secteurs et les moyens de suivre leur efficacité.
127. De l'opinion du groupe des employeurs, le point 27 doit être révisé, car il n'énonce pas clairement qui doit assumer le coût des moyens de réparation. En outre, les moyens de recours et de réparation énumérés ne sont pas considérés comme pertinents pour l'ensemble des cas de violence et de harcèlement. Le groupe des employeurs estime que le point 28 n'apporte aucune valeur ajoutée et considère qu'il n'explicite pas le sens du terme «indemnisation» et qui doit l'assumer financièrement.

- 
- 128.** L'alinéa *e)* du point 29 est jugé très problématique par les employeurs, car il ne serait pas judicieux de mettre une personne en position de devoir prouver son innocence lorsqu'il s'agit de comportements et d'actions de nature très grave, pouvant relever du droit pénal.
- 129.** La liste des obligations découlant des mesures applicables aux victimes de violence fondée sur le genre ou de violence domestique, telles qu'énumérées aux points 30 et 31, s'adresse aux Etats Membres. En revanche, il y aurait lieu d'examiner à quel moment et de quelle façon ces mesures pourraient se traduire par des obligations pour l'employeur. Le point 32, qui traite de l'assistance et des services de conseil à fournir aux auteurs d'actes de violence et de harcèlement, ne précise pas qui devra assumer le coût de l'indemnisation ainsi que des moyens de recours et de réparation.
- 130.** La vice-présidente employeuse note que la violence domestique est un problème grave et inacceptable qui concerne la collectivité, et elle appelle les Etats Membres à adopter des mesures préventives et correctives adaptées. Il ne faut toutefois pas s'imaginer que la question pourra être réglée sur le lieu de travail uniquement ou par l'octroi de congés payés supplémentaires. Les employeurs prennent d'ores et déjà des initiatives destinées à soutenir les salariés qui font face à des situations personnelles difficiles, notamment en autorisant un éloignement temporaire du lieu de travail ou des modalités de travail flexibles. De nombreuses entreprises, en particulier les petites entreprises, ne sont pas en mesure d'offrir de nouveaux types de congés en sus des congés déjà existants. En conclusion, l'oratrice répète que le groupe des employeurs est disposé à contribuer à l'élaboration d'une réponse efficace à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail, mais qu'il souhaite s'assurer que les obstacles à l'opérationnalité et à la mise en œuvre concrète de l'instrument seront levés afin qu'il soit suivi d'effets.
- 131.** La membre gouvernementale de la Fédération de Russie exprime sa préoccupation concernant la partie D et demande au secrétariat d'apporter des éclaircissements sur les points et alinéas 19, 20, 23, 24, 25, 28, 29 *a)* et *d)*, 30, 31, 35 et 36 *a)*, *b)* et *d)*.
- 132.** Le membre gouvernemental du Japon demande si le recours aux experts près les tribunaux existants serait compatible avec les dispositions du point 29, et s'interroge sur le déplacement de la charge de la preuve mentionné à l'alinéa *e)*.
- 133.** La représentante adjointe du Secrétaire général précise que l'objectif du point 29 n'est pas de mettre en place des tribunaux spéciaux pour les cas de violence fondée sur le genre, mais plutôt de faire en sorte que les tribunaux existants disposent d'une expertise suffisante pour traiter ces cas. Les points figurant dans la partie D s'inspirent des bonnes pratiques recensées dans le rapport V (1), complétées par les réponses des mandants tripartites au questionnaire. Le secrétariat est disponible pour apporter de plus amples informations concernant les points figurant dans la partie D et demande à cette fin à la membre gouvernementale de la Fédération de Russie de soumettre ses questions par écrit.
- 134.** Le membre gouvernemental de Cuba exprime des préoccupations au sujet de l'alinéa *e)* du point 29, dont l'incidence sur les règles de droit et le traitement des procédures judiciaires est floue. Il s'inquiète aussi du point 30, qui devrait traiter de toutes les formes de violence, et non de la seule violence fondée sur le genre. La possibilité d'intégrer des professionnels spécialisés dans les tribunaux ou de créer des tribunaux spécialisés dépendra en outre des situations nationales.
- 135.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, rappelle qu'il y a une ouverture en faveur d'une convention complétée par une recommandation et appuie le programme de travail tel qu'approuvé par la commission à sa première séance.



- 
136. La membre gouvernementale de la Fédération de Russie demande si elle peut soumettre au secrétariat des questions relatives à la partie C afin que celles-ci figurent dans le *compte rendu provisoire*.
137. Le président précise que la discussion concernant la partie C est terminée et qu'elle porte désormais uniquement sur la partie D. Toutefois, des questions pourront être soulevées à nouveau lors de la soumission des amendements. Il explique que le secrétariat sera heureux d'être saisi de ces questions, mais qu'elles ne seront pas consignées dans le *compte rendu provisoire*.
138. Le membre gouvernemental de l'Indonésie fait sienne la préoccupation exprimée par la membre gouvernementale de la Fédération de Russie au sujet de la violence domestique mentionnée au point 31.
139. La vice-présidente travailleuse répète que le groupe des travailleurs est prêt à négocier une convention souple, pas trop prescriptive, qui évite des difficultés au stade de la mise en œuvre. Elle note que le secrétariat peut communiquer les informations demandées par la membre gouvernementale de la Fédération de Russie et d'autres membres. Par ailleurs, les travailleurs, les employeurs et les gouvernements ont fourni de la documentation et des résumés de résultats de recherche sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail en vue de la préparation des travaux de la commission, et il en a été tenu compte dans les rapports techniques du Bureau.
140. La vice-présidente travailleuse cite des données statistiques tirées d'une étude relative aux effets de la violence domestique sur le lieu de travail dans le Vermont (Etats-Unis), qui porte essentiellement sur les délinquants de sexe masculin. Il en ressort que 29 pour cent des personnes interrogées dans le cadre de cette étude ont, depuis leur lieu de travail, contacté leur partenaire pour lui dire quelque chose ayant pu l'effrayer ou l'intimider; 40 pour cent des supérieurs hiérarchiques savaient que ce type de contact se produisait au travail; 31 pour cent des sondés ont pris un congé, rémunéré ou non, pour se livrer à des violences ou pour faire face aux conséquences de telles pratiques lors d'un incident particulier. En outre, il ressort d'autres recherches qu'une forte proportion des victimes de violence fondée sur le genre sont des femmes. L'oratrice souligne que le groupe des travailleurs est disposé à faire preuve de souplesse, mais qu'il est en faveur d'une convention complétée par une recommandation, et elle rappelle à la commission que le monde entier suit de près ses débats.
141. La vice-présidente employeuse se félicite de l'appui manifesté en faveur d'une plus grande souplesse des dispositions de l'instrument éventuel et réaffirme que celui-ci ne devrait pas être trop prescriptif. En l'état actuel, le texte pose un certain nombre de problèmes auxquels le groupe des employeurs souhaite répondre par des débats constructifs. Le groupe remarque que plusieurs gouvernements nourrissent des préoccupations similaires concernant l'alinéa e) du point 29, car cette disposition aurait une incidence sur les principes juridiques existant dans beaucoup de pays. L'oratrice déclare que la partie D doit être retravaillée et que, quelle que soit la forme de l'instrument, la commission devra approfondir plusieurs questions. Elle ajoute que le groupe des employeurs espère pouvoir œuvrer à la recherche de solutions.

## **Examen des amendements aux conclusions proposées**

142. Le président fait observer que les membres de la commission font également partie d'une institution historique. Il souligne combien il importe de continuer d'œuvrer dans un esprit de coopération et de dialogue. Il sera impératif de faire preuve de souplesse en adoptant une

---

approche concrète et rationnelle qui fasse avancer la question en tenant pleinement compte des intérêts des travailleurs, des employeurs et des gouvernements.

- 143.** La vice-présidente employeuse, invoquant l'alinéa 2 *b*) du paragraphe 2 de l'article 63 du Règlement de la Conférence, présente une motion tendant à différer l'examen de la partie A des conclusions proposées concernant la forme de l'instrument, tant que ne sera pas achevée la discussion de la partie B. L'oratrice rappelle aux membres de la commission que, en 2019, année du centenaire de l'OIT, ils devront voter sur l'issue de la discussion, et réaffirme la volonté du groupe des employeurs d'adopter un instrument intégralement soutenu par l'ensemble des mandants.
- 144.** La vice-présidente travailleuse souligne que le groupe des travailleurs souhaite œuvrer à l'élaboration d'une convention complétée par une recommandation. La Réunion tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, qui s'est tenue en 2016, a permis aux travailleurs, aux employeurs et aux gouvernements d'obtenir des informations précieuses et pertinentes qui pourront éclairer les discussions de la commission. Reconnaissant que les définitions et le champ d'application posent problème au groupe des employeurs et à certains Etats Membres, l'oratrice souscrit à la proposition tendant à réorganiser la discussion.
- 145.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, adhère aux vues du groupe des travailleurs. La violence et le harcèlement dans le monde du travail sont depuis longtemps et continuent d'être un problème majeur, et l'adoption d'une convention n'a que trop tardé. Comme sa teneur tend à définir la forme, l'orateur n'appuie pas la motion présentée par le groupe des employeurs.
- 146.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Australie, du Bangladesh, du Canada, de la Guinée, de l'Iraq, du Japon, du Mexique, de la Namibie, de la Norvège, des Philippines et de l'Uruguay sont favorables à la motion déposée par le groupe des employeurs. La violence et le harcèlement ont de graves incidences sur les travailleurs, les employeurs, les lieux de travail et autres, et doivent cesser.
- 147.** La motion est adoptée.
- 148.** Le président invite les membres de la commission à ne pas baser leurs interventions sur la partie B, subordonnée à la forme de l'instrument. Nonobstant les questions relatives aux définitions et au champ d'application, un consensus se dessine en faveur de l'élaboration d'une convention complétée par une recommandation.

## **A. Forme des instruments**

- 149.** La forme des instruments a été examinée par la commission à sa 11<sup>e</sup> séance, une fois que le débat portant sur la partie B des conclusions proposées a été achevé.
- 150.** Le titre de la partie A est adopté sans modification.

### **Point 1**

- 151.** Au vu de la discussion sur la partie B des conclusions proposées, la vice-présidente employeuse retire un amendement tendant à remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».
- 152.** Le point 1 est adopté sans modification.

---

## Point 2

- 153.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer «une convention complétée par» au point 2. Si la violence et le harcèlement sont inacceptables en tous lieux et qu'une action résolue doit être menée sur cette question, le faible taux de ratification des conventions techniques de l'OIT constitue un motif de préoccupation. Depuis 2010, seules 52 ratifications ont été reçues. Si la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, a été largement ratifiée, les 18 conventions restantes adoptées depuis 1990 sont en moyenne ratifiées par 22 des 187 Etats Membres de l'OIT. Il n'est pas souhaitable d'avoir un instrument insuffisamment ratifié. Le groupe des employeurs tient à ce que l'instrument puisse être pleinement mis en œuvre et qu'il soit suffisamment souple pour permettre de combattre efficacement la violence et le harcèlement. Tout futur instrument doit être pertinent au regard du mandat de l'OIT et être directement transposable dans le droit national. Il incombe aux employeurs de lutter contre la violence et le harcèlement, notamment en adoptant une approche fondée sur les risques et en encourageant une attitude constructive sur le lieu de travail. Les employeurs craignent par ailleurs que leurs responsabilités ne soient étendues à des domaines sur lesquels ils n'ont aucun contrôle, ce qui serait particulièrement préoccupant pour les petites entreprises. Le projet de texte ne renseigne pas suffisamment les mandants sur la manière de lutter efficacement contre la violence et le harcèlement, ce qui est profondément regrettable, tant pour l'OIT que pour le monde entier. Si l'amendement propose d'œuvrer à l'élaboration d'une recommandation, le groupe des employeurs n'a pas encore d'idée arrêtée sur la forme de l'instrument. D'autres consultations auront lieu avec des employeurs du monde entier, dans l'espoir que les préoccupations du groupe puissent être examinées lors des débats de la commission en 2019.
- 154.** La vice-présidente travailleuse rappelle qu'il est nécessaire et urgent de disposer d'une convention, complétée par une recommandation. Tout a été mis en œuvre au cours des débats sur la partie B du texte proposé pour élaborer un instrument robuste qui puisse être ratifié. En s'attelant au problème de la violence et du harcèlement, l'OIT se doit d'anticiper l'avenir, de même qu'il incombe aux mandants tripartites d'intervenir collectivement en vue d'un instrument susceptible de changer vraiment la donne pour tous les employeurs et les travailleurs des secteurs formel et informel. La communauté internationale, qui attend depuis si longtemps une convention sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, a les yeux rivés sur l'OIT.
- 155.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Canada, de la Chine, de la Colombie, de Cuba, de l'Inde, de la Nouvelle-Zélande et des Philippines, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, s'accordent à dire qu'ils restent favorables à une convention, complétée par une recommandation. Le centenaire de l'OIT en 2019 offre une bonne occasion d'adopter une convention sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail attendue depuis trop longtemps. Il faut qu'une convention exprime les objectifs communs des partenaires sociaux et qu'elle soit ratifiée aussi largement que possible. C'est pourquoi les orateurs n'appuient pas l'amendement.
- 156.** La membre gouvernementale des Etats-Unis déclare que, si les vues des mandants diffèrent sur certains points spécifiques, tous sont convenus du fait que la violence et le harcèlement sont inacceptables et que des mesures doivent être prises. Des directives précises sur la façon de combattre efficacement la violence et le harcèlement sont donc nécessaires. Elles devraient être pleinement cohérentes avec le mandat et l'expertise de l'OIT. L'oratrice soutient l'amendement proposé.
- 157.** Le membre gouvernemental du Japon souligne l'importance de garantir un instrument qui, quelle que soit la forme qu'il prendra, soit clair et flexible. Le champ d'application du libellé

---

dont est actuellement saisie la commission lui semble trop vaste. Sa délégation souhaite attendre que l'ensemble du texte ait été examiné avant d'arrêter sa position sur la question de savoir si la forme la plus appropriée est une convention ou une recommandation.

**158.** L'amendement n'est pas adopté.

**159.** Deux amendements ultérieurs portant sur la partie C deviennent ainsi caducs.

**160.** Le point 2 est adopté sans modification.

**161.** La partie A est adoptée.

## **B. Définitions et champ d'application**

**162.** Le titre de la partie B est adopté sans modification.

### **Point 3**

Texte introductif

**163.** Le texte introductif du point 3 est adopté sans modification.

Alinéa a) du point 3

**164.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer l'alinéa a) par les deux alinéas suivants: «la violence sur le lieu de travail est l'emploi de la force physique sur le lieu de travail qui provoque ou peut provoquer un dommage, un préjudice corporel ou une maladie; le harcèlement sur le lieu de travail est un comportement non désiré sur le lieu de travail dont on peut raisonnablement penser qu'il est offensant, humiliant ou intimidant;». Cet amendement a pour objet de définir séparément les termes «violence» et «harcèlement» et de les traiter distinctement. La violence a un caractère absolu, s'accompagne généralement de l'emploi de la force physique, et est inacceptable, quelles que soient les circonstances, tandis que le harcèlement pourrait, quant à lui, donner lieu à une interprétation subjective de la victime, de l'auteur ou d'autrui. L'introduction de l'expression «sur le lieu de travail» après «violence» et «harcèlement» indique clairement que les instruments aborderont des domaines où les employeurs peuvent faire bouger les lignes et exercer un contrôle. Si la violence suppose la commission d'infractions pénales, le harcèlement peut éventuellement s'entendre d'un éventail de comportements plus large, y compris de formes de violence non physique nécessitant un ensemble plus nuancé de moyens d'intervention et de moyens de recours et de réparation.

**165.** La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas à l'amendement, car sa portée est trop limitée. Le mandat de la commission ne consiste pas à redéfinir la violence et le harcèlement, mais plutôt à examiner la manière dont ils peuvent s'incarner dans le monde du travail. Il est courant d'associer des éléments objectifs et subjectifs pour établir un cas de discrimination. La réunion tripartite d'experts a indiqué que la violence et le harcèlement consistaient en un ensemble de comportements inacceptables se cumulant souvent et évoluant ou s'intensifiant. En outre, bon nombre de textes sur la discrimination régissent à la fois la discrimination directe et la discrimination indirecte. Le groupe des travailleurs souhaite par conséquent adopter le texte initial non modifié.

**166.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'est pas disposé à séparer la violence du harcèlement, car des situations même mineures peuvent dégénérer en actes violents. L'expression «lieu de travail» ne devrait pas être ajoutée: la

---

violence et le harcèlement peuvent se produire entre un employeur et un travailleur, ou entre collègues, ou survenir en dehors du lieu de travail, mais toujours dans le monde du travail. En conséquence, le groupe de l'Afrique n'appuie pas l'amendement.

- 167.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, est favorable à une définition séparée des termes «violence» et «harcèlement», mais ne peut approuver l'amendement, car la définition donnée serait trop restrictive, ne prenant pas en considération le préjudice d'ordre psychologique ou autre causé par la violence. Le harcèlement n'est pas une sous-catégorie de la violence. La membre gouvernementale des Etats-Unis souscrit elle aussi à une définition séparée des termes «violence» et «harcèlement» et partage l'avis selon lequel le harcèlement n'est pas une sous-catégorie de la violence.
- 168.** L'amendement n'est pas adopté.
- 169.** Un amendement, présenté par le groupe de l'Afrique, en vue de proposer une définition de la violence, est retiré.
- 170.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à supprimer le terme «harcèlement» de l'alinéa *a*). L'amendement sera examiné en même temps que deux autres visant à dissocier les définitions des notions de violence et de harcèlement, car elles sont souvent séparées dans la législation nationale. Si les actes de violence relèvent normalement du droit pénal, il n'en va pas nécessairement de même pour les actes de harcèlement. En outre, traiter séparément les deux notions faciliterait la mise en œuvre de l'instrument. Le harcèlement a une incidence non seulement sur la victime, mais aussi sur l'environnement de travail dans son ensemble. Le libellé proposé a déjà été consacré par d'autres accords internationaux, comme la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul).
- 171.** La membre gouvernementale de la Namibie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se dit préoccupée par le fait qu'une décision ne soit pas encore intervenue sur l'opportunité de débattre d'une définition commune ou de deux définitions distinctes pour les termes «violence» et «harcèlement». Il y aurait aussi lieu de prendre en considération d'autres amendements pertinents et l'incidence qu'ils pourraient avoir sur l'instrument proposé.
- 172.** La vice-présidente travailleuse explique qu'elle n'a pas soutenu la suppression du terme «harcèlement» à l'alinéa *a*) du point 3 et souligne que son groupe n'est pas favorable à la séparation des concepts de violence et de harcèlement, mais il désire connaître l'opinion des autres membres de la commission sur la question.
- 173.** La vice-présidente employeuse dit que, bien qu'il considère la violence et le harcèlement comme des concepts interdépendants, le groupe des employeurs préfère en définir les termes séparément. Le harcèlement peut dégénérer en violence, mais n'est pas synonyme de violence, et le législateur y apportera des réponses différentes, notamment en droit pénal. Vu leur incidence respective sur les questions de responsabilité, il est impératif d'avoir des définitions claires. Il serait peut-être plus approprié d'indiquer dans le préambule de l'instrument proposé qu'il existe un lien concret entre violence et harcèlement. L'oratrice fait observer que les membres gouvernementaux des Etats-Unis et du Japon ont aussi présenté des amendements visant à examiner séparément les notions de violence et de harcèlement.
- 174.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et appuyé par les membres gouvernementaux de l'Australie, du Brésil, de Cuba et de la Nouvelle-Zélande, souligne que le groupe de l'Afrique préfère ne pas dissocier violence et



---

harcèlement car, sans être synonymes, les deux notions sont étroitement liées. Plusieurs formes de préjudices peuvent résulter d'un continuum d'actes de violence et de harcèlement. Si les deux notions ne sont pas traitées conjointement, l'instrument proposé risque de ne pas être pertinent. Il est donc préférable de s'en tenir au texte établi par le Bureau.

175. La membre gouvernementale de la Fédération de Russie appuie la position avancée au nom de l'UE et de ses Etats membres. Regrouper les termes «violence» et «harcèlement» pourrait poser problème, puisque le harcèlement n'est qu'une forme de violence. L'instrument proposé devrait aborder toutes les formes de violence. La suppression du terme «harcèlement» donnerait aux Etats Membres une plus grande latitude pour lutter contre la violence à l'aide de leur législation nationale.
176. La membre gouvernementale des Etats-Unis convient que le harcèlement peut conduire à la violence et que les deux notions sont donc étroitement corrélées. Sa délégation a toutefois présenté des amendements proposant de définir les deux termes. Tout en préférant la définition séparée des deux notions, son gouvernement envisagerait de modifier la phrase introductive du point 3 de manière à montrer la gamme des cas potentiels et d'établir un lien entre les deux. Violence et harcèlement sont deux réalités inacceptables qui ne sauraient être tolérées.
177. La vice-présidente travailleuse souligne qu'il importe de pouvoir traiter la violence et le harcèlement par toute une série de moyens. Certaines formes de harcèlement, comme la traque, pourraient aussi être considérées comme une infraction pénale. Les systèmes de justice pénale pourraient être difficiles d'accès en raison des coûts, des exigences procédurales et de la charge élevée de la preuve, qui pourraient dissuader les victimes de demander réparation.
178. La vice-présidente employeuse précise que le harcèlement doit effectivement être traité. Or les dispositions d'un instrument juridiquement contraignant se traduiraient par les mesures juridiques et réglementaires que prendront les Etats Membres. La question de la responsabilité civile et pénale et des sanctions est problématique. Si l'on retient une définition unique pour violence et harcèlement, il faudra se montrer très prudent afin de veiller à ce que les concepts soient bien compris.
179. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, retire l'amendement tout en soulignant que l'UE préférerait conserver deux définitions distinctes.
180. La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, d'Israël, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande et de la Suisse, présente un amendement visant à ajouter le membre de phrase «dans le monde du travail» après «violence et harcèlement», dans un souci de cohérence avec le titre de l'instrument.
181. La vice-présidente employeuse déclare que la référence au «monde du travail» n'est pas nécessaire et que son groupe préfère l'expression «lieu de travail».
182. La vice-présidente travailleuse se dit favorable à l'amendement, car une terminologie similaire a fait l'objet d'un accord lors de la Réunion tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail qui s'est tenue en 2016. L'expression «monde du travail» reflète la nature changeante du travail, qui couvre de nouvelles formes de travail et le travail sur les plates-formes.
183. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux du Brésil et de l'Uruguay appuient l'amendement. La

---

modernisation des emplois signifie qu'il existe de très nombreuses modalités de travail, dont des emplois itinérants où le lieu de travail change, et qu'il est donc plus réaliste de renvoyer au «monde du travail».

184. L'amendement est adopté.
185. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, retire un amendement proposant de définir le terme «violence».
186. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux du Mexique et du Pérou, retire un amendement consistant à remplacer «d'un continuum de» par «de tous les».
187. Le membre gouvernemental de l'Australie, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux du Canada, des Etats-Unis, d'Israël, de la Norvège et de la Suisse, présente un amendement consistant à remplacer à l'alinéa *a*) du point 3 «continuum» par «ensemble», car le terme «continuum» implique un jugement de valeur. Le terme «ensemble» a le mérite d'être plus simple.
188. La vice-présidente travailleuse appuie l'amendement.
189. La vice-présidente employeuse reconnaît que le terme «ensemble» est préférable à celui de «continuum», mais souligne que l'union des concepts de violence et de harcèlement est source de difficultés, sur le plan des concepts juridiques comme sur celui des moyens de recours et de réparation.
190. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et la membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, soutiennent l'amendement.
191. L'amendement est adopté.
192. La vice-présidente travailleuse propose un amendement consistant à remplacer «continuum» par «spectre».
193. La membre gouvernementale du Japon présente un amendement, appuyé par la membre gouvernementale de la Thaïlande, qui consiste à remplacer «, ou de menaces de tels comportements et pratiques» par «outrepassant les besoins de l'activité». Pour qu'un acte soit constitutif de harcèlement, il faut qu'il outre passe les besoins de l'activité. Par exemple, le préjudice physique subi par un agent de police alors qu'il recherche des preuves ou le préjudice économique subi par un travailleur dont le salaire a été réduit ne constituerait pas du harcèlement, car tous deux relèvent des besoins du service ou de l'activité.
194. La vice-présidente employeuse convient que des mesures appropriées prises par les dirigeants ne sauraient être considérées comme constitutives de violence ou de harcèlement. L'union des concepts de violence et de harcèlement est complexe, parce que certains comportements peuvent être interprétés d'une manière qui ne correspond pas à l'intention qui les a motivés. On pourrait éventuellement régler le problème en utilisant une terminologie permettant de définir ce que la violence et le harcèlement ne sont pas.
195. La vice-présidente travailleuse n'est pas favorable à l'amendement.
196. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande n'appuie pas l'amendement. C'est aux Etats Membres qu'il appartient de définir les actes constitutifs de violence ou de harcèlement dans leur contexte national.

- 
- 197.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, explique que la préoccupation soulevée par le membre gouvernemental du Japon est déjà visée par l'expression «comportements inacceptables». En conséquence, il ne soutient pas l'amendement.
- 198.** Le membre gouvernemental de l'Indonésie, appuyé par la membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et par la membre gouvernementale des Philippines, ajoute que la suppression du terme «menaces» limiterait la portée de la violence et du harcèlement. Lui non plus ne soutient pas l'amendement.
- 199.** L'amendement n'est pas adopté.
- 200.** Le membre gouvernemental de la Suisse, s'exprimant aussi au nom du membre gouvernemental du Canada, présente un amendement consistant à remplacer «ayant pour but ou pour effet de causer» par «qui causent ou sont susceptibles de causer» de manière à se conformer à la terminologie utilisée dans la Convention d'Istanbul. Tout comportement lié à la violence et au harcèlement devrait être considéré comme inacceptable, sans qu'il y ait besoin de préciser la notion. L'expression «ayant pour but ou pour effet» restreint la portée de la disposition. La violence et le harcèlement ne sont pas nécessairement motivés par une intention particulière. Par ailleurs, il pourrait s'avérer difficile de prouver l'intention. En outre, un comportement donné peut être inacceptable même s'il n'a pas d'effet.
- 201.** La vice-présidente travailleuse appuie l'amendement.
- 202.** La vice-présidente employeuse regrette qu'il soit nécessaire de discuter plus avant du harcèlement dans toutes ses nuances. Le fait d'unir les deux définitions des concepts de violence et de harcèlement continue de poser problème. Contrairement à la violence, le harcèlement ne peut être défini comme un terme absolu. Pour illustrer ses dires, elle donne l'exemple de quelqu'un qui complimenterait une collègue sur son vêtement. Bien que l'intention puisse être tout à fait innocente, la femme en question pourrait juger ce compliment inopportun, ce qui pourrait donner lieu à une sanction. C'est pourquoi il importe de garder la notion d'intention, en raison de la subjectivité inhérente au harcèlement. En conséquence, le groupe des employeurs ne soutient pas l'amendement.
- 203.** La membre gouvernementale de la Namibie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, tout en souscrivant à l'amendement dans une certaine mesure, est préoccupée par le fait que la suppression des termes «ayant pour but» rendrait la disposition trop restrictive. Le but pourrait être de harceler avec une intention malveillante, qui ne produirait pas d'effet. Elle propose un sous-amendement ainsi libellé: «ayant pour but ou pour effet de causer ou étant susceptibles de causer».
- 204.** Le président propose une formulation tenant compte des positions des membres gouvernementaux du Canada, de la Suisse et du groupe de l'Afrique et ainsi libellée: «qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer».
- 205.** La vice-présidente travailleuse appuie la formulation proposée.
- 206.** La vice-présidente employeuse réaffirme que la commission devra œuvrer à l'adoption d'une convention applicable au niveau des pays, et que le texte proposé pourrait poser problème à cet égard, du fait de l'amalgame de comportements relevant d'une seule et même définition.
- 207.** La membre gouvernementale de l'Inde n'appuie pas l'amendement, dont l'interprétation pourrait donner lieu à des ambiguïtés.

- 
208. Le membre gouvernemental de l’Australie propose un sous-amendement consistant à ajouter l’expression «dont on peut raisonnablement penser» afin que le texte soit ainsi libellé: «dont on peut raisonnablement penser qu’ils sont susceptibles de causer».
209. La membre gouvernementale de la Namibie, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, n’appuie pas ce sous-amendement.
210. La membre gouvernementale de l’Inde croit comprendre que, lorsqu’un comportement ou une pratique inacceptable vise à causer un quelconque dommage, c’est effectivement ce qui risquerait de se produire. Le membre de phrase «ou sont susceptibles de» est donc superflu.
211. La membre gouvernementale du Canada explique que l’amendement a pour objectif de cibler les effets des actes de violence et de harcèlement, volontaires ou non.
212. Le membre gouvernemental de l’Australie retire son sous-amendement.
213. Le membre gouvernemental du Pérou appuie l’amendement tel que proposé par la membre gouvernementale du Canada.
214. Le membre gouvernemental de Cuba, notant qu’il importe de faire figurer la notion d’intention, appuie le sous-amendement proposé par le groupe de l’Afrique.
215. L’amendement est adopté, tel que sous-amendé.
216. La membre gouvernementale du Brésil, s’exprimant également au nom du Mexique et du Pérou, présente un amendement tendant à insérer «moral» après «sexuel» de manière à inclure certains comportements susceptibles de porter atteinte à l’intégrité morale d’une personne ou d’un groupe entier, par exemple un commentaire sexiste ou raciste.
217. La vice-présidente employeuse ne soutient pas l’amendement, qui rendrait le texte modifié difficile à interpréter.
218. Le membre gouvernemental de Cuba, appuyé par les membres gouvernementaux de l’Australie et de la Nouvelle-Zélande, bien que souscrivant à la motivation qui justifie cet amendement, considère qu’il n’est pas souhaitable d’introduire des concepts qui sortent du champ d’application du droit du travail. En conséquence, il ne soutient pas l’amendement.
219. La vice-présidente travailleuse, considérant l’avis des gouvernements, ne souscrit pas à l’amendement.
220. L’amendement n’est pas adopté.
221. La membre gouvernementale des Etats-Unis, s’exprimant également au nom des membres gouvernementaux de l’Australie, du Canada, d’Israël, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande et de la Suisse, présente un amendement tendant à remplacer «fondée» par «et le harcèlement fondés» par souci de cohérence.
222. La vice-présidente travailleuse appuie l’amendement.
223. La vice-présidente employeuse n’est pas opposée à l’amendement.
224. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, présente un sous-amendement visant à ajouter «harcèlement fondé sur le genre» après «violence fondée sur le genre», car deux libellés distincts s’imposent.

- 
225. La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement, qui ajoute aux définitions une plus grande clarté juridique.
226. La vice-présidente travailleuse n'appuie pas le sous-amendement.
227. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuyé par la vice-présidente travailleuse, rappelle à la commission qu'il a déjà été convenu de traiter la violence et le harcèlement comme un seul et unique concept. Si elle est acceptée, l'expression «harcèlement fondé sur le genre» devra faire l'objet d'une définition distincte, ce qui pourrait s'avérer compliqué; c'est pourquoi il n'appuie pas le sous-amendement.
228. La vice-présidente employeuse met en garde contre le fait que la définition devient excessivement compliquée. En cas de harcèlement sexuel, la riposte adaptée peut se révéler très différente de celle requise pour un cas d'agression physique grave. Les membres de la commission doivent se pencher sur les aspects pratiques et rester pragmatiques.
229. La membre gouvernementale du Brésil, s'appuyant sur des considérations linguistiques tirées des traductions française et espagnole, estime qu'il n'est pas nécessaire d'introduire deux fois l'expression «fondée sur le genre». Elle n'appuie pas le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale de la Bulgarie au nom de l'UE et de ses Etats membres, et soutient l'amendement initial, qui introduit l'expression «et le harcèlement fondés».
230. Le président lui répond que la commission n'a pas encore adopté l'alinéa *a)* du point 3 et que les amendements examinés antérieurement portaient également sur le libellé de cet alinéa. Revenant au sous-amendement dont la commission est saisie, il laisse entendre que l'amendement initial recueille les suffrages, mais pas le sous-amendement.
231. La vice-présidente employeuse, sans être satisfaite de la définition globale, signale que le groupe des employeurs pourrait accepter soit le sous-amendement, soit l'amendement.
232. Compte tenu des amendements à venir qui éclairent les définitions et vu l'absence de soutien à ce sous-amendement, la membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, le retire. Cependant, elle n'appuie pas l'amendement et préférerait s'en tenir au texte initial.
233. L'amendement est adopté.
234. L'alinéa *a)* du point 3 est adopté, tel qu'amendé.

#### Nouveaux sous-alinéas après l'alinéa *a)* du point 3

235. La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom de la membre gouvernementale du Japon, présente deux amendements visant à ajouter à l'alinéa *a)* du point 3 deux alinéas ainsi rédigés: «i) le terme "violence" désigne des actes violents, y compris des agressions physiques et des menaces d'agressions physiques, dirigés contre des personnes au travail ou en service;» et «ii) le terme "harcèlement" désigne un comportement non sollicité et discriminatoire instaurant un environnement de travail intimidant, hostile ou délétère, ou la situation dans laquelle l'acceptation d'un tel comportement est une condition d'emploi, ou encore la situation dans laquelle l'acceptation ou le rejet d'un tel comportement constitue le critère d'emploi».
236. La vice-présidente travailleuse réaffirme que son groupe hésite à séparer les termes «violence» et «harcèlement».



- 
237. La vice-présidente employeuse appuie les amendements proposés par la membre gouvernementale des Etats-Unis car ils sont un moyen d'avancer et permettent à la commission de passer aux dispositions du texte plus substantielles. Ces amendements représentent un compromis constructif. Le groupe des employeurs est satisfait de la manière dont la violence y est définie.
238. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et appuyé par le membre gouvernemental de Cuba, dit que la commission a déjà décidé que la violence et le harcèlement seraient définis conjointement. L'amendement proposé n'est qu'une nouvelle tentative pour introduire deux définitions distinctes dans un alinéa qui a déjà été adopté. Les amendements auraient dû tomber lorsque la discussion portant sur l'alinéa *a)* du point 3 s'est achevée.
239. Le président explique que, si la commission a effectivement clos le débat concernant l'alinéa *a)* du point 3, les amendements portent sur l'introduction de nouveaux sous-alinéas et doivent donc être dûment examinés.
240. Le membre gouvernemental de Cuba demande que les amendements soient mis au vote.
241. Le Conseiller juridique ajoute que, en application de l'article 63, paragraphe 7 2), du Règlement de la Conférence, l'ordre dans lequel les amendements sont discutés est à la discrétion du président. Les amendements actuellement examinés ont trait à deux nouveaux sous-alinéas et ne sont donc pas tombés avec l'adoption de l'alinéa *a)* du point 3.
242. La membre gouvernementale du Brésil ne soutient pas les amendements, car elle considère que les définitions proposées sont trop restrictives.
243. La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, estime que les amendements proposés sont constructifs; elle laisse entendre de surcroît qu'une plus grande clarté permettrait d'adopter une convention susceptible d'être largement ratifiée. L'oratrice présente un sous-amendement tendant à ajouter «pratiques et» avant «actes violents». Elle évoque aussi la nécessité de mentionner à la fois les actes psychologiques et les actes économiques et propose qu'une discussion informelle se tienne en vue de trouver un compromis acceptable.
244. La vice-présidente travailleuse fait part de son hésitation quant à l'idée de séparer la violence du harcèlement, mais dit comprendre le raisonnement qui sous-tend les amendements proposés. Elle introduit un sous-amendement visant à remplacer «au travail ou en service» par «dans des situations liées au travail» pour s'aligner sur le libellé de l'Accord-cadre européen de 2007 sur le harcèlement et la violence dans le monde du travail.
245. Le membre gouvernemental de l'Argentine déclare que, par «violence», il faut entendre une agression physique ou une menace d'agression physique dans le milieu de travail et lors de la prestation de services.
246. Les membres gouvernementaux de l'Australie et du Panama appuient les amendements proposés.
247. La membre gouvernementale du Canada, tout en préférant une seule et même définition de la violence et du harcèlement, y compris de la dimension psychologique, appuie les amendements tels que sous-amendés par l'UE et ses Etats membres et de nouveau sous-amendés par le groupe des travailleurs.

- 
- 248.** Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie déclare que l'instrument proposé sera largement diffusé et que, pour qu'une majorité d'Etats Membres puissent le ratifier, les définitions doivent être succinctes. C'est pourquoi il n'appuie pas le sous-amendement.
- 249.** La vice-présidente employeuse réaffirme qu'elle juge préoccupante toute confusion entre le concept de violence et celui de harcèlement. Dans les nouveaux sous-amendements proposés, la définition de la violence est indissociable de celle du harcèlement. Ces notions appellent chacune des réponses différentes, dont il faudra débattre lorsque la commission se penchera sur la question des moyens de recours et de réparation. Elle appuie le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs.
- 250.** La vice-présidente travailleuse craint que les sous-amendements proposés ne soient trop contraignants et n'aboutissent à une convention difficile à mettre en œuvre. Elle souligne l'importance d'avoir une définition large de la violence et du harcèlement, qui pourrait être transposée dans les politiques des Etats Membres et interprétée par le droit pénal, la législation du travail et les législations nationales.
- 251.** La vice-présidente employeuse réaffirme l'importance de trouver une définition claire des actes dont la prévention incombe aux employeurs et ceux pour lesquels leur responsabilité serait engagée. Faute d'y parvenir, il sera difficile pour les employeurs de prendre des mesures appropriées qui soient en accord avec les obligations qui leur sont conférées en vertu des points 11 et 12 des conclusions proposées. Si le harcèlement est uniquement défini par la façon dont la victime le perçoit, alors tout acte peut être tenu pour du harcèlement sur la base de la perception d'une infraction. Le groupe des employeurs ne cherche pas à ce que les employeurs soient défaussés de leur responsabilité d'établir des normes sur leurs lieux de travail; au contraire, toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut mettre en œuvre une politique de prévention; on irait toutefois trop loin en proposant un instrument qui prévoirait les responsabilités, les sanctions et incriminerait la partie défaillante. Le groupe des employeurs souhaite être rassuré sur ce point.
- 252.** La vice-présidente travailleuse rappelle que les débats de la commission portent sur des cas de préjudice réel. Une définition de la violence et du harcèlement n'impose pas d'obligations aux employeurs.
- 253.** Le membre gouvernemental du Paraguay, s'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), souligne que la clarté des concepts est essentielle pour garantir la ratification de l'instrument proposé.
- 254.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, souscrit aux vues du groupe des employeurs quant au fait que les obligations de toutes les parties doivent être clairement définies afin de faciliter la mise en œuvre de l'instrument proposé au niveau national.
- 255.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuyé par le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, penche pour des définitions de violence et harcèlement plus larges et plus souples, des définitions plus détaillées devant être établies au plan national. S'il n'est pas raisonnable d'attendre des seuls employeurs qu'ils préviennent la violence et le harcèlement au travail, le point 12 invite les Etats Membres à adopter des législations nationales demandant aux employeurs de «prendre des mesures» pour prévenir la violence et le harcèlement, non pour les empêcher complètement.
- 256.** La membre gouvernementale du Canada ajoute qu'une définition souple, outre le fait d'être plus inclusive, viserait des comportements – par exemple le cyberharcèlement moral – qui pourraient bien devenir de plus en plus fréquents à l'avenir.

- 
257. La vice-présidente employeuse se félicite que les obligations de l'employeur aient été reconnues comme n'étant pas absolues. Or, comme la définition de l'expression «violence et harcèlement» figurant à l'alinéa *a)* du point 3 ne vise que l'impact subjectif du comportement répréhensible, l'oratrice demeure préoccupée par cette question.
258. La membre gouvernementale de l'Inde fait valoir que l'efficacité d'un instrument est fonction de sa mise en œuvre. Elle appuie l'ajout des sous-alinéas i) et ii) à l'alinéa *a)* du point 3, tels que proposés, pour autant que leur teneur soit cohérente avec l'alinéa *a)* du point 3.
259. Le membre gouvernemental de Cuba réaffirme qu'il n'approuve pas les amendements, étant donné que la commission est déjà convenue de traiter la violence et le harcèlement comme une même notion, si bien que cet ajout irait à l'encontre de cette décision. En outre, la commission n'est pas compétente pour examiner les questions relatives aux droits humains. Comme la violence et le harcèlement peuvent prendre différentes formes selon le contexte dans lequel ils s'inscrivent, il serait préférable d'avoir une large gamme de définitions à disposition.
260. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, appuyé par le membre gouvernemental de la Zambie, déclare que l'absence de violence et de harcèlement constitue la caractéristique par excellence d'un lieu de travail salubre et sûr. Les employeurs ne peuvent toutefois être tenus pour responsables de tout.
261. A l'issue de consultations informelles, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, retire son sous-amendement.
262. La membre gouvernementale de l'Australie, s'exprimant au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC), reconnaît l'importance d'un instrument au libellé clair qui puisse être largement approuvé et éventuellement facile à ratifier. Elle dépose une motion visant à constituer un petit groupe de travail tripartite qui se réunirait parallèlement à la commission et qui examinerait les nouveaux sous-alinéas proposés et les sous-amendements s'y rapportant.
263. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, la membre gouvernementale des Etats-Unis et la vice-présidente employeuse soutiennent la motion.
264. Le membre gouvernemental de Cuba, appuyé par le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas la motion qui n'est qu'une autre tentative de rouvrir une question déjà entérinée par la commission. Il est clair que l'on perd du temps et que les discussions n'avancent pas.
265. Le président précise que, si un groupe de travail doit être créé, il conviendrait de définir clairement son mandat. Ce mandat consisterait uniquement à examiner les amendements soumis par les membres gouvernementaux des Etats-Unis et du Japon concernant l'ajout des deux sous-alinéas après l'alinéa *a)* du point 3. Ce groupe serait composé de représentants des groupes des employeurs et des travailleurs et des quatre groupes gouvernementaux régionaux.
266. La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'idée d'un groupe de travail.
267. La membre gouvernementale de la Namibie maintient que l'alinéa *a)* du point 3 est satisfaisant et que les conventions trop prescriptives ont tendance à ne pas être bien ratifiées. Elle n'appuie pas la création d'un groupe de travail.

---

**268.** La vice-présidente employeuse déclare que l'idée de groupes de travail plus réduits ne devrait pas être complètement écartée, car ceux-ci peuvent s'avérer utiles pour résoudre des questions controversées. Cependant, elle ne voit pas l'intérêt de créer un groupe de travail sur la proposition de sous-alinéas à l'alinéa *a)* du point 3.

**269.** La membre gouvernementale des Etats-Unis retire les deux amendements.

**270.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, retirent leurs amendements respectifs consistant à ajouter un nouvel alinéa pour définir le terme «harcèlement».

#### Alinéa *b)* du point 3

**271.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer l'alinéa *b)* par «la violence ou le harcèlement sur le lieu de travail sont fondés sur le genre s'ils visent une personne en raison de son sexe ou de son genre, ou s'ils ont un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné;». Par souci de cohérence, elle propose un sous-amendement visant à supprimer «sur le lieu de travail».

**272.** La vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande appuient ce sous-amendement.

**273.** La membre gouvernementale d'Israël propose un autre sous-amendement visant à ajouter les mots «y compris le harcèlement sexuel» à la fin de l'alinéa. La campagne #MeToo a mis en lumière l'importance du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Même si la violence fondée sur le genre inclut le harcèlement sexuel, il importe de prendre clairement position à ce sujet vu le débat public en cours.

**274.** Les membres gouvernementaux de l'Australie, du Brésil, du Canada et de la Suisse souscrivent au sous-amendement proposé par la membre gouvernementale d'Israël.

**275.** La vice-présidente travailleuse exprime son soutien au sous-amendement.

**276.** La vice-présidente employeuse est d'avis qu'avec ce sous-amendement supplémentaire, le texte devient répétitif. Etant donné que la violence fondée sur le genre inclut le harcèlement sexuel, le groupe des employeurs ne peut soutenir le sous-amendement présenté par Israël. Les membres gouvernementaux de l'Argentine et du Chili approuvent cette déclaration.

**277.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, souhaite introduire un autre sous-amendement visant à remplacer les mots «y compris le harcèlement sexuel» par «et comprennent le harcèlement sexuel».

**278.** La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement présenté par le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres.

**279.** Le membre gouvernemental de Cuba, soutenu par les membres gouvernementaux de l'Angola et de l'Inde, ainsi que par le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souhaite proposer un nouveau sous-amendement visant à ajouter «dans le monde du travail» à la fin de la phrase.

**280.** Les vice-présidentes travailleuse et employeuse jugent ce sous-amendement redondant.

**281.** Le membre gouvernemental de Cuba retire son sous-amendement.

---

**282.** Les sous-amendements proposés par le groupe des employeurs, la membre gouvernementale d'Israël et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, sont adoptés.

**283.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé. En conséquence, deux amendements deviennent caducs.

**284.** L'alinéa *b)* du point 3 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéas *c)* et *d)* du point 3

**285.** A l'issue de consultations informelles, la vice-présidente travailleuse explique que son groupe a entamé un dialogue avec le groupe des employeurs ainsi qu'avec certains membres gouvernementaux en vue de parvenir à un accord sur la définition des termes «employeur» et «travailleur», figurant respectivement dans les alinéas *c)* et *d)* du point 3 des conclusions proposées.

**286.** La vice-présidente employeuse fait observer que les définitions des termes «employeur» et «travailleur» varient d'un pays à l'autre, voire d'un Etat fédéré à l'autre. Pis encore, la définition inclut la notion d'emploi indirect, que les employeurs ne sauraient en aucun cas accepter, car ils ne peuvent assumer de responsabilité qu'à l'égard de personnes qu'ils emploient directement. Pour cette raison, son groupe n'appuie pas les définitions contenues dans le texte initial.

**287.** La vice-présidente travailleuse ajoute que, au cours des discussions informelles entre les partenaires sociaux, le groupe des travailleurs a cité les définitions des termes «employeur» et «travailleur» données dans d'autres instruments, dont la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, ainsi que celles utilisées dans plusieurs réunions d'experts.

**288.** La membre gouvernementale du Brésil présente, au nom également de la membre gouvernementale du Mexique, un amendement consistant à supprimer la définition du terme «employeur». Si la définition est effectivement supprimée, les Etats Membres pourront utiliser la définition nationale ou renvoyer aux définitions figurant dans certaines normes internationales.

**289.** La vice-présidente employeuse comprend le but de l'amendement, mais constate que le terme «employeur» figure tout au long du texte, ce qui continue de poser problème.

**290.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, fait observer que la question de la responsabilité ne concerne pas uniquement les travailleurs et les employeurs, mais aussi les gouvernements.

**291.** Les membres gouvernementaux du Brésil, du Chili et de l'Inde, constatant que les termes «employeur» et «travailleur» apparaissent dans la suite du texte, soulignent combien il importe de les définir l'un et l'autre.

**292.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande signale que la question de savoir à qui s'appliquera l'instrument doit être réglée.

**293.** Le membre gouvernemental de Cuba comprend que la question essentielle qui se pose est de savoir qui est à protéger de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Il est rare d'entendre des employeurs se plaindre d'avoir été abusés par des travailleurs, et les victimes sont majoritairement des travailleurs. Il est donc important de donner une définition, aussi minimale soit-elle, de ces deux termes.



- 
- 294.** La vice-présidente employeuse souligne que la définition des personnes qui ont des responsabilités doit être claire, ces responsabilités devant être raisonnables et précises et relever de la sphère de contrôle et d'influence des intéressés. La définition actuelle regroupant «violence et harcèlement» pose des problèmes majeurs dans le cadre de dispositions élargies portant sur les moyens de mise en œuvre, d'où la difficulté pour le groupe des employeurs d'appuyer une convention. Sa position ne changera pas même si les définitions de travailleur et d'employeur sont supprimées. Il est difficile d'inclure des notions dont il n'existe pas de définition universelle unique. Certes, les termes concernés figurent dans certains instruments, mais l'objectif visé n'est pas le même.
- 295.** La vice-présidente travailleuse approuve la définition que le Bureau donne du terme «employeur» dans les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, adoptés par les partenaires tripartites. Le groupe des travailleurs est favorable à la suppression de la définition du terme «employeur», à condition que la commission élabore une définition inclusive du terme «travailleur». L'oratrice croit savoir qu'il est d'usage à la Conférence d'employer la définition la plus large de «travailleur», et son groupe est prêt à procéder de même en ce qui concerne le terme «employeur». La violence et le harcèlement peuvent se manifester entre des travailleurs, être exercés par des travailleurs à l'encontre d'employeurs ou encore impliquer d'autres membres du public.
- 296.** La représentante adjointe du Secrétaire général dit que très peu de conventions de l'OIT donnent une définition du terme «employeur». Ainsi, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ne comporte aucune définition du terme «employeur». Toutefois, cela n'empêche pas que la convention qui sera adoptée précise que les employeurs ont certaines responsabilités.
- 297.** Sur cette base, la vice-présidente travailleuse, la membre gouvernementale du Brésil ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, conviennent qu'il n'est pas nécessaire de définir le terme «employeur», car ce dernier aura toujours des responsabilités à assumer. La définition du terme «employeur» pourrait être supprimée à condition de maintenir celle de «travailleur» proposée par le Bureau.
- 298.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement visant à supprimer l'alinéa c) du point 3.
- 299.** Le membre gouvernemental du Chili appuie l'amendement. L'absence de définition du terme «employeur» n'empêche pas la mise en œuvre de l'instrument proposé au niveau national. Il espère qu'une définition équilibrée du terme «travailleur» pourra être trouvée afin de s'orienter vers une future convention susceptible d'être ratifiée et mise en œuvre dans tous les cadres réglementaires et juridiques.
- 300.** Suite à un échange de vues, la commission accepte d'examiner les amendements proposés à l'alinéa d) du point 3 concernant la définition du terme «travailleur» avant de se prononcer sur les amendements à l'alinéa c) du point 3 portant sur la définition du terme «employeur». La vice-présidente employeuse est toutefois peu favorable à cette manière de procéder. L'examen de l'amendement proposé par la membre gouvernementale du Brésil est donc suspendu.
- 301.** La membre gouvernementale du Brésil retire un amendement visant à supprimer l'alinéa d) du point 3.
- 302.** La vice-présidente employeuse présente de nouveau l'amendement, se fondant sur l'article 63, paragraphe 8 2), du Règlement de la Conférence internationale du Travail. Le groupe des employeurs ne souhaite pas limiter le champ d'application d'un instrument, et il est bien entendu que les employeurs ont la responsabilité de traiter la question de la violence

---

et du harcèlement. Or toute la difficulté consiste maintenant à trouver une définition commune du terme «travailleur» qui convienne à toutes les parties et à tous les pays. Le groupe des employeurs se demande comment des personnes qui ne sont pas des travailleurs pourraient bien être protégées contre la violence et le harcèlement d'un employeur; rapporter une définition aussi large du terme «travailleur» aux dispositions portant sur les moyens de mise en œuvre entraînerait des difficultés considérables. Supprimer l'alinéa *d*) du point 3 peut être un moyen de faire progresser le débat.

- 303.** Le membre gouvernemental de Cuba n'est pas convaincu de l'opportunité de soumettre à nouveau l'amendement. Il prie instamment la commission de se pencher sur la définition du terme «travailleur».
- 304.** La membre gouvernementale de la Namibie se demande si la décision de présenter à nouveau l'amendement peut être différée. Si la discussion consiste maintenant à définir ou non le terme «travailleur», l'oratrice ne comprend toujours pas si le groupe des employeurs, qui a aussi élaboré ses propres amendements à l'alinéa *d*) du point 3, souhaite ou non définir le terme en question.
- 305.** Le membre gouvernemental du Japon souhaite obtenir des éclaircissements sur l'incidence qu'aurait le fait de ne pas définir le terme «employeur» alors que la définition de travailleur serait maintenue. Il demande au secrétariat s'il existe des instruments dans lesquels le terme «employeur» n'est pas défini alors que celui de «travailleur» l'est.
- 306.** La représentante adjointe du Secrétaire général confirme qu'il existe des instruments qui ne donnent pas de définition du terme «employeur», mais qui définissent le terme «travailleur». Ainsi, la convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011, ne donne pas de définition du terme «employeur», mais définit la notion de travailleur domestique, l'objectif étant de veiller à ce que cette catégorie de travailleurs, que la législation du travail ne couvre généralement pas, soit bien visée par l'instrument.
- 307.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, appuyé par la membre gouvernementale de l'Australie, estime qu'un débat sur une définition ne devrait pas commencer par supprimer l'ensemble du libellé à l'étude. Il n'approuve pas l'amendement de nouveau présenté par le groupe des employeurs et préfère que la discussion se fonde sur l'alinéa *d*) du texte initial des conclusions proposées.
- 308.** Le membre gouvernemental du Japon se demande si, en dehors de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, il existe des instruments qui donnent une définition générale de «travailleur» sans donner de définition générale d'«employeur».
- 309.** La représentante adjointe du Secrétaire général cite d'autres instruments qui définissent la notion de travailleur mais pas celle d'employeur, notamment la convention (n° 152) et la recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, la convention (n° 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932, et la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.
- 310.** Les membres gouvernementaux du Canada et de Cuba ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'approuvent pas l'idée que l'amendement soit de nouveau présenté par le groupe des employeurs.
- 311.** L'amendement n'est pas adopté.

- 
- 312.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer l’alinéa *d)* par le libellé suivant: «le terme “travailleur” devrait désigner tous les travailleurs tels que définis dans la législation et la pratique nationales ainsi que les personnes présentes dans l’économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale;». Le groupe des employeurs a essayé à maintes reprises d’élaborer une définition du terme «travailleur» qui puisse s’adapter à tous les contextes nationaux. Les huit conventions fondamentales de l’OIT ne contiennent aucune définition des notions de travailleur ou d’employeur, et c’est peut-être la raison pour laquelle elles ont un taux de ratification aussi élevé. Le groupe des employeurs ne peut accepter que des personnes qui ne sont pas des travailleurs soient intégrées dans la définition du terme «travailleur».
- 313.** La vice-présidente travailleuse ne peut souscrire à l’amendement, dont elle juge la portée trop restreinte. D’autres conventions de l’OIT, telle que la convention (n° 181) sur les agences d’emploi privées, 1997, ne définissent pas les travailleurs de manière restrictive. La liste des «travailleurs» recensés dans les conclusions proposées englobe ceux qui sont les plus exposés à la violence et au harcèlement. Le groupe des travailleurs est sensible aux inquiétudes des gouvernements concernant la définition du terme «travailleur», mais il soutient toutefois le libellé initial des conclusions proposées.
- 314.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, n’approuve pas l’amendement, estimant que la définition du terme «travailleur» devrait être inclusive et non limitée par la législation nationale.
- 315.** Le membre gouvernemental de l’Ouganda, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, ainsi que les membres gouvernementaux de l’Argentine et de Cuba ne souscrivent pas à l’amendement.
- 316.** La vice-présidente employeuse se dit préoccupée par le fait que, s’il conviendrait que toutes les personnes soient protégées contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, toutes ne devraient pas nécessairement être considérées comme des travailleurs. Les mesures pouvant être prises en faveur des travailleurs ne sont pas forcément adaptées aussi aux personnes à la recherche d’un emploi ou aux candidats à un emploi. Ainsi, les formations dispensées aux salariés pour combattre le harcèlement ne sont pas des mesures que les employeurs peuvent raisonnablement prendre pour des personnes à la recherche d’un emploi. L’expression «autres personnes» pourraient faire l’objet d’une définition distincte de «travailleur». Considérer comme des travailleurs des personnes qui n’en sont pas pourrait ne pas correspondre à la législation et à la pratique nationales et faire obstacle à l’élaboration d’un instrument suscitant une large adhésion.
- 317.** L’amendement n’est pas adopté.
- 318.** La membre gouvernementale du Canada, s’exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux de l’Australie, des Etats-Unis et de la Suisse, présente un amendement visant à supprimer tous les sous-alinéas ayant trait à la définition du terme «travailleur». La définition ne devrait pas être trop contraignante, devrait s’appliquer à différents contextes et être suffisamment souple pour couvrir les nouvelles formes de violence et de harcèlement qui apparaissent.
- 319.** La vice-présidente travailleuse ne peut appuyer l’amendement, car l’intention est de protéger le plus grand nombre possible de travailleurs et surtout de ne laisser personne de côté.
- 320.** La vice-présidente employeuse dit également ne pas pouvoir soutenir l’amendement, car il s’applique sans distinction à toute personne, qu’elle se trouve ou non dans un lieu de travail et qu’elle soit ou non partie à une relation de travail.

- 
- 321.** La membre gouvernementale du Canada retire l'amendement.
- 322.** Le texte introductif de l'alinéa *d)* du point 3 est adopté sans modification.
- 323.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement tendant à remplacer le sous-alinéa *i)* par le libellé suivant: «les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales». Il tient à préciser que cette proposition fait partie d'un ensemble d'amendements dont l'objet est de diviser les sous-alinéas de l'alinéa *d)* du point 3 en deux catégories. Les groupes actuellement énumérés aux sous-alinéas *i)* et *ii)* entreraient dans le champ d'application de la convention, tandis que les autres groupes visés aux sous-alinéas *iii)* à *v)* seraient couverts par la recommandation. L'intention est de parvenir à une définition des travailleurs la plus inclusive possible, tout en se conformant à la législation nationale. Un autre amendement présenté par l'UE propose le libellé suivant: «le terme "travailleur" pourrait aussi désigner: les personnes exerçant tout type d'emploi ou de profession, quel que soit leur statut contractuel; les travailleurs licenciés ou dont le contrat de travail est suspendu; les personnes bénévoles; et les personnes à la recherche d'un emploi.»
- 324.** La vice-présidente employeuse dit apprécier l'intention de restreindre la définition de travailleur, tout en précisant qu'elle inclut toujours certaines personnes qui, techniquement parlant, n'en sont pas, et auxquelles les obligations de l'employeur ne peuvent s'étendre.
- 325.** La vice-présidente travailleuse ne peut pas accepter l'amendement, qui pose la question de savoir ce que l'on entend par salarié au sens de la législation nationale. Les définitions nationales des salariés excluent souvent de nombreuses catégories de travailleurs qui sont généralement les plus exposés à la violence et au harcèlement. L'oratrice ne comprend pas l'objection émise au sujet du libellé «personnes exerçant tout type d'emploi ou de profession», puisque c'est la formulation consacrée dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Il est largement reconnu que la discrimination est une cause de violence et de harcèlement.
- 326.** L'expression «quel que soit leur statut contractuel» est également importante, car elle vise les travailleurs sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel et sous contrat «zéro heure», ainsi que d'autres modalités de travail nouvelles qui constituent des facteurs de risque élevés de violence et de harcèlement. Le groupe des travailleurs préfère le texte initial. Les personnes énumérées dans les sous-alinéas sont celles qui sont les plus vulnérables à la violence et au harcèlement et qui, en règle générale, ne peuvent pas bénéficier des protections applicables. L'instrument envisagé ne pourra être tourné vers l'avenir si ces dernières sont exclues. Les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les bénévoles sont particulièrement exposés à la violence et au harcèlement, et notamment aux demandes de faveur sexuelles.
- 327.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souligne que la définition du terme «travailleur» varie d'un pays à l'autre et au sein des pays. Etant donné que l'instrument proposé est destiné à être appliqué dans le monde entier, il est important que les mesures de protection s'appliquent indépendamment du statut contractuel. Le groupe de l'Afrique ne soutient pas l'amendement.
- 328.** La membre gouvernementale de la Namibie fait remarquer que toutes les parties abordent le texte sous l'angle de leurs situations nationales respectives. Il ne faut pas oublier que la définition du terme «travailleur» variera d'un contexte à l'autre et au fil du temps. Un large consensus semble néanmoins se dégager sur le fait que nul ne devrait être exclu.
- 329.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, précise que l'amendement a pour objet de rechercher un compromis entre la

---

position du groupe des travailleurs et celle du groupe des employeurs. L'objectif est toujours de protéger les femmes et les hommes, ainsi que les clients et autres catégories de tiers visées au point 5 des conclusions proposées.

- 330.** La vice-présidente employeuse déclare que le groupe des employeurs n'appuie pas l'amendement. Cela étant, elle constate que la violence exercée contre des personnes bénévoles est effectivement totalement inacceptable, tout comme le sont les faveurs sexuelles exigées des personnes à la recherche d'un emploi. Il est impératif de garder présent à l'esprit que les étiquettes peuvent poser problème lorsqu'on engage une procédure juridique.
- 331.** La membre gouvernementale de l'Australie présente un sous-amendement visant à ajouter le membre de phrase «les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés ou dont le contrat de travail a été suspendu, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi» après «la législation et la pratique nationales».
- 332.** La membre gouvernementale du Canada appuie le sous-amendement.
- 333.** La membre gouvernementale de la République dominicaine se déclare opposée au sous-amendement proposé par la membre gouvernementale de l'Australie.
- 334.** La vice-présidente travailleuse déclare qu'elle ne peut pas appuyer le sous-amendement parce que les lois et politiques nationales ne couvrent pas nécessairement tous les travailleurs que la commission cherche à protéger, tels que les travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée ou à temps partiel ou de contrats «zéro heure», qui sont pour beaucoup des femmes, ainsi que ceux qui relèveront de modalités de travail telles qu'elles auront évolué. Il est notoire que les travailleuses payées au pourboire, comme les serveuses, sont souvent victimes de harcèlement, ce qui les prive du pouvoir de négocier leurs conditions de travail. Il faut impérieusement veiller à ce que ces travailleuses soient protégées.
- 335.** La vice-présidente employeuse constate que des difficultés demeurent eu égard à l'inclusion de certaines sous-catégories, qui s'inscrit difficilement dans certains contextes nationaux. Les employeurs n'appuient pas le sous-amendement.
- 336.** La membre gouvernementale de la Namibie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique que le membre de phrase «quel que soit leur statut contractuel» figurant dans le sous-alinéa i) de l'alinéa d) du point 3 est très important, car de lui dépend la protection de la plupart des travailleurs dans le monde. De fait, en Afrique, la majorité des travailleurs sont dans l'économie informelle.
- 337.** La membre gouvernementale du Brésil convient que les personnes bénévoles sont une catégorie de travailleurs et, bien que n'étant pas opposée à l'inclusion des candidats à un emploi, estime que le cas des personnes à la recherche d'un emploi pose davantage problème, car il pourrait s'avérer complexe de déterminer qui sera responsable de leur protection.
- 338.** La membre gouvernementale du Canada propose un nouveau sous-amendement consistant à inclure «les personnes, quel que soit leur statut contractuel» après «ainsi que».
- 339.** La membre gouvernementale de l'Australie estime que le texte introductif de l'alinéa est suffisamment inclusif dans sa formulation actuelle.
- 340.** Le membre gouvernemental de l'Indonésie approuve l'amendement tel que sous-amendé par la membre gouvernementale de l'Australie.



- 
341. La membre gouvernementale du Brésil considère que le texte introductif, tel qu'adopté, s'applique déjà aux travailleurs tels que les serveuses, qui sont particulièrement vulnérables au harcèlement.
342. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souligne qu'il importe de disposer dans le texte que toutes les personnes, quel que soit leur statut contractuel, sont visées; faute de quoi, les personnes les plus vulnérables de l'économie informelle seraient laissées sans protection.
343. Le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale de l'Australie, tel que modifié par la membre gouvernementale du Canada, n'est pas adopté.
344. A l'issue de consultations informelles, la membre gouvernementale du Canada présente un sous-amendement libellé comme suit: «les salariés, tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés ou ayant leur contrat de travail suspendu, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi».
345. La vice-présidente travailleuse se félicite des efforts déployés pour parvenir à un consensus et soutient le sous-amendement proposé.
346. La vice-présidente employeuse est préoccupée par la corrélation établie entre «salariés» et «personnes qui travaillent», dont il vaudrait mieux se passer. Elle propose un sous-amendement consistant à remplacer «ainsi que» par «Cet instrument vise aussi», afin que l'alinéa *d*) du point 3 se lise comme suit: «les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales. Cet instrument vise aussi les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés ou dont le contrat de travail a été suspendu, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi.» Ce sous-amendement permet de dissocier les personnes qui ne sont pas des travailleurs de celles qui le sont, tout en indiquant clairement que l'instrument s'applique aux deux catégories.
347. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, explique que le sous-amendement présenté par la membre gouvernementale du Canada est le fruit de longues négociations tripartites menées durant une suspension de séance accordée par le président, auxquelles ont participé les représentants régionaux des gouvernements et le groupe des travailleurs, mais malheureusement pas le groupe des employeurs. L'orateur juge décevant que ce dernier propose un amendement en dépit du consensus qui a été trouvé. Beaucoup de travailleurs occupant des emplois irréguliers ont besoin de protection. La définition proposée vaut uniquement pour l'objet de l'instrument envisagé. L'orateur ne soutient pas le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs.
348. La membre gouvernementale de la République dominicaine ne souscrit pas à la proposition du groupe des employeurs.
349. Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran constate que le texte proposé peut diverger des définitions utilisées dans la législation nationale. Il propose un sous-amendement consistant à mettre un point après l'expression «pratique nationales» et à incorporer la phrase ci-après: «La couverture s'étend aux personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, aux personnes en formation, y compris aux stagiaires et aux apprentis, aux travailleurs licenciés ou dont le contrat de travail a été suspendu, aux personnes bénévoles, aux personnes à la recherche d'un emploi et aux candidats à un emploi.» L'orateur ajoute que la formation en cours d'emploi pourrait être définie dans la législation et la pratique nationales.

- 
- 350.** La membre gouvernementale de la Namibie et le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande demandent des éclaircissements sur l'intention du groupe des employeurs, sachant que les termes «la couverture s'étend à» confèreraient le bénéfice de la protection prévue dans les conclusions proposées aux seules catégories de travailleurs mentionnées.
- 351.** La vice-présidente employeuse fait savoir que le groupe des employeurs a indiqué son désaccord avec le fait de traiter dans un même concept et une même définition les travailleurs et les personnes qui, techniquement, n'en sont pas. Les groupes autres que les travailleurs ne devraient pas être privés de protection aux termes de l'instrument, mais les définitions ne correspondent pas à certains éléments du dispositif proposé.
- 352.** La vice-présidente travailleuse s'inscrit en faux contre l'idée avancée par la vice-présidente employeuse selon laquelle ces groupes ne sont pas des travailleurs, et signale que les définitions proposées figurent dans d'autres instruments.
- 353.** Le membre gouvernemental de Cuba, appuyé par les membres gouvernementaux de l'Australie, du Brésil, de la République dominicaine, de l'Indonésie, d'Israël, du Japon, de la République de Corée et de la Zambie, ainsi que par le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un sous-amendement visant à ajouter «le cas échéant» à la fin du texte en discussion, ce qui, à son sens, pourrait répondre aux préoccupations de toutes les parties.
- 354.** La membre gouvernementale de la Namibie souscrit à la déclaration du groupe des travailleurs; en effet, en Namibie, la plupart des personnes définies comme des personnes qui travaillent relèveraient de ces catégories. Séparer en deux phrases le texte en discussion reviendrait à donner l'impression que la commission s'emploie à élaborer deux normes: une norme applicable au monde développé, une autre norme pour le monde en développement. L'instrument proposé devrait être applicable à tous.
- 355.** La membre gouvernementale de l'Australie soutient le sous-amendement tel que proposé par le Canada à l'issue des consultations informelles. Comme l'a fait observer la membre gouvernementale de la Namibie, la commission devra décider à laquelle des deux catégories de travailleurs les parties du dispositif s'appliqueront. Il sera difficile pour les employeurs d'appliquer pleinement la disposition sur la fourniture d'informations et d'une formation aux travailleurs si la notion de travailleurs inclut les personnes à la recherche d'un emploi. Répartir les travailleurs par catégories pourrait faciliter la mise en œuvre.
- 356.** Les membres gouvernementaux du Brésil, de l'Inde et de la Zambie préfèrent eux aussi ne pas inclure les personnes à la recherche d'un emploi dans la définition des travailleurs. Une division catégorielle des travailleurs ne serait pas opportune, car toute personne mérite d'être protégée contre la violence et le harcèlement.
- 357.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, rappelle aux membres de la commission que l'UE a proposé de supprimer toutes les catégories de travailleurs mentionnées aux sous-alinéas de l'alinéa *d)* du point 3 dans le but de les incorporer dans un projet de recommandation. Il adhère aux déclarations faites par les membres gouvernementaux de la République dominicaine et de la République islamique d'Iran concernant le statut contractuel des travailleurs et soutient la proposition du membre gouvernemental de Cuba.
- 358.** La membre gouvernementale de l'Argentine fait valoir que la mention des travailleurs licenciés pourrait aussi faire obstacle à la mise en œuvre de l'instrument envisagé, étant donné que ces travailleurs ne relèvent plus d'une relation d'emploi.

- 
- 359.** Les membres gouvernementaux des Etats-Unis et d’Israël se félicitent de l’issue des consultations tripartites informelles, qui offrent un bon point de départ pour la discussion prévue en 2019.
- 360.** Le membre gouvernemental d’Israël est conscient que la division conceptuelle de la notion de travailleur en deux catégories aurait une incidence sur certaines parties subséquentes du texte et que, en conséquence, elle n’est peut-être pas judicieuse.
- 361.** La vice-présidente travailleuse demande des précisions sur l’incidence de l’ajout de l’expression «le cas échéant» à la fin dudit sous-alinéa, tel que proposé par le membre gouvernemental de Cuba.
- 362.** La représentante adjointe du Secrétaire général précise que l’ajout de l’expression «le cas échéant» signifierait que le choix des travailleurs visés par l’instrument serait laissé à la discrétion de chaque gouvernement. Le texte débattu porte sur des catégories, tandis que les parties subséquentes traitent des moyens de mise en œuvre. Selon le type de moyens prévus dans l’instrument, l’expression «le cas échéant» pourrait être ajoutée en tant que de besoin.
- 363.** La vice-présidente employeuse réitère la principale inquiétude du groupe des employeurs, à savoir que l’instrument s’appliquerait non pas aux seuls travailleurs, mais aussi aux candidats à un emploi et aux personnes ne faisant plus partie de la population active. Dans le cas de l’alinéa *d)* du point 12, cela voudrait dire que les employeurs, par exemple, seraient tenus de former les personnes à la recherche d’un emploi aux risques de violence et de harcèlement. Un autre point d’achoppement serait la négociation collective, qui ne s’applique ni aux personnes à la recherche d’un emploi ni aux personnes bénévoles. En outre, aux termes du point 23, interprété conjointement avec l’amendement à l’examen, ces personnes devraient elles aussi être associées à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques sur la violence et le harcèlement. L’oratrice espère que la commission parviendra, en 2019, à résoudre certaines de ces difficultés, faute de quoi l’instrument ne pourra être mis en œuvre.
- 364.** La vice-présidente travailleuse propose de n’ajouter «le cas échéant» qu’après «les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis».
- 365.** Le membre gouvernemental de Cuba retire sa proposition consistant à ajouter l’expression «le cas échéant», qui vise à répondre aux préoccupations du groupe des employeurs, car celui-ci ne la soutient pas.
- 366.** La membre gouvernementale de la Namibie réitère son soutien au sous-amendement consolidé tel que présenté par la membre gouvernementale du Canada.
- 367.** Le sous-amendement est adopté.
- 368.** L’alinéa *d)* du point 3 est adopté, tel que sous-amendé, et plusieurs amendements proposés deviennent caducs.
- 369.** La membre gouvernementale du Brésil soumet à nouveau, au nom également de la membre gouvernementale du Mexique, un amendement visant à supprimer l’alinéa *c)* du point 3, dont l’examen a été reporté dans l’attente de l’adoption de l’alinéa *d)* du point 3.
- 370.** La vice-présidente employeuse fait observer que le groupe des employeurs avait l’intention de présenter un amendement visant à remplacer l’alinéa par le libellé ci-après: «le terme “employeur” tel que défini dans la législation et la pratique nationales». Toutefois, puisque aucune des huit conventions fondamentales ne définit le terme «employeur», il n’est pas

---

nécessaire que l'instrument définisse ce terme. Cela pourrait être fait au niveau national. Le groupe des employeurs est favorable à la suppression de l'alinéa c) du point 3.

- 371. La vice-présidente travailleuse partage l'avis de sa co-vice-présidente employeuse au sujet de l'amendement.
- 372. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, fait savoir que, compte tenu de la discussion, il est disposé à soutenir la proposition de supprimer l'alinéa c) du point 3.
- 373. L'amendement est adopté et quatre amendements deviennent caducs en conséquence.
- 374. L'alinéa c) du point 3 est supprimé.
- 375. Le point 3 est adopté, tel qu'amendé.

#### **Point 4**

Texte introductif et alinéas a) à e)

- 376. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer le point 4 et ses alinéas par le libellé ci-après: «Le lieu de travail est le lieu où un travailleur est employé ou celui où le travail est effectué.» Afin de pouvoir être mis en œuvre, tout instrument doit énoncer clairement les différentes notions et définitions. L'expression «monde du travail» ne figure dans aucun texte législatif ni autre texte national et est très difficile à cerner. Le groupe des employeurs propose de la remplacer par l'expression «lieu de travail», où l'employeur exerce bien un certain contrôle et une certaine influence, condition indispensable pour que sa responsabilité soit engagée face à une situation de violence et de harcèlement. Aux termes de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, l'expression «lieu de travail» «vise tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur». La définition large du terme «travailleur» adoptée par la commission fournit peu d'indications sur l'étendue de la responsabilité des employeurs et les éléments qui la composent, et pose des obstacles pratiques à la ratification et à la mise en œuvre de l'instrument envisagé.
- 377. La vice-présidente travailleuse souligne que l'instrument devrait être tourné vers l'avenir, car les lieux de travail et le monde du travail évoluent constamment. Elle reconnaît que l'on ne doit pas imputer à l'employeur la responsabilité de tout événement. L'oratrice rappelle toutefois que le groupe des employeurs est convenu, lors de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, tenue en octobre 2016, de ce que l'expression «monde du travail» devrait être comprise comme désignant un large ensemble de contextes, dont les trajets entre le domicile et le lieu de travail et les activités sociales liées au travail. Bien qu'il approuve le texte initial et qu'il ne puisse souscrire à l'amendement proposé, le groupe des travailleurs est ouvert à la recherche de solutions permettant de tenir compte des préoccupations du groupe des employeurs.
- 378. Le membre gouvernemental de Cuba ne souscrit pas à l'amendement, estimant que la protection doit s'étendre au-delà du lieu de travail.
- 379. La membre gouvernementale de la Namibie n'appuie pas l'amendement présenté par le groupe des employeurs. Il ne serait pas juste de tenir les employeurs pour responsables de situations sur lesquelles ils n'ont aucun contrôle. La disposition visée traite des définitions et du champ d'application, et il n'est pas approprié d'exclure certaines catégories de

---

personnes du bénéfice de protections spécifiques. On pourrait trouver une autre formulation pour tenir compte des préoccupations exprimées.

- 380.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuyé par le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que par le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, convient, avec le groupe des employeurs, qu'il y aurait lieu de circonscrire la responsabilité des employeurs et leur obligation de rendre compte. Chacun sait que la violence et le harcèlement se produisent dans des endroits situés hors du contrôle des employeurs. L'objectif est de protéger les travailleurs dans le monde du travail au sens large. L'orateur ne soutient pas l'amendement.
- 381.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ajoute qu'il n'existe pas de définition du monde du travail, laquelle est depuis longtemps nécessaire. Une définition de ce type devrait dépasser les limites du lieu de travail.
- 382.** L'amendement n'est pas adopté.
- 383.** La membre gouvernementale du Mexique, s'exprimant aussi au nom de la membre gouvernementale du Brésil, présente un amendement visant à insérer, à la fin du texte introductif, «à l'occasion et du fait du travail.» Le libellé proposé élargirait le champ d'application.
- 384.** Le membre gouvernemental de l'Australie, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux du Canada, des Etats-Unis, d'Israël, du Japon, de la Norvège et de la Suisse, présente un amendement connexe tendant à remplacer, après «devraient s'appliquer à des situations», le membre de phrase «qui se produisent» par «ayant un lien clair et direct avec le travail, par exemple». Il explique que l'amendement a trait aux préoccupations exprimées par le groupe des employeurs concernant le manque de contrôle sur certains lieux au regard de la violence et du harcèlement. L'amendement vise à cibler les actes de violence et de harcèlement directement liés au travail, c'est-à-dire qui relèveraient du contrôle exercé par les employeurs.
- 385.** La vice-présidente travailleuse ne peut appuyer l'amendement présenté par la membre gouvernementale de l'Australie, étant donné que le monde du travail évolue. Il y a de plus en plus de situations qui ne sont pas clairement associées à un lieu de travail.
- 386.** La vice-présidente employeuse réitère ses préoccupations au sujet de la définition générale. La clarté des concepts est essentielle. Le «quoi» donne une large définition de la violence et du harcèlement, le «où» une large définition du monde du travail et le «qui» une large définition des travailleurs. Englober les personnes à la recherche d'un emploi et d'autres groupes de personnes qui ne sont pas dans l'emploi continue de poser problème. En associant «quoi», «où» et «qui», une définition au sens large poserait de sérieuses difficultés aux employeurs et aux gouvernements. Par conséquent, le groupe des employeurs n'accepte pas la définition dans son ensemble.
- 387.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, note une préférence pour l'amendement proposé par la membre gouvernementale du Brésil, jugé plus clair. Il propose un sous-amendement visant à insérer le libellé ci-après: «à l'occasion de, en lien avec ou du fait du travail», expliquant que cette définition s'alignerait sur celle de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.
- 388.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande appuie le sous-amendement présenté par le membre gouvernemental de la France au nom de l'UE et de ses Etats membres. Le texte mentionne les lieux où la violence et le harcèlement se produisent. L'orateur explique



---

que, en Nouvelle-Zélande, des cas de violence et de harcèlement ont été recensés dans toutes les situations énumérées aux alinéas *a)* à *e)* du point 4 des conclusions proposées. Il importe d'être tourné vers l'avenir, étant donné que le travail n'est plus nécessairement effectué physiquement en un lieu donné et que la violence et le harcèlement peuvent, par exemple, se produire dans le cyberspace.

- 389.** Les membres gouvernementaux des Etats-Unis, de la République dominicaine, de l'Inde et de la République islamique d'Iran, ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent également le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la France au nom de l'UE et de ses Etats membres.
- 390.** La membre gouvernementale de la Namibie prend note du fait que les alinéas *a)* à *e)* du point 4 des conclusions proposées font expressément référence au «travail». Etant donné que ces alinéas comportent déjà le terme «travail», elle s'interroge sur le bien-fondé des ajouts proposés à l'amendement présenté par la membre gouvernementale du Brésil et au sous-amendement présenté par le membre gouvernemental de la France au nom de l'UE et de ses Etats membres.
- 391.** La vice-présidente employeuse fait observer que l'alinéa *e)* du point 4, qui fait état des «communications liées au travail effectuées au moyen des technologies de l'information et de la communication», pose problème. Ainsi, d'après la définition proposée, le cas de deux salariés qui se disputeraient au téléphone, en dehors du lieu de travail, en communiquant avec des portables fournis par l'employeur, pourrait constituer une forme de harcèlement, alors que l'employeur n'aurait aucun contrôle sur la situation.
- 392.** La membre gouvernementale du Brésil constate que l'objectif initial de l'amendement était de proposer un libellé plus général qui ne limiterait pas la portée du texte. Il a été proposé en conjonction avec un autre amendement, qui vise à supprimer ces alinéas.
- 393.** La vice-présidente travailleuse se félicite que l'amendement proposé par les membres gouvernementales du Brésil et du Mexique et sous-amendé par le membre gouvernemental de la France au nom de l'UE et de ses Etats membres s'aligne sur les dispositions de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. La responsabilité incombe aussi à d'autres acteurs, y compris aux travailleurs et aux gouvernements. L'oratrice n'appuie pas l'amendement présenté par le membre gouvernemental de l'Australie.
- 394.** La vice-présidente employeuse réaffirme les inquiétudes de son groupe concernant le contrôle de lieux situés en dehors du lieu de travail. Les employeurs ne sauraient être tenus pour responsables du comportement des personnes dans leur vie privée.
- 395.** Le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la France au nom de l'UE et de ses Etats membres est adopté.
- 396.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 397.** Le texte introductif du point 4 est adopté, tel que sous-amendé.
- 398.** La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant également au nom de la membre gouvernementale du Mexique, présente un amendement tendant à supprimer les alinéas *a)* à *e)* du point 4, et tient compte de l'amendement apporté au texte introductif.
- 399.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe peut appuyer l'amendement visant à supprimer les alinéas *a)* à *e)*.

---

**400.** La vice-présidente travailleuse n'est pas favorable à la suppression des alinéas *a)* à *e)* du point 4.

**401.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, dit qu'il a approuvé l'amendement précédent, étant entendu que les alinéas *a)* à *e)* du point 4 seraient conservés. C'est pourquoi il ne peut souscrire à l'amendement.

**402.** La membre gouvernementale du Brésil retire l'amendement.

Alinéa *a)* du point 4

**403.** L'alinéa *a)* du point 4 est adopté sans modification.

Alinéa *b)* du point 4

**404.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à reformuler l'alinéa *b)* du point 4 comme suit: «sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas, ou utilise des sanitaires ou des salles d'eau;». L'absence de sanitaires ou de salles d'eau adéquats expose certaines femmes à davantage de risques de violence et de harcèlement et peut en dissuader d'autres d'accepter un emploi. Les employeurs ne font pas toujours l'effort de mettre des toilettes à disposition du personnel, ce qui peut, dans certains cas, amener les femmes à développer des infections urinaires, leur infliger l'humiliation de porter des couches et entraîner d'autres problèmes de santé. Il arrive que des femmes travaillant dans le secteur de la construction n'aient pas accès à des toilettes ou qu'elles doivent partager les installations sanitaires avec leurs collègues masculins.

**405.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, dit qu'il importe d'agir afin de prévenir le harcèlement sexuel et la violence contre les femmes. L'UE soutient l'amendement soumis par le groupe des travailleurs, en cela suivi par le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et par le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran.

**406.** Le membre gouvernemental de Cuba présente un sous-amendement, appuyé par le membre gouvernemental du Mexique, visant à insérer «s'il y a lieu» à la fin de l'alinéa, afin de tenir compte des situations qui échappent au contrôle des employeurs et dans lesquelles on ne peut leur imputer la responsabilité des manifestations de violence ou de harcèlement qui se produisent. Ainsi, le cas d'un travailleur qui serait agressé sur le lieu où il prend un repas ne serait pas visé par la législation relative au lieu de travail, mais par une autre législation applicable au niveau national.

**407.** La membre gouvernementale de la Namibie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, fait observer qu'un acte peut être qualifié de violence au regard de la loi, mais être commis dans un cadre qui échappe au contrôle de l'employeur. La partie du texte à l'examen porte sur les définitions et le champ d'application, ainsi que sur les lieux où la violence et le harcèlement peuvent se manifester, peu importe qu'ils soient ou non sous le contrôle de l'employeur. L'oratrice cite l'exemple d'un travailleur qui serait poursuivi par un client en dehors du travail. Elle n'appuie pas le sous-amendement.

**408.** La membre gouvernementale du Brésil soutient le sous-amendement.

**409.** La vice-présidente employeuse exprime des préoccupations quant à la responsabilité imputable à l'employeur, mais indique que le groupe des employeurs soutient le sous-amendement.

- 
410. La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas au sous-amendement car, comme il en a été convenu, l'expression «le cas échéant» ne devrait pas figurer dans la partie relative aux définitions.
411. Le membre gouvernemental de Cuba retire le sous-amendement.
412. L'amendement proposé par le groupe des travailleurs est adopté.
413. L'alinéa *b)* du point 4 est adopté, tel qu'amendé.

#### Alinéa *c)* du point 4

414. La membre gouvernementale de l'Australie présente un amendement, appuyé par la membre gouvernementale de Singapour et le groupe des employeurs, qui vise à supprimer l'alinéa *c)* du point 4, compte tenu du fait que les trajets entre le domicile et le lieu de travail échappent au contrôle des employeurs. La membre gouvernementale de Singapour déclare souscrire également à un amendement devant encore être présenté, qui consiste à insérer, à la fin dudit alinéa, le membre de phrase «si ces déplacements sont sous le contrôle de l'employeur».
415. La vice-présidente travailleuse dit qu'il importe de ne pas mettre les travailleurs dans des situations présentant un risque élevé. Par exemple, une conductrice de bus qui termine son service tard dans la nuit peut avoir à choisir entre dormir devant le dépôt de bus ou dans un bus avec un collègue masculin, ou encore rentrer seule chez elle à pied en traversant une zone dangereuse. Il ne s'agit pas d'engager la responsabilité des employeurs pour tout acte de violence, mais de veiller à ce qu'ils prennent des mesures adéquates pour minimiser les risques. Il appartient aussi aux travailleurs de ne pas harceler ni agresser leurs collègues pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail. Le groupe des travailleurs ne soutient pas l'amendement.
416. La vice-présidente employeuse fait observer que les trajets entre le domicile et le lieu de travail s'effectuent dans l'espace public, sur lequel les employeurs n'ont aucun contrôle et ne sauraient donc être tenus pour responsables des actes de violence ou de harcèlement qui se produisent entre collègues. Le groupe des employeurs soutient l'amendement.
417. La membre gouvernementale de la Namibie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, cite l'exemple d'un travailleur qui traque une collègue et la suit lorsqu'elle rentre chez elle. L'acte est commis dans un lieu échappant au contrôle de l'employeur, mais celui-ci peut sanctionner son auteur pour faute. Il est à espérer que les relations seront différentes dans le monde du travail de demain. Les employeurs peuvent véritablement changer la donne en assurant par exemple le transport des salariés qui travaillent de nuit. Il faut bannir la violence du monde du travail en communiquant sur ce thème avec les salariés. Le groupe de l'Afrique ne soutient pas l'amendement.
418. Le membre gouvernemental de Cuba rappelle que les travailleurs qui ont un accident pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail bénéficient déjà d'une forme de protection, et que le même principe devrait s'appliquer à la violence et au harcèlement pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail. Il ne soutient pas l'amendement.
419. La membre gouvernementale de l'Inde ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ne soutiennent pas l'amendement.
420. Le membre gouvernemental de l'Australie rappelle à la commission que, selon le point 12 des conclusions proposées, «[t]out Membre devrait adopter une législation nationale prescrivant aux employeurs de prendre des mesures pour prévenir toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail [...]». Il serait exagéré de rendre les

---

employeurs responsables de la prévention d'actes de harcèlement commis pendant leurs déplacements contre des personnes à la recherche d'un emploi, qui sont incluses dans la définition du terme «travailleur» adoptée par la commission. L'orateur demande instamment à la commission de garder cet élément à l'esprit au fil de la délibération.

- 421.** La vice-présidente employeuse remercie le membre gouvernemental de l'Australie de ses précisions. En vertu du point 12 et compte tenu de l'étendue du monde du travail, les employeurs seraient responsables des incidents se produisant dans l'espace public. Il est demandé aux employeurs d'assumer la responsabilité d'actes commis dans la sphère privée par leurs salariés, voire par des auteurs leur étant inconnus, y compris les personnes à la recherche d'un emploi.
- 422.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, appuyé par la membre gouvernementale du Canada, ne soutient pas l'amendement et convient que la question n'est pas de savoir si les employeurs exercent ou non un contrôle sur une situation donnée, mais de savoir quels moyens ils peuvent mettre en place pour lutter contre la violence et le harcèlement. Le point 4 des conclusions proposées traite des différents volets du monde du travail où la violence et le harcèlement peuvent se manifester. Les préoccupations des employeurs relatives à la question de la responsabilité pourront être traitées lors de l'examen du point 12.
- 423.** L'amendement n'est pas adopté.
- 424.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux de l'Australie, d'Israël, de la Norvège et de la Suisse, présente un amendement visant à insérer, à la fin de l'alinéa c), le membre de phrase «si ces déplacements sont sous le contrôle de l'employeur».
- 425.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement et préconise de répondre aux préoccupations de la membre gouvernementale des Etats-Unis en s'appuyant sur les parties des conclusions proposées qui traitent des moyens de mise en œuvre. Il faut mettre l'accent sur la notion de responsabilité collective. Cela étant, les employeurs peuvent mettre en place des politiques et des sanctions en vue de traiter la violence et le harcèlement.
- 426.** La vice-présidente employeuse, se référant au point 12, fait valoir que de nombreuses situations décrites dans les conclusions proposées échappent au contrôle des employeurs. En conséquence, elle soutient l'amendement.
- 427.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Chili, de l'Inde, de l'Indonésie, du Japon et de Singapour soutiennent l'amendement, car il implique que la violence et le harcèlement dans l'espace public relèveront de la responsabilité des gouvernements.
- 428.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ne soutient pas l'amendement, car le point 4 définit le monde du travail, pas la responsabilité des employeurs, laquelle sera abordée au point 12.
- 429.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutient pas l'amendement et souscrit aux arguments avancés par le membre gouvernemental de la France au nom de l'UE et de ses Etats membres. La violence et le harcèlement peuvent se manifester pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail, par exemple lorsqu'un homme en position d'influence traque une collègue dans les transports publics. Dans ce cas, la responsabilité s'exerce à deux niveaux, sur la base du droit pénal et sur celle d'un code de conduite relatif à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail. Il ne fait aucun doute que le groupe des employeurs ne tolérera pas qu'un employeur harcèle un travailleur à bord d'un bus.

- 
430. La membre gouvernementale du Brésil souhaite présenter un sous-amendement visant à remplacer le libellé proposé par la membre gouvernementale des Etats-Unis par «s'il y a lieu».
431. Le président explique que la proposition ne répond pas aux conditions requises pour présenter un sous-amendement.
432. La membre gouvernementale du Brésil, appuyée par le membre gouvernemental de la Zambie, ne soutient pas l'amendement, jugé trop restrictif.
433. La vice-présidente employeuse explique que le groupe des employeurs ne conteste pas que les employeurs sont à même de prendre certaines mesures, mais insiste sur le fait qu'ils ne peuvent être tenus pour responsables de situations qu'ils ne peuvent contrôler.
434. La vice-présidente travailleuse réaffirme l'importance de la notion de responsabilité collective.
435. La membre gouvernementale des Etats-Unis déclare que les difficultés peuvent survenir dans différentes situations où, par exemple, une personne s'arrête sur le trajet vers son lieu de travail pour prendre un café et subit un harcèlement de la part d'une personne totalement inconnue de l'employeur.
436. Le membre gouvernemental de l'Australie souligne que les limites à ce que les employeurs peuvent contrôler devraient être reconnues.
437. Les membres gouvernementaux de la Chine et de Cuba n'appuient pas l'amendement.
438. L'amendement n'est pas adopté.
439. L'alinéa *c)* du point 4 est adopté sans modification.

Alinéa *d)* du point 4

440. La membre gouvernementale des Etats-Unis présente, au nom également du membre gouvernemental de la Suisse, un amendement visant à supprimer «professionnels» et «liés [...] au» et à insérer, après «d'activités sociales», les mots «requis dans le cadre du». Il s'agit d'établir un lien plus étroit entre, d'une part, les responsabilités des travailleurs et des employeurs et, d'autre part, leur travail effectif.
441. La vice-présidente employeuse appuie cet amendement qui établit un rapport plus clair avec le lieu de travail.
442. La vice-présidente travailleuse fait part de sa préoccupation concernant cet amendement. Les travailleurs qui assistent à une fête de fin d'année organisée dans le cadre du travail devraient être protégés par cet alinéa. L'amendement limite la portée de l'alinéa; en effet, beaucoup d'activités ne sont pas à strictement parler nécessaires pour le travail mais font partie de l'environnement de travail.
443. Le membre gouvernemental de Cuba et le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement.
444. L'amendement n'est pas adopté.
445. L'alinéa *d)* du point 4 est adopté sans modification.



---

Alinéa e) du point 4

446. Aucun amendement à l'alinéa e) du point 4 n'a été soumis.

447. L'alinéa e) du point 4 est adopté sans modification.

Nouvel alinéa après l'alinéa e) du point 4

448. La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter, après l'alinéa e), le nouvel alinéa suivant: «dans le logement fourni par l'employeur». Elle fait observer que cet amendement est cohérent avec les alinéas a) et b) du point 4, qui disposent que la violence et le harcèlement peuvent se produire dans les espaces publics et les espaces privés, et sur les lieux où le travailleur est payé ou prend ses pauses. Il peut par exemple s'agir de logements sur site fournis aux personnes qui travaillent sur les oléoducs.

449. La vice-présidente employeuse ne soutient pas l'amendement. Le logement est un espace privé fourni par l'employeur, mais les actes qui y sont commis échappent à son contrôle.

450. La membre gouvernementale de l'Inde fait observer que l'amendement proposé par le groupe des travailleurs semble contredire certains avis formulés pendant la discussion au sujet des trajets domicile-lieu de travail, à savoir que même les lieux ne relevant pas du contrôle de l'employeur entreraient dans le champ d'application de la convention. L'intention qui sous-tend l'amendement apparaît contradictoire, car il y est question de «logement fourni par l'employeur», qui est aussi un espace privé.

451. Le membre gouvernemental du Japon estime que le logement fourni par l'employeur est un espace sur lequel celui-ci devrait exercer son contrôle et, par conséquent, il appuie l'amendement.

452. La vice-présidente travailleuse se réfère expressément au cas des travailleurs domestiques et au personnel soignant tenus de résider dans le logement fourni par l'employeur. Des données attestent que ces travailleurs sont particulièrement exposés aux mauvais traitements et aux agressions sexuelles. Les employeurs se doivent d'assumer leurs responsabilités et de réduire les risques auxquels sont exposés les travailleurs au domicile de particuliers afin de garantir qu'ils sont protégés contre la violence et le harcèlement.

453. Le membre gouvernemental de l'Argentine appuie l'amendement.

454. Un vote indicatif à main levée est effectué auprès des membres gouvernementaux et montre que l'amendement suscite clairement l'adhésion.

455. L'amendement est adopté.

456. Le point 4 est adopté, tel qu'amendé.

**Point 5**

457. Le membre gouvernemental du Japon retire un amendement visant à supprimer le membre de phrase «Les victimes et».

458. La vice-présidente employeuse retire un amendement visant à remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

- 
459. La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux d'Israël et de la Norvège, présente un amendement visant à remplacer le membre de phrase «des employeurs, des travailleurs ou des tiers, dont» par «des employeurs ou des travailleurs, et peuvent inclure des tiers, comme». L'idée est d'expliquer que les travailleurs et les employeurs, tout comme les tiers, peuvent être victimes ou auteurs de violence et de harcèlement. Diverses mesures doivent être prises tant à l'intention des victimes que des auteurs, selon qu'il s'agit de travailleurs, d'employeurs ou de tiers. La conjonction «comme» indique aussi que la liste des tiers n'est pas exhaustive.
460. La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement. L'objectif du point 5 est de décrire les divers acteurs – notamment les travailleurs du secteur public qui travaillent dans des environnements particulièrement stressants – ainsi que leur rôle éventuel dans le cadre plus large du monde du travail. Bien que la responsabilité puisse passer d'une partie à l'autre, il semble évident que, si un travailleur agresse un membre du public, c'est à l'employeur qu'elle incombe en l'absence de mesures de prévention.
461. La vice-présidente employeuse soutient l'amendement.
462. La membre gouvernementale des Etats-Unis s'inquiète du fait que regrouper les victimes et les auteurs puisse prêter à confusion lorsqu'il s'agit de définir les dispositions d'une éventuelle convention qui pourraient raisonnablement s'appliquer.
463. Le membre gouvernemental de Cuba propose un sous-amendement visant à supprimer «des tiers, comme».
464. Les membres gouvernementales du Brésil et du Mexique appuient le sous-amendement.
465. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Canada, de la Chine et de la Nouvelle-Zélande, ainsi que la membre gouvernementale de la Namibie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne souscrivent pas à l'amendement, car tant les travailleurs que les employeurs ainsi que des tiers peuvent être victimes ou auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail. Le texte initial est jugé plus approprié.
466. Le membre gouvernemental du Japon rappelle que les normes internationales du travail visent le monde du travail, qui est l'univers des travailleurs et des employeurs, pas celui des tiers. L'orateur appuie par conséquent l'amendement.
467. Le membre gouvernemental de Cuba retire le sous-amendement et ne soutient pas l'amendement.
468. La membre gouvernementale des Etats-Unis propose un sous-amendement visant à insérer l'expression «, dans certains cas,» avant «peuvent inclure».
469. Les membres gouvernementaux de la République de Corée et du Japon ainsi que la vice-présidente employeuse appuient le sous-amendement
470. La vice-présidente travailleuse appelle l'attention de la commission sur la prévalence de la violence impliquant des tiers, violence d'ordre physique et psychologique notamment, qui s'exerce contre les travailleuses, et répète qu'elle ne souscrit pas au sous-amendement.
471. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande ne soutient pas le sous-amendement.
472. La membre gouvernementale de l'Inde constate qu'il est raisonnable que l'instrument proposé protège les victimes qui sont des travailleurs ou des employeurs; les tiers ne doivent être mentionnés qu'au titre d'éventuels auteurs d'actes de violence et de harcèlement.

- 
473. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, note que les victimes et les auteurs ne seront visés par l'instrument que si l'incident se produit dans le monde du travail. Il ne soutient pas l'amendement.
474. Le sous-amendement n'est pas adopté.
475. L'amendement n'est pas adopté.
476. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer «travailleurs» par «et des travailleurs et leurs représentants», et précise que le membre de phrase «et leurs représentants» s'applique à la fois aux travailleurs et aux employeurs. Chacun, y compris les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs, peut être victime ou auteur d'actes de violence et de harcèlement.
477. La vice-présidente travailleuse rappelle que les représentants des travailleurs sont, par définition, des travailleurs et cite l'article 3 de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971. Par conséquent, ils sont déjà couverts par le libellé initial du point 5. L'oratrice ne soutient donc pas l'amendement.
478. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrit à l'amendement et estime que les représentants des travailleurs ne sont pas tous nécessairement des travailleurs.
479. Les membres gouvernementaux de Cuba et de la République islamique d'Iran n'appuient pas l'amendement.
480. La vice-présidente employeuse confirme que les représentants des employeurs sont prêts à apporter leur contribution à la lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Si l'inclusion des représentants des travailleurs est considérée comme superflue, ainsi que le groupe des travailleurs semble le suggérer, cela aura des conséquences sur d'autres points des conclusions proposées comportant des mentions identiques.
481. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de l'Australie et du Canada appuient l'amendement, qu'ils jugent équilibré, et qui indique clairement que les représentants des employeurs comme des travailleurs peuvent être considérés comme victimes ou auteurs.
482. Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran n'appuie pas l'amendement. La commission a pris une décision concernant la définition de travailleur, mais non pas concernant le terme «employeur».
483. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, souligne que les représentants des employeurs et des travailleurs sont avant tout des employeurs et des travailleurs. Il n'appuie pas l'amendement. La vice-présidente travailleuse souscrit à ce point de vue.
484. La membre gouvernementale des Philippines fait observer que la violence et le harcèlement peuvent se manifester sur le lieu de travail pendant la négociation collective ou les conflits du travail, et qu'il convient donc de le mentionner; le texte devrait aussi définir les termes «représentants des employeurs» et «représentants des travailleurs».
485. Répondant au souhait de faire en sorte que tant les représentants des employeurs que les représentants des travailleurs soient expressément mentionnés, la vice-présidente employeuse propose un sous-amendement d'ordre rédactionnel. Le texte serait ainsi libellé: «Les victimes et les auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail peuvent être des employeurs, des travailleurs, et leurs représentants [...]».

- 
486. La vice-présidente travailleuse rappelle à la commission que le point 5 n'a pas pour objet d'attribuer des responsabilités, mais plutôt de déterminer qui peut être victime et qui peut être auteur d'actes de violence et de harcèlement.
487. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande fait observer que la définition de violence et de harcèlement, telle qu'elle a été adoptée à l'alinéa a) du point 3 des conclusions proposées, mentionne le dommage économique. S'adressant au groupe des employeurs, il demande si la mention des représentants des travailleurs au point 5 aurait des incidences sur la négociation professionnelle.
488. Le membre gouvernemental de l'Australie ajoute que toute personne a le droit de ne pas subir de violence et de harcèlement, y compris dans l'exercice de son droit à la liberté syndicale et de ses droits en tant que représentant des travailleurs.
489. La vice-présidente employeuse déclare, pour dissiper toute crainte, que son groupe ne cherche en aucune manière à nuire aux relations professionnelles et qu'il essaie simplement de contribuer à ce que tous, y compris les représentants des employeurs et des travailleurs, luttent ensemble contre la violence et le harcèlement.
490. Pour que le texte ne soit pas mal interprété, la vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement visant à remplacer «des employeurs, des travailleurs» par «des employeurs et des travailleurs, et leurs représentants respectifs».
491. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, juge l'explication donnée par le groupe des employeurs satisfaisante. Il appuie l'amendement tel que sous-amendé.
492. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande estime que le nouveau libellé décrit le discours universel et qu'il est approprié. Il appuie aussi l'amendement tel que sous-amendé.
493. L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
494. La membre gouvernementale du Brésil retire un amendement visant à supprimer «, dont des clients, des prestataires de service, des utilisateurs, des patients et des membres du public» au point 5.
495. La vice-présidente travailleuse retire un amendement visant à insérer le membre de phrase «des agents des pouvoirs publics et d'organes chargés de faire appliquer la loi,» après «les utilisateurs».
496. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à supprimer «et les membres du public». Le but de l'amendement est de garantir une protection aux victimes. Il demande des éclaircissements sur la signification du terme «public» dans la version anglaise du document. La version française fait référence aux «membres du public».
497. La représentante adjointe du Secrétaire général précise que l'idée est de faire référence au public en général. Etant donné que la liste figurant au point 5 n'est pas exhaustive, l'expression «membres du public» permettrait de garantir que les personnes mentionnées expressément soient couvertes par l'instrument.
498. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente donc un sous-amendement à l'amendement visant à insérer les mots «*members of*» avant «*public*» dans la version anglaise.

- 
499. La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse appuient le sous-amendement.
500. Le membre gouvernemental de l'Espagne se dit préoccupé par la traduction espagnole et souligne la nécessité d'accorder à la version espagnole du document toute l'attention qu'elle mérite. Les pays hispanophones appliqueront sur leurs territoires respectifs la version espagnole des instruments éventuels, qui doit donc être de la même qualité que les versions anglaise et française.
501. La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse prennent acte des préoccupations exprimées par le membre gouvernemental de l'Espagne.
502. Le membre gouvernemental de Cuba propose un amendement d'ordre linguistique portant uniquement sur la version espagnole et précise que l'espagnol, l'une des langues les plus parlées au monde, doit bénéficier du même traitement que l'anglais et le français au sein du comité de rédaction de la commission.
503. Le membre gouvernemental de la République dominicaine recommande d'employer en espagnol des formulations qui figurent dans des instruments de l'OIT adoptés précédemment.
504. La membre gouvernementale du Brésil, appuyée par les membres gouvernementaux de Cuba, de la République islamique d'Iran et de l'Espagne, propose un nouveau sous-amendement tendant à supprimer le membre de phrase «ou des membres du public».
505. La vice-présidente travailleuse déclare que son groupe n'est pas favorable au sous-amendement précédent proposé par le membre gouvernemental de la France au nom de l'UE et de ses Etats membres, et préfère le libellé initial.
506. La vice-présidente employeuse, au vu des préoccupations de son groupe à l'égard de définitions trop prescriptives et d'énumérations qui rendraient trop difficile la mise en œuvre de l'instrument, appuie la suppression de l'expression en question.
507. Le membre gouvernemental de Cuba, préoccupé par des questions de traduction, dit ne plus approuver les amendements ni les sous-amendements proposés et s'accorde avec la vice-présidente travailleuse pour revenir au texte initial du point 5.
508. La membre gouvernementale du Brésil retire le sous-amendement proposé.
509. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, retire l'amendement.
510. Le point 5 est adopté, tel qu'amendé.
511. La partie B est adoptée, telle qu'amendée.

### **C. Conclusions proposées en vue d'une convention**

512. Un amendement consistant à remplacer «convention» par «recommandation» devient caduc du fait de l'issue des délibérations concernant le point 2.
513. Le titre de la partie C est adopté sans modification.



---

## Point 6

### Texte introductif

- 514.** Un amendement consistant à remplacer «convention» par «recommandation» devient caduc du fait de l'issue des délibérations concernant le point 2.
- 515.** Le texte introductif du point 6 est adopté sans modification.

### Alinéas a) et b) du point 6

- 516.** Les alinéas a) et b) sont adoptés sans modification.

### Nouvel alinéa après l'alinéa b) du point 6

- 517.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à ajouter, après l'alinéa b) du point 6, le nouvel alinéa suivant: «notant la pertinence particulière que revêtent la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, et la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015,». L'ajout de cet alinéa permettrait de garantir que l'instrument éventuel mentionne les groupes les plus vulnérables.
- 518.** La vice-présidente employeuse déclare que son groupe a clairement fait savoir que l'instrument devrait être moins contraignant. L'amendement serait un obstacle à la ratification, et son groupe n'y est de ce fait pas favorable.
- 519.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne soutient pas l'amendement. La référence à d'autres instruments n'apporte aucune valeur ajoutée et, lorsqu'on énumère certains instruments internationaux pertinents, on risque d'en oublier d'autres.
- 520.** La vice-présidente travailleuse retire l'amendement.

### Alinéa c) du point 6

- 521.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement consistant à ajouter «ainsi que les objectifs de développement durable et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing» à la fin de l'alinéa c) du point 6. Il propose un sous-amendement visant à ajouter une référence aux *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*.
- 522.** La vice-présidente travailleuse note l'importance du Programme d'action de Beijing et celle des ODD relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et les filles et à la promotion d'une croissance économique soutenue, partagée et durable, du plein emploi productif et d'un travail décent pour tous.
- 523.** La vice-présidente employeuse ne souscrit pas à l'amendement, car elle tient à éviter que l'ensemble du texte soit trop prescriptif et qu'en outre les ODD sont limités dans le temps. Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, partagent son point de vue.

- 
- 524.** Les membres gouvernementaux du Brésil, de la Chine et de Cuba appuient l'amendement, tout en faisant observer que l'instrument n'aurait pas pour seule finalité de riposter à la violence contre les femmes. Ils n'appuient pas le sous-amendement.
- 525.** Le sous-amendement n'est pas adopté.
- 526.** L'amendement n'est pas adopté.
- 527.** L'alinéa *c)* du point 6 est adopté sans modification.

Alinéa *d)* du point 6

- 528.** La vice-présidente employeuse retire un amendement, étant donné qu'il était subordonné à l'adoption d'autres amendements.
- 529.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux d'Israël, du Japon et de la Norvège, présente un amendement visant à remplacer «le droit de toute personne d'évoluer dans un» par «qu'il est vital d'œuvrer à l'avènement d'un», afin de mieux rendre compte de la motivation qui émane de la section C des conclusions proposées.
- 530.** La vice-présidente travailleuse ne peut accepter de supprimer la référence aux droits, car toute personne a le droit de ne pas subir de violence. Elle n'appuie pas l'amendement.
- 531.** Les membres gouvernementaux de Cuba et de la Nouvelle-Zélande, le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuient pas l'amendement.
- 532.** L'amendement n'est pas adopté.
- 533.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux d'Israël, du Japon et de la Norvège, présente un amendement, qui vise à remplacer «de violence fondée sur le genre» par «de violence et de harcèlement fondés sur le genre», afin d'harmoniser le texte avec les parties déjà discutées précédemment.
- 534.** La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse appuient l'amendement, tout comme le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre de gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Canada, du Mexique et du Qatar.
- 535.** L'amendement est adopté.
- 536.** Le membre gouvernemental de l'Espagne propose un amendement d'ordre linguistique à la version espagnole.
- 537.** L'alinéa *d)* du point 6 est adopté, tel qu'amendé.
- 538.** La membre gouvernementale du Mexique, s'exprimant au nom des représentants des gouvernements d'Amérique latine à la commission, s'inquiète du statut de l'espagnol en tant que langue de travail de la commission et se dit en particulier déçue qu'il n'y ait pas de représentant hispanophone du bureau du Conseiller juridique au sein du comité de rédaction de la commission. Il ne s'agit pas uniquement d'une question linguistique, mais aussi de

---

veiller à ce que les versions linguistiques des instruments soient harmonisées afin d'offrir des moyens de protection clairs aux employeurs et aux travailleurs.

**539.** Le président assure à la membre gouvernementale du Mexique que ses inquiétudes seront prises en considération.

Alinéa e) du point 6

**540.** La vice-présidente employeuse retire un amendement visant à remplacer l'alinéa e) par l'alinéa suivant: «rappelant que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail constituent une violation des droits humains, mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;».

**541.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental d'Israël, présente un amendement tendant à remplacer «constituent une violation des droits humains» par «ne sauraient être tolérés», et propose un sous-amendement libellé comme suit: «peuvent compromettre la réalisation des droits humains et ne sauraient être tolérés». Elle déclare que le droit de ne pas être soumis à la violence et au harcèlement dans le monde du travail n'est pas expressément inscrit dans le droit international des droits de l'homme et, comme l'objectif consiste à élaborer un instrument juridiquement contraignant, la clarté et la précision juridiques sont impératives.

**542.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuie le sous-amendement. La violence et le harcèlement peuvent effectivement compromettre la réalisation des droits humains.

**543.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de l'Australie, du Brésil et de l'Inde appuient le sous-amendement.

**544.** La vice-présidente travailleuse souligne que la violence et le harcèlement constituent une violation qui compromet aussi l'exercice des droits fondamentaux d'autres personnes.

**545.** La vice-présidente employeuse plaide pour la sécurité et la clarté juridiques.

**546.** Le membre gouvernemental de Cuba présente un sous-amendement visant à remplacer «peuvent compromettre» par «compromettent», qui est appuyé par le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que par les membres gouvernementaux du Brésil et du Mexique.

**547.** La vice-présidente travailleuse souligne l'importance d'envoyer un message fort en faveur des droits humains dans le préambule. Elle propose un autre sous-amendement visant à ajouter le membre de phrase «qui compromet la réalisation des droits humains» dans le texte initial. L'alinéa serait alors ainsi libellé: «rappelant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une violation des droits humains qui compromet la réalisation d'autres droits humains, mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent».

**548.** Le membre gouvernemental de Cuba craint qu'une telle référence n'outrepasse le mandat de l'OIT et n'empêche la ratification de la convention dans des pays où ces droits ne sont pas largement reconnus. L'orateur propose par conséquent un sous-amendement supplémentaire consistant à insérer l'expression «une forme de» avant «violation des droits humains». Ce sous-amendement est appuyé par les membres gouvernementaux de la Chine et de la République islamique d'Iran ainsi que par le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique.

- 
- 549.** Le membre gouvernemental du Congo approuve le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de Cuba.
- 550.** La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas au sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de Cuba. Elle propose un sous-amendement supplémentaire ainsi libellé: «rappelant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une violation des droits humains, mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;».
- 551.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande appuie le sous-amendement proposé par la vice-présidente travailleuse.
- 552.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie le sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs. Il propose un sous-amendement supplémentaire ainsi libellé: «rappelant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une forme de violation des droits humains, mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;».
- 553.** Le membre gouvernemental de Cuba, appuyé par le membre gouvernemental de la Chine, souligne qu'il importe d'indiquer que l'absence de violence et de harcèlement dans le monde du travail n'est pas un droit humain inédit, mais est déjà défini implicitement dans d'autres textes. En dernier ressort, c'est aux gouvernements qu'il incombe de protéger les droits humains. L'orateur est favorable au sous-amendement proposé par le groupe de l'Afrique.
- 554.** La vice-présidente travailleuse, faisant référence à la définition de la violence fondée sur le genre ainsi qu'à d'autres dispositions pertinentes des recommandations générales n<sup>os</sup> 19 (1992) et 35 (2017) du Comité des Nations Unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, appuie le sous-amendement proposé par le groupe de l'Afrique.
- 555.** La membre gouvernementale des Etats-Unis rappelle que la convention aura force obligatoire et qu'elle doit donc absolument être précise sur le plan juridique. Appuyée par les membres gouvernementaux de l'Argentine, de l'Inde et du Japon, elle propose un sous-amendement supplémentaire consistant à remplacer «constituent une atteinte aux droits humains» par «sont susceptibles d'entraîner des violations des droits humains».
- 556.** Le membre gouvernemental de Cuba n'appuie pas le sous-amendement.
- 557.** Le membre gouvernemental du Japon n'est pas sûr que toutes les formes de harcèlement constituent ainsi une violation grave des droits humains, car une forme modérément grave de harcèlement pourrait échapper au champ d'application de l'instrument.
- 558.** La vice-présidente travailleuse rappelle à la commission que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a toujours estimé que le harcèlement sexuel, qui est constitutif de discrimination fondée sur le sexe, est une violation des droits humains. C'est pourquoi l'oratrice souhaite que la commission revienne au sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs, qui est libellé comme suit: «rappelant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une atteinte aux droits humains, mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;».
- 559.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, appuyée par le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran, sollicite l'avis du Conseiller juridique sur le fait de définir toutes les formes de harcèlement comme une violation des droits humains. Elle voudrait

---

savoir en particulier si une remarque déplacée, qui répondra à la définition de la violence et du harcèlement, constituera une violation des droits humains.

- 560.** Le Conseiller juridique répond que la violence et le harcèlement ne constituent pas toujours une violation des droits humains. Il rappelle que le préambule de la future convention est une déclaration et non une disposition de fond constitutive de droits et d'obligations et que, bien qu'ayant valeur juridique, il n'est pas contraignant.
- 561.** Le membre gouvernemental de Cuba fait valoir que le préambule sert à situer le contexte de l'instrument dans son ensemble. Il réaffirme son soutien au sous-amendement proposé par le groupe de l'Afrique.
- 562.** La membre gouvernementale du Brésil fait observer que la violence et le harcèlement, où qu'ils s'exercent, constituent une atteinte aux droits humains, si bien qu'il serait raisonnable de formuler le texte en ce sens.
- 563.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, propose un sous-amendement consistant à insérer les termes «certaines formes de» après «rappelant que», de manière à ce que le texte se lise comme suit: «rappelant que certaines formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail constituent une violation des droits humains, mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;».
- 564.** Les membres gouvernementaux des Etats-Unis, de l'Inde et de la République islamique d'Iran appuient le sous-amendement.
- 565.** La vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental de l'Argentine ne souscrivent pas au sous-amendement.
- 566.** La vice-présidente employeuse et la membre gouvernementale du Canada s'interrogent sur l'emploi d'expressions telles que «certaines formes de» et «monde du travail» dans le préambule d'une convention.
- 567.** La vice-présidente travailleuse, appuyée par la membre gouvernementale du Brésil, dit que l'expression «certaines formes» laisse entendre que toutes les formes de violence et de harcèlement ne sont pas inacceptables, ce qui est contraire à l'objet des instruments.
- 568.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, retire le sous-amendement.
- 569.** Suite à un vote indicatif à main levée, le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale des Etats-Unis n'est pas adopté.
- 570.** Suite à un autre vote indicatif à main levée, le sous-amendement proposé par le groupe de l'Afrique est adopté.
- 571.** La membre gouvernementale des Etats-Unis fait part des préoccupations de son gouvernement au sujet du libellé adopté par la commission. Elle estime qu'il n'y a aucune différence à dire que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une violation des droits humains ou une forme de violation des droits humains. Elle dit que cette question devra être réexaminée l'année suivante.
- 572.** La vice-présidente employeuse constate avec une vive préoccupation que la définition regroupant violence et harcèlement fait déjà problème dans le texte, car des infractions mineures peuvent désormais être considérées comme constitutives de violations des droits



---

humains. Elle espère que les débats en 2019 permettront de résoudre ce problème. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, partage cette inquiétude.

**573.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.

**574.** L'alinéa *e*) du point 6 est adopté, tel qu'amendé.

#### Nouvel alinéa après l'alinéa *e*) du point 6

**575.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à ajouter un nouvel alinéa ainsi libellé: «rappelant que les Membres ont pour importante responsabilité de promouvoir un environnement général imposant une tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement en vue de faciliter la prévention de ces comportements, et rappelant qu'il appartient à tous les acteurs du monde du travail de s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, de prévenir ces pratiques et de les combattre;».

**576.** La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse appuient l'amendement.

**577.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, de la Chine, de Cuba, de l'Indonésie, de la République islamique d'Iran et de la Nouvelle-Zélande ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.

**578.** L'amendement est adopté.

**579.** Le nouvel alinéa *e*) du point 6 est adopté.

#### Alinéa *f*) du point 6

**580.** Compte tenu de ce qui a été convenu précédemment sur cette question, la vice-présidente employeuse retire l'amendement, qui vise à insérer «sur le lieu de travail» après «la violence et le harcèlement».

**581.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom des gouvernements d'Israël et de la Norvège, présente un amendement visant à remplacer «nuisent» par «peuvent nuire», car tous les actes de violence et de harcèlement n'ont pas nécessairement d'incidence sur la santé psychologique, physique et sexuelle des travailleurs ou sur leur dignité, leurs familles et leur environnement social.

**582.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement car elle estime qu'un préambule ambitieux est nécessaire.

**583.** La vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental de l'Argentine appuient l'amendement.

**584.** Les membres gouvernementaux du Canada, de Cuba, de la Nouvelle-Zélande et des Philippines ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement.

**585.** L'amendement n'est pas adopté.

**586.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer «travailleurs» par «personnes», de sorte que personne ne soit exclu.

- 
- 587.** La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement visant à ajouter «dans le monde du travail» après «violence et harcèlement».
- 588.** La vice-présidente employeuse appuie cette proposition, suivie en cela par les membres gouvernementaux de l’Australie, du Brésil, de la Chine, de Cuba, des Etats-Unis, du Mexique et des Philippines ainsi que par le membre gouvernemental de l’Ouganda, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique.
- 589.** L’amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 590.** L’alinéa *f)* du point 6 est adopté, tel qu’amendé.

Alinéa *g)* du point 6

- 591.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer le membre de phrase «nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et». D’un point de vue conceptuel, la raison pour laquelle la question de l’activité des femmes figure dans un alinéa qui traite aussi de la qualité des services publics et des services privés n’est pas claire.
- 592.** La vice-présidente travailleuse réaffirme que le préambule doit avoir un libellé fort et une large portée. L’alinéa couvre aussi bien les travailleurs du secteur public que ceux du secteur privé, en particulier certaines catégories de travailleurs comme le personnel infirmier, les travailleurs domestiques et les enseignants. La violence et le harcèlement ont des répercussions sur les travailleurs du secteur public et du secteur privé.
- 593.** Les membres gouvernementaux de Cuba et de la Nouvelle-Zélande proposent de traiter les deux concepts séparément.
- 594.** La vice-présidente travailleuse demande des explications sur l’idée sous-jacente du libellé initial de l’alinéa *g)* du point 6.
- 595.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique que l’offre et la qualité des services tant publics que privés – comme la garde d’enfants et les soins aux personnes âgées – sont essentielles eu égard à la promotion professionnelle des femmes. La violence et le harcèlement ont une incidence négative sur les services publics et privés, dont la dégradation est un obstacle majeur à l’activité professionnelle des femmes. Le texte s’inspire de la Réunion d’experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail ainsi que du rapport V (1).
- 596.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, appuyé par les membres gouvernementaux de la Chine et des Philippines ainsi que par le membre gouvernemental de l’Ouganda s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique n’appuient pas l’amendement. La violence et le harcèlement ont un impact négatif sur la qualité des services publics et privés, et le lien avec la participation des femmes au marché du travail est clairement établi.
- 597.** La vice-présidente employeuse n’approuve pas l’amalgame de ces deux concepts dans le même alinéa, malgré les explications fournies par le secrétariat.
- 598.** L’amendement n’est pas adopté.
- 599.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s’exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux d’Israël et de la Norvège, retire un amendement visant à remplacer «nuisent» par «peuvent nuire».

---

**600.** L'alinéa *g*) du point 6 est adopté.

Alinéa *h*) du point 6

- 601.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux de la Norvège et d'Israël, retire un amendement visant à remplacer «nuisent» par «peuvent nuire».
- 602.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer, après «ont un impact négatif sur», les mots «l'organisation du travail», de façon que l'alinéa soit ainsi libellé: «notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;». Cet amendement vise à mettre en lumière les effets de la violence et du harcèlement sur les employeurs, effets qui peuvent se manifester de nombreuses façons; les travailleurs peuvent être blessés ou tomber malades, et il faut alors recruter du personnel en remplacement et organiser autrement le travail.
- 603.** La vice-présidente travailleuse appuie l'amendement, sous réserve que l'on reconnaisse dûment que la violence et le harcèlement ont aussi un impact sur les travailleurs et sur leur comportement professionnel.
- 604.** La vice-présidente employeuse exprime son accord et juge que l'amendement reflète ces considérations.
- 605.** Les membres gouvernementaux du Brésil, du Canada, de Cuba, de la Norvège et des Philippines ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
- 606.** L'amendement est adopté.
- 607.** L'alinéa *h*) du point 6 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéa *i*) du point 6

- 608.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à insérer, au début de l'alinéa, «reconnaisant que la violence fondée sur le genre touche de manière disproportionnée les femmes et les filles, et».
- 609.** Les vice-présidentes employeuse et travailleuse appuient l'amendement, suivies en cela par les membres gouvernementaux de l'Argentine et des Philippines ainsi que par le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique.
- 610.** La membre gouvernementale des Etats-Unis propose, par souci de cohérence, un sous-amendement visant à remplacer «la violence fondée sur le genre» par «la violence et le harcèlement fondés sur le genre».
- 611.** Le sous-amendement est appuyé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, de l'Australie, du Brésil, du Canada, du Chili, de l'Inde et du Mexique ainsi que par le membre gouvernemental de l'Ouganda s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique et par le membre gouvernemental de la France s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres.
- 612.** Les vice-présidentes employeuse et travailleuse appuient aussi le sous-amendement.

- 
- 613.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 614.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à remplacer «tenant compte des considérations de genre» par «sensible au genre», qui est l'expression la plus courante dans les normes internationales.
- 615.** La vice-présidente employeuse s'interroge sur l'objectif et l'effet de l'amendement.
- 616.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande demande au secrétariat des précisions sur l'expression «tenant compte des considérations de genre».
- 617.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique que l'expression «sensible au genre» fait allusion au fait d'être conscient des questions liées au genre et évoque une certaine bienveillance à ce sujet. L'expression «tenant compte des considérations de genre» sous-entend la prise de mesures concrètes pour affronter le problème, outre la notion de sensibilisation et de sympathie.
- 618.** Au vu de ces explications, la membre gouvernementale du Canada n'appuie pas l'amendement.
- 619.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, retire l'amendement.
- 620.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à insérer, après «stéréotypes, de genre», le membre de phrase «et aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination».
- 621.** Les membres gouvernementaux du Brésil et du Canada ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient l'amendement.
- 622.** Le membre gouvernemental de Cuba, tout en appuyant l'amendement, demande des précisions sur la signification du terme «intersectionnalité».
- 623.** La vice-présidente travailleuse explique qu'une femme souffrant d'un handicap serait victime d'une double discrimination, ce qui aurait un impact négatif encore accru.
- 624.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de la République de Corée, de l'Inde et des Philippines appuient l'amendement.
- 625.** La vice-présidente employeuse, s'interrogeant sur la signification de l'expression «formes intersectionnelles de discrimination», se dit préoccupée par l'emploi de termes qui sont difficiles à comprendre.
- 626.** L'amendement est adopté.
- 627.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement consistant à ajouter «ainsi qu'aux rapports de force inégaux» après «aux stéréotypes de genre», de manière à ce que le texte soit libellé comme suit: «et reconnaissant que l'adoption d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes et aux facteurs de risque sous-jacents, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination, ainsi qu'aux rapports de force inégaux, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;». L'objectif est de reconnaître

---

l'inégalité des rapports de force comme un élément d'appréciation fondamental des situations de violence et de harcèlement dans la société.

- 628.** La vice-présidente travailleuse appuie l'amendement.
- 629.** La vice-présidente employeuse comprend que l'amendement vise à mettre en évidence les hiérarchies institutionnelles et les abus de pouvoir commis par des supérieurs hiérarchiques. La hiérarchie institutionnelle est une réalité courante et n'entraîne pas en soi des situations de violence et de harcèlement. Elle peut toutefois constituer un facteur de risque en cas d'abus. L'oratrice propose un sous-amendement visant à remplacer «ainsi qu'aux rapports de force inégaux» par «ainsi que l'utilisation abusive des rapports de force».
- 630.** La vice-présidente travailleuse rappelle que l'alinéa n'est pas censé renvoyer uniquement aux employeurs ou aux hiérarchies institutionnelles, mais plutôt à la nature des rapports de pouvoir en général.
- 631.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, note que l'amendement de son groupe présente l'inégalité des rapports de force comme un facteur de risque, alors que le sous-amendement proposé par le groupe des employeurs porte sur une conséquence de cette inégalité. La différence entre les deux est appréciable.
- 632.** Le sous-amendement n'est pas adopté.
- 633.** La membre gouvernementale du Brésil propose un sous-amendement, appuyé par la membre gouvernementale du Mexique, qui consiste à ajouter «fondés sur le genre» après «inégaux», de manière à ce que le texte soit ainsi libellé: «et aux rapports de force inégaux fondés sur le genre». Ce sous-amendement vise à répondre aux préoccupations du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.
- 634.** La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse appuient le sous-amendement.
- 635.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 636.** La vice-présidente employeuse retire l'amendement de son groupe consistant à remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail», étant donné qu'un amendement similaire a déjà été examiné et n'a pas été adopté.
- 637.** L'alinéa *i)* du point 6 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéa *j)* du point 6

- 638.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à remplacer l'alinéa *j)* du point 6 par le libellé suivant: «notant que la violence domestique se répercute souvent sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la sécurité et la santé, et que le monde du travail et ses institutions peuvent contribuer à faire reconnaître la violence domestique, à y répondre et à y remédier.» Bien que ce ne soit pas aux employeurs qu'il incombe de mettre fin à la violence domestique, le monde du travail est un point d'entrée important pour en prévenir les effets ou les atténuer. Les employeurs pourraient être en mesure de venir en aide aux personnes en détresse, qu'elles soient blessées ou dans l'impossibilité de se rendre au travail. Les éléments factuels montrent que la violence domestique a une incidence considérable sur le monde du travail, notamment sur les collègues des victimes, la productivité et les coûts assumés par les employeurs. Le lieu de travail peut être un refuge contre la violence domestique, mais aussi un lieu où chacun peut subir les actes de violence de son partenaire domestique. Les



---

collègues de travail peuvent également se rendre coupables de tels actes. Pour le groupe des travailleurs, il ne fait aucun doute que la violence domestique concerne tout un chacun sur le lieu de travail et constitue une question cruciale.

- 639.** La vice-présidente employeuse se félicite de voir reconnu le fait que les employeurs ne peuvent jouer qu'un rôle limité pour lutter contre la violence domestique.
- 640.** La membre gouvernementale de l'Inde fait observer que toute forme de violence et de harcèlement est inacceptable et est consciente du rôle de l'autorité publique compétente dans la mise en œuvre des mesures préventives à cet égard. En Inde, la question de la violence domestique est traitée comme un problème particulier et non comme une question distincte relative au lieu de travail, aussi l'oratrice doute qu'il soit judicieux de traiter de la violence domestique dans l'instrument.
- 641.** La membre gouvernementale du Canada souscrit à l'idée de faire expressément mention du travail domestique dans le préambule. Bien que les actes de violence domestique et de violence familiale ne se produisent pas toujours sur le lieu de travail, ils ont une incidence sur les travailleurs, leurs collègues, l'emploi et la productivité dans le monde du travail, et ils peuvent être commis entre collègues. Le lieu de travail peut aussi servir de refuge contre la violence domestique et la violence familiale pour certains travailleurs. On n'attend pas des employeurs qu'ils préviennent la violence domestique, mais qu'ils contribuent à l'atténuation de ses effets.
- 642.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande souscrit à la déclaration de la membre gouvernementale du Canada. L'orateur appuie le texte initial et l'amendement présenté par le groupe des travailleurs.
- 643.** Le membre gouvernemental du Japon déclare que la violence domestique ne devrait jamais être tolérée et qu'il faut l'éradiquer, et que les employeurs peuvent mettre en œuvre des mesures utiles. L'orateur estime toutefois que l'alinéa devrait être supprimé car la question ne relève pas du champ d'application des instruments proposés. Les employeurs doivent respecter la vie privée des travailleurs, et il n'est pas certain que le harcèlement domestique soit inclus dans la définition de la violence et du harcèlement adoptée par la commission, qui traite ces deux phénomènes comme un seul et même concept.
- 644.** La membre gouvernementale de Singapour dit que la violence domestique ne devrait jamais être tolérée, mais qu'elle ne devrait pas figurer dans le champ d'application de l'instrument, car elle pose un problème d'ordre privé qui est étranger au lieu de travail et qui sera traité par d'autres dispositifs législatifs. L'oratrice n'appuie pas l'amendement.
- 645.** La membre gouvernementale de la Namibie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, partage les points de vue exprimés par les membres gouvernementaux du Canada et de la Nouvelle-Zélande. Les conclusions proposées en vue d'une convention seraient incomplètes si la relation entre la violence domestique et le monde du travail n'était pas reconnue. La discussion en cours et l'insertion dans le préambule de la notion de violence domestique témoignent de l'importance d'une approche multisectorielle et sont l'occasion de soutenir les personnes victimes de violence domestique.
- 646.** La membre gouvernementale des Philippines insiste sur les répercussions de la violence domestique sur le lieu de travail, dont l'absentéisme et la baisse de productivité pour les employeurs et les entreprises. La législation philippine reconnaît les effets de la violence domestique sur le monde du travail et prévoit, pour les victimes de ce type de violence, le droit à dix jours de congés payés supplémentaires. L'oratrice appuie l'amendement présenté par le groupe des travailleurs.

- 
647. Le membre gouvernemental de la Chine relève que, si la violence domestique a des conséquences physiques et psychologiques sur les personnes et sur le lieu de travail, elle doit être abordée moyennant un cadre global distinct. Il partage l'avis des membres gouvernementaux du Japon et de Singapour.
648. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, réaffirme que toutes les formes de violence domestique sont inacceptables. Il appuie l'amendement, car celui-ci met en évidence le rôle que peuvent jouer les différents partenaires, y compris les gouvernements. Il propose un sous-amendement visant à ajouter, à la fin de la phrase, le texte suivant: «en soutenant les travailleurs qui sont victimes de violence domestique ainsi que les personnes qui sont touchées dans le monde du travail».
649. La membre gouvernementale de l'Egypte déclare qu'il est inutile de mentionner la violence domestique dans la convention.
650. La membre gouvernementale du Brésil appuie le texte initial et trouve l'amendement et le sous-amendement intéressants. La législation brésilienne reconnaît le lien entre la violence domestique et le monde du travail, et prévoit que les femmes victimes de violence domestique et contraintes d'abandonner leur domicile pour préserver leur intégrité physique ont droit, après autorisation judiciaire, à un maintien de leur relation de travail pour une durée allant jusqu'à six mois.
651. La membre gouvernementale des Etats-Unis souscrit au texte initial et à l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, car ils laissent la possibilité de mettre en place un large éventail de mesures, par exemple sur le plan de la formation ou de l'évaluation des risques. En revanche, le sous-amendement semble trop restrictif. En outre, le texte indique simplement que la violence domestique se répercute souvent sur le monde du travail, et non systématiquement.
652. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande appuie le sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la France au nom de l'UE et de ses Etats membres. Le libellé du texte proposé fait référence au monde du travail et à ses institutions, sans se limiter aux employeurs. Les gouvernements apporteront leur contribution en adoptant des mesures de prévention.
653. La membre gouvernementale de la Jordanie déclare que, si la violence domestique a effectivement un impact sur le lieu de travail, les institutions du monde du travail ne peuvent être tenues pour responsables de son élimination. Cette question devrait être traitée par la législation nationale et non dans le cadre de l'instrument proposé. L'oratrice fait siennes les déclarations des membres gouvernementaux du Japon et de Singapour et appuie la suppression de l'alinéa j) du point 6.
654. La vice-présidente travailleuse estime que le sous-amendement a une portée trop restrictive et déclare qu'elle n'y est pas favorable. Outre les services d'appui aux travailleurs, des mesures pourraient être prises par divers acteurs, à savoir évaluer les risques, dispenser des formations ou adopter d'autres politiques ou procédures.
655. La vice-présidente employeuse fait observer que la violence domestique ne trouve généralement pas son origine sur le lieu de travail de la personne mais à son domicile, sauf si la victime et l'auteur des actes de violence domestique sont collègues. Les institutions du monde du travail ne sont pas les mieux placées pour combattre la violence domestique. C'est aux gouvernements que cette responsabilité incombe. Le groupe des employeurs avait initialement proposé de supprimer l'alinéa j), mais, vu la teneur de la discussion, est favorable à ce qu'il soit conservé avec quelques modifications prenant en considération ses vues. Comme l'ont fait remarquer certains gouvernements, bon nombre de circonstances

---

personnelles difficiles étrangères au lieu de travail peuvent avoir un impact sur les personnes au travail. En général, les employeurs font preuve de compassion et de compréhension en pareilles circonstances et sont sensibles aux effets de la violence domestique. Cela étant, les petites et moyennes entreprises, qu'elles soient implantées en milieu urbain ou rural, n'ont pas toujours les ressources nécessaires pour y faire face. La commission devra tenir compte du fait que certaines entreprises sont de dimension réduite. De plus, lorsqu'ils sont malades ou blessés et dans l'incapacité de travailler après avoir subi des violences, les salariés ont le plus souvent le droit de bénéficier d'un congé payé ou d'un filet de sécurité leur garantissant une rémunération, obligation dont les employeurs s'acquittent déjà. Il y a besoin de limiter la responsabilité de l'employeur aux circonstances relevant de son contrôle. L'oratrice propose un sous-amendement visant à remplacer «le monde du travail et ses institutions» par «les Etats Membres».

- 656.** La vice-présidente travailleuse déclare que la responsabilité de lutter contre la violence et le harcèlement incombe à tous les acteurs du monde du travail. On peut citer bon nombre d'exemples de textes législatifs et de politiques nationales visant à combattre la violence domestique, notamment dans le cadre de partenariats public-privé. En outre, certaines entreprises mettent déjà en œuvre des mesures en ce sens, en proposant des formations, des congés ou des services d'appui pour aider les victimes de violence domestique. La lutte contre la violence domestique est un impératif économique manifeste pour les employeurs.
- 657.** La membre gouvernementale du Mexique relève une inexactitude de la traduction espagnole, le terme anglais «*address*» étant traduit par «*remediar*». Elle propose un nouveau sous-amendement, appuyé par la membre gouvernementale du Brésil et visant à remplacer «les Etats Membres» par «le monde du travail et ses institutions et les gouvernements».
- 658.** Le membre gouvernemental de Cuba appuie le nouveau sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Mexique, mais n'est pas favorable au sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de la France, au nom de l'UE et de ses Etats membres. Il propose un nouveau sous-amendement, appuyé par les membres gouvernementaux de l'Arabie saoudite, de la République dominicaine et de l'Indonésie, lequel vise à ajouter «, dans le cadre d'autres mesures prises au niveau national,» avant «à faire reconnaître».
- 659.** La vice-présidente travailleuse appuie le nouveau sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de Cuba, étant entendu que la responsabilité de lutter contre les répercussions de la violence domestique incombe à tous les acteurs, pas seulement aux gouvernements.
- 660.** La vice-présidente employeuse déclare que les victimes de violence domestique devraient effectivement avoir accès à des services d'appui, mais souligne que le lieu de travail n'est pas nécessairement le meilleur endroit à cet égard et que les entreprises ne sont pas toujours en mesure de fournir de tels services. L'oratrice souscrit au nouveau sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de Cuba, car il met en avant le fait que tous les protagonistes ont un rôle à jouer.
- 661.** Le membre gouvernemental du Chili appuie le nouveau sous-amendement proposé par le membre gouvernemental de Cuba.
- 662.** La membre gouvernementale de l'Australie déclare qu'il est important de faire référence à la violence domestique dans le préambule, lequel devrait reconnaître la violence domestique et ses conséquences pour le monde du travail, sans assigner de responsabilités. En conséquence, l'oratrice appuie l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, mais ne souscrit pas aux sous-amendements.

- 
- 663.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuie le texte tel que sous-amendé par le membre gouvernemental de Cuba. En réponse aux observations formulées par le membre gouvernemental du Chili, il déclare aussi que la violence domestique a effectivement des répercussions sur le lieu de travail.
- 664.** Le membre gouvernemental de Cuba fait siennes les observations formulées par le membre gouvernemental du Chili ainsi que par le membre gouvernemental de la France au nom de l'UE et de ses Etats membres et propose un nouveau sous-amendement visant à remplacer «se répercute souvent» par «peut se répercuter».
- 665.** L'amendement est adopté avec le dernier sous-amendement. En conséquence, plusieurs autres amendements deviennent caducs.
- 666.** L'alinéa *j)* du point 6 est adopté, tel que sous-amendé.
- 667.** Le point 6 est adopté, tel qu'amendé.

## **Point 7**

### Texte introductif

- 668.** La vice-présidente employeuse retire l'amendement qu'elle avait proposé et qui consistait à supprimer «qui ratifie la convention».
- 669.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux de l'Australie, d'Israël, du Japon et de la Norvège, retire un amendement qui avait été proposé en vue de supprimer «reconnaître le droit de toute personne d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et» et un autre amendement visant à remplacer «le droit de toute personne d'évoluer dans» par «qu'il est vital d'œuvrer à l'avènement d'un».
- 670.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux de l'Australie, d'Israël, du Japon et de la Norvège, présente un amendement visant à insérer l'expression «et dans le respect de la législation et de la situation nationales» avant «une approche inclusive et intégrée». Les approches intégrées, notamment les mesures visées aux alinéas du point 7, devront être élaborées dans ce cadre.
- 671.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.
- 672.** La vice-présidente travailleuse demande si l'amendement proposé signifie que les consultations devraient se dérouler «dans le respect de la législation et de la situation nationales».
- 673.** Le membre gouvernemental d'Israël précise que le membre de phrase qu'il est proposé d'ajouter s'applique aux alinéas du point 7, non au libellé de la phrase introductive portant sur les consultations.
- 674.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement.
- 675.** Les membres gouvernementaux du Brésil, du Chili, de l'Inde, du Qatar, de Singapour et de la Thaïlande, ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.

- 
676. La membre gouvernementale du Brésil propose un sous-amendement visant à apporter des précisions, de façon que le texte introductif du point 7 soit libellé comme suit: «Tout Membre qui ratifie la convention devrait reconnaître le droit de toute personne d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et, dans le respect de la législation et de la situation nationales, adopter, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs [...]».
677. Les membres gouvernementaux de la Côte d'Ivoire, de Cuba, de la République dominicaine, du Mexique et de la République bolivarienne du Venezuela, ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
678. La vice-présidente travailleuse appuie le sous-amendement et propose un nouveau sous-amendement visant à remplacer «de la législation et de la situation nationales» par «de la législation nationale».
679. Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran appuie l'amendement, mais pas le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Brésil.
680. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande n'appuie ni l'amendement ni les sous-amendements et préfère s'en tenir au texte initial, dans la mesure où une convention devrait nécessairement être mise en œuvre en fonction de la situation nationale.
681. Le membre gouvernemental de la Chine appuie le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Brésil.
682. La membre gouvernementale du Canada souscrit à la logique du sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Brésil, mais préfère le texte initial.
683. Les membres gouvernementaux du Chili et de l'Argentine appuient le sous-amendement.
684. La vice-présidente employeuse déclare que son groupe avait initialement une préférence pour l'emploi du terme «pratiques» plutôt que «situation». Elle ne souscrit pas au sous-amendement présenté par le groupe des travailleurs, mais appuie le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Brésil.
685. La vice-présidente travailleuse préfère le texte initial, mais est disposée à appuyer le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Brésil.
686. La vice-présidente travailleuse retire le nouveau sous-amendement.
687. L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
688. La vice-présidente travailleuse dit que le groupe des travailleurs appuie fermement le libellé initial, mais qu'il a accepté l'amendement dans le but de faire avancer la discussion.
689. La vice-présidente employeuse retire un amendement qui visait à remplacer, au point 7, les deux occurrences de «monde du travail» par «lieu de travail», cette question ayant déjà été examinée précédemment.
690. Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran et le membre gouvernemental du Japon retirent deux amendements connexes qui visaient à insérer, au point 7, les mots «et compte tenu de la situation et des spécificités nationales».



- 
- 691.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer, dans le texte introductif du point 7, «s'il y a lieu» après «organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs». Elle rappelle que les expressions «monde du travail» et «violence et harcèlement» sont définies au sens large et demande dans quelle mesure les gouvernements veulent que les représentants des employeurs et des travailleurs soient associés à l'élaboration de la politique nationale sous tous ses aspects. Il est important de tenir des consultations avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet des questions liées au travail. Cela étant, certaines stratégies portent sur des questions de droit pénal ou de maintien de l'ordre, de sorte que de telles consultations ne sont pas opportunes dans tous les cas. L'oratrice appelle également l'attention sur le fait que la convention proposée ne doit pas sortir du cadre du mandat de l'OIT.
- 692.** La vice-présidente travailleuse ne partage pas cet avis. Les consultations avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs font partie des principes fondamentaux du dialogue social, et le point 7 fait référence au monde du travail et non à d'autres domaines.
- 693.** La membre gouvernementale des Etats-Unis trouve convaincante l'argumentation du groupe des employeurs et appuie sa proposition d'amendement.
- 694.** Ne bénéficiant pas d'un appui suffisant, l'amendement n'est pas adopté.
- 695.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à remplacer, après «approche inclusive», les mots «et intégrée» par les mots «, intégrée et sensible au genre». Le projet d'instrument met l'accent sur la violence fondée sur le genre et devrait faire référence au genre dans le point 7. L'orateur propose en outre un sous-amendement consistant à remplacer les termes «sensible au genre» par «tenant compte des considérations de genre».
- 696.** La vice-présidente travailleuse, la vice-présidente employeuse et les membres gouvernementales du Brésil et du Canada appuient le sous-amendement.
- 697.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 698.** La membre gouvernementale du Brésil présente un amendement visant à insérer «mais pas exclusivement» à la fin du texte introductif, afin de préciser que les alinéas *a*) à *g*) du point 7 ne constituent pas une liste exhaustive et que d'autres politiques pourraient être mises en œuvre.
- 699.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe préfère que l'instrument soit moins contraignant et n'appuie pas l'amendement.
- 700.** La vice-présidente travailleuse déclare que le groupe des travailleurs a interprété la liste comme une liste d'exemples et non comme une liste définitive. Il préfère le texte initial mais ne s'opposera pas à l'amendement.
- 701.** Les membres gouvernementaux de l'Etat plurinational de Bolivie et de Cuba, ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
- 702.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique que, chaque fois que les mots «y compris» ou «notamment» sont employés dans le texte des conventions de l'OIT, les termes qui suivent ne sont pas censés constituer une liste exhaustive.
- 703.** La membre gouvernementale du Brésil retire l'amendement.

---

**704.** Le texte introductif du point 7 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéa a) du point 7

**705.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, retire un amendement visant à supprimer les alinéas a) à g) du point 7.

**706.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental du Japon, retire un amendement à l'alinéa a) du point 7 qui visait à remplacer «toutes les formes de violence et de harcèlement» par «la violence et le harcèlement dans le monde du travail».

**707.** L'alinéa a) du point 7 est adopté sans modification.

Alinéa b) du point 7

**708.** La membre gouvernementale des Etats-Unis propose un amendement visant à insérer les termes «dans le monde du travail» après «harcèlement». L'amendement a pour objet de centrer l'attention sur les politiques relatives au travail.

**709.** La vice-présidente travailleuse dit qu'il est nécessaire de mettre en place une approche intégrée pour combattre la violence et le harcèlement. Le groupe des travailleurs ne soutient pas l'amendement.

**710.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement.

**711.** Le membre gouvernemental de Cuba ainsi que la membre gouvernementale de la Namibie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique et le membre gouvernement de la France s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres ne soutiennent pas l'amendement. Il faut adopter une approche intégrée; le texte introductif et le libellé initial de l'alinéa b) du point 7 sont suffisamment clairs.

**712.** La membre gouvernementale de l'Inde appuie l'amendement, jugeant qu'il est fondamental de définir des contours du monde du travail.

**713.** Faute d'avoir recueilli une adhésion suffisante, l'amendement n'est pas adopté.

**714.** L'alinéa b) du point 7 est adopté sans modification.

Alinéa c) du point 7

**715.** Le membre gouvernemental de Cuba, appuyé par les membres gouvernementaux de l'Etat plurinational de Bolivie, d'El Salvador, de l'Indonésie, du Mexique et de la Fédération de Russie, présente un amendement consistant à remplacer l'alinéa c) du point 7 par le libellé suivant: «prendre des mesures appropriées pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement au travail;». Cet amendement vise à étoffer le texte en offrant la possibilité d'adopter d'autres mesures propres à combattre la violence et le harcèlement. Le membre gouvernemental de Cuba, appuyé par la membre gouvernementale de la Namibie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et par le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran, propose également un sous-amendement consistant à supprimer «au travail» dans l'amendement.

**716.** La vice-présidente employeuse soutient l'amendement tel que sous-amendé, jugeant le libellé souple et non prescriptif.

- 
717. La vice-présidente travailleuse n'est pas favorable à l'insertion du mot «appropriées». Le groupe des travailleurs préfère de loin le texte initial.
718. Le membre gouvernemental de Cuba souhaite conférer davantage de force au texte et élargir la portée de la protection à offrir, ce qui permettra aux gouvernements de traiter la question de la violence et du harcèlement dans le cadre de négociations tripartites au niveau national. Le libellé proposé «mesures appropriées» est censé en tenir compte.
719. La membre gouvernementale du Canada préfère le libellé initial, estimant qu'une stratégie renvoie à un cadre, tandis que des mesures renvoient à des actions. Elle propose un autre sous-amendement visant à remplacer «mesures» par «stratégies».
720. Les membres gouvernementaux d'El Salvador, de la Nouvelle-Zélande, de la Norvège et de la Suisse, ainsi que la membre gouvernementale de la Namibie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient le sous-amendement.
721. La vice-présidente travailleuse note que, pour ce qui est du texte introductif du point 7, son groupe n'appuie pas le libellé adopté faisant référence à la législation et à la situation nationales. Cette référence figure déjà dans le texte et, plutôt que d'être renforcé, celui-ci en devient redondant.
722. La vice-présidente employeuse estime que le libellé proposé par le membre gouvernemental de Cuba convient mieux, mais elle ne serait pas opposée à l'emploi du mot «stratégies».
723. Le membre gouvernemental d'Israël fait observer que le texte introductif adopté pour le point 7 invite à prendre des mesures; il semblerait donc que le texte en discussion soit redondant. L'orateur trouve le libellé initial plus précis et demande au secrétariat s'il estime que la nouvelle proposition fait double emploi.
724. La représentante adjointe du Secrétaire général dit que le terme «stratégies», qui est plus général que le terme «mesures», se réfère à un cadre assorti d'objectifs et de lignes directrices, ainsi que de mesures spécifiques.
725. Le membre gouvernemental d'Israël en conclut que le libellé initial est meilleur, en ce sens qu'il met l'accent sur la prévention, ce qui est rationnel.
726. La vice-présidente travailleuse dit que l'information apportée par l'adjectif «globale» fait défaut dans le texte proposé. Elle préfère le libellé initial pour sa précision.
727. La membre gouvernementale du Brésil, appuyée par la membre gouvernementale du Mexique, propose un autre sous-amendement tendant à remplacer l'alinéa c) par le libellé suivant: «adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;» afin de mettre l'accent sur la mise en œuvre.
728. La membre gouvernementale d'El Salvador dit partager l'avis des membres gouvernementaux du Canada et de Cuba, et souhaite présenter un autre sous-amendement qui consisterait à supprimer l'adjectif «appropriées» dans le texte amendé par le membre gouvernemental de Cuba et sous-amendé par la membre gouvernementale du Canada.
729. Le membre gouvernemental de Cuba souscrit au nouveau sous-amendement présenté par la membre gouvernementale du Brésil; la protection doit être renforcée par la mise en œuvre d'une approche intégrée au niveau national.

- 
- 730.** La vice-présidente travailleuse soutient le nouveau sous-amendement présenté par la membre gouvernementale du Brésil, parce que c'est une manière judicieuse d'aller de l'avant.
- 731.** La vice-présidente employeuse dit craindre que ce sous-amendement ne nuise à la flexibilité recherchée, et souhaite connaître l'avis des membres gouvernementaux sur l'incidence que cela aurait au niveau national.
- 732.** Le membre gouvernemental de la Suisse et le membre gouvernemental de la France, ce dernier s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, souscrivent au nouveau sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Brésil.
- 733.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé, et deux amendements deviennent caducs.
- 734.** L'alinéa *c)* du point 7 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéa *d)* du point 7

- 735.** La membre gouvernementale du Brésil présente un amendement, également au nom de la membre gouvernementale du Canada, consistant à insérer à la fin de l'alinéa «et renforcer les mécanismes existants». Certains pays doivent mettre en place des mécanismes de mise en application et de suivi; d'autres pays en disposent déjà mais doivent les renforcer.
- 736.** La vice-présidente travailleuse souscrit pleinement à l'amendement pour les mêmes raisons.
- 737.** La vice-présidente employeuse fait observer que les termes utilisés sont des termes actifs – ce qui suppose, par exemple, que l'action de «renforcer» soit permanente – et s'interroge, de ce fait, sur ce que cela implique pour la législation et la pratique nationales.
- 738.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, souscrit à l'amendement. Il propose un sous-amendement susceptible d'être appliqué dans tous les contextes: «établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi et/ou renforcer les mécanismes existants».
- 739.** La vice-présidente travailleuse demande au secrétariat de préciser les implications de l'emploi des termes «et/ou».
- 740.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique qu'il n'est pas courant d'utiliser ce type de formulation dans les textes juridiques internationaux. Les mécanismes de contrôle de l'application et de suivi existants peuvent être renforcés. S'ils n'existent pas, on peut les mettre en place.
- 741.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, propose de remplacer «et/ou» par «ou».
- 742.** A la demande des membres de la commission, la représentante adjointe du Secrétaire général estime qu'une formulation plus succincte pourrait être: «mettre en place ou renforcer les mécanismes de contrôle de l'application et de suivi», les deux verbes pouvant répondre à ces deux objectifs.
- 743.** Le membre gouvernemental de Cuba propose un autre sous-amendement à l'effet d'ajouter «le cas échéant» après «et renforcer», étant donné que la mise en place de ces mécanismes nécessite souvent l'adoption de dispositions législatives; il faut aussi faire preuve de souplesse lorsque l'on traite de questions touchant au domaine de compétence. Le sous-amendement est appuyé par les membres gouvernementaux de l'Etat plurinational de

---

Bolivie, d'El Salvador, de la République islamique d'Iran, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres.

- 744.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, s'oppose fermement à ce que l'on examine inutilement des sous-amendements qui n'apportent pas de changements substantiels au texte initial.
- 745.** Les membres gouvernementaux de l'Australie et de l'Egypte font part de leur préférence pour le libellé initial.
- 746.** Le membre gouvernemental d'Israël déclare appuyer le sous-amendement ainsi que le libellé initial.
- 747.** La vice-présidente travailleuse préférerait s'en tenir au libellé initial, mais son groupe pourrait également soutenir l'amendement présenté par la membre gouvernementale du Brésil. L'insertion des mots «le cas échéant» risque d'être source de confusion.
- 748.** La vice-présidente employeuse se demande si l'utilisation du mot «renforcer» implique l'obligation pour les gouvernements de renforcer en continu leurs systèmes de contrôle de l'application et de suivi. Son groupe n'a pas d'opinion clairement arrêtée à propos de l'alinéa *d)* du point 7, car il s'agit d'une obligation incombant aux gouvernements. Le groupe des travailleurs pourrait appuyer le libellé initial ainsi que l'amendement présenté par la membre gouvernementale du Brésil.
- 749.** Les sous-amendements ultérieurs deviennent caducs, faute de soutien suffisant.
- 750.** L'amendement est adopté.
- 751.** La membre gouvernementale du Brésil retire l'amendement visant à insérer «d'enquête» après «de contrôle de l'application», car cette proposition sera examinée ultérieurement au titre d'un autre amendement.
- 752.** L'alinéa *d)* du point 7 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéa *e)* du point 7

- 753.** L'alinéa *e)* du point 7 est adopté sans modification.

Alinéa *f)* du point 7

- 754.** La vice-présidente employeuse retire un amendement consistant à insérer «contre les auteurs de violence et de harcèlement» après «sanctions».
- 755.** L'alinéa *f)* du point 7 est adopté sans modification.

Alinéa *g)* du point 7

- 756.** Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran présente un amendement, qui est appuyé par le membre gouvernemental de Cuba et qui consiste à remplacer «et de formation» par «de formation et de sensibilisation» à la fin de l'alinéa. Cet amendement vise à donner davantage de poids à cet alinéa et à proposer un éventail d'orientations plus large.
- 757.** La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse souscrivent toutes deux à l'amendement et soulignent à cet égard l'importance des activités de sensibilisation.



---

**758.** Les membres gouvernementaux de la Colombie, de l’Egypte, d’El Salvador, de l’Inde et des Philippines, ainsi que les membres gouvernementaux de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, et de l’Ouganda, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, approuvent l’amendement.

**759.** L’amendement est adopté.

**760.** L’alinéa *g*) du point 7 est adopté, tel qu’amendé.

Nouvel alinéa après l’alinéa *g*) du point 7

**761.** La membre gouvernementale du Brésil présente un amendement, également au nom du membre gouvernemental du Pérou. Il s’agit, après l’alinéa *g*), d’ajouter le nouvel alinéa suivant: «renforcer les moyens d’inspection et d’enquête sur les cas de violence et de harcèlement au travail par le biais des organismes d’inspection du travail.» Cet amendement vise à prendre en compte le rôle des organismes d’inspection du travail et à faire en sorte qu’ils disposeront des moyens et des compétences nécessaires pour combattre la violence et le harcèlement.

**762.** La vice-présidente employeuse estime que l’amendement est inutile et prescriptif; l’alinéa *d*) du point 7 porte sur l’action des organismes d’inspection du travail, ces derniers étant considérés comme faisant partie des mécanismes de contrôle de l’application et de suivi.

**763.** Le membre gouvernemental du Pérou explique que, même si certains aspects de l’amendement sont déjà traités par l’alinéa *d*) du point 7 et l’alinéa *g*) du point 13, il est nécessaire d’établir des mesures spécifiques dans le domaine de l’inspection du travail pour combattre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. L’alinéa *d*) du point 7 traite des mécanismes de contrôle de l’application et de suivi, mais les organismes d’inspection du travail sont des instances distinctes investies d’un mandat spécifique. Dans de nombreux pays d’Amérique latine, il est courant d’établir une distinction entre les organes d’inspection et les organes chargés de faire respecter la loi.

**764.** Les membres gouvernementales de la Colombie et d’El Salvador souscrivent à l’amendement. Les organismes d’inspection du travail ont pour mission de faire de la prévention, de mener des enquêtes et d’imposer des sanctions.

**765.** La membre gouvernementale des Philippines n’appuie pas l’amendement. Elle fait observer que des professionnels de la santé dûment formés sont mieux à même que des inspecteurs du travail de s’occuper de questions telles que la violence psychologique.

**766.** La membre gouvernementale du Canada est favorable à l’amendement car, dans certains régimes, le contrôle de l’application des lois et le travail d’inspection sont deux fonctions administrées séparément.

**767.** Le membre gouvernemental du Chili se prononce en faveur de l’amendement.

**768.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, estime que l’obligation est déjà couverte par l’alinéa *d*) du point 7 et l’alinéa *g*) du point 13, mais fait savoir qu’il ne s’opposera pas à l’amendement.

**769.** Le membre gouvernemental de l’Australie demande au secrétariat des éclaircissements sur les obligations juridiques qu’emporterait l’emploi des termes «renforcer» et «efficaces», ainsi que sur les conséquences qu’il pourrait entraîner pour l’établissement des rapports sur la mise en œuvre.

- 
770. La représentante adjointe du Secrétaire général note que l'objectif est d'assurer une prévention et une protection efficaces contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il incombera aux autorités nationales de renforcer à cet effet leurs mécanismes d'inspection ou de contrôle de l'application. Le monde du travail évolue et de nouveaux risques se font jour et peuvent nécessiter un processus d'ajustement, mais il convient de ne pas oublier que l'objectif fondamental est d'assurer une prévention et une protection efficaces.
771. L'oratrice explique que le terme «suivi» apparaît à l'alinéa *d*) du point 7 et signifie la mise en place d'un mécanisme permettant de vérifier que les mesures visant à prévenir la violence et le harcèlement portent bien leurs fruits. Afin de déterminer la nécessité éventuelle de poursuivre une action de renforcement au cours des années suivantes, il faudra pouvoir se fonder sur le résultat des efforts déjà déployés.
772. La membre gouvernementale de l'Inde fait observer que les considérations sur lesquelles porte l'amendement sont déjà traitées à l'alinéa *d*) du point 7, et que la définition générale de l'expression «violence et harcèlement» englobe un large ensemble de comportements, dont la violence domestique, qui constitue une infraction pénale, si bien que d'autres organismes compétents seront eux aussi appelés à intervenir. L'oratrice n'est donc pas en mesure de soutenir l'amendement.
773. La membre gouvernementale du Brésil prend acte des préoccupations du membre gouvernemental de l'Australie au sujet du terme «renforcer» et propose une formulation plus consensuelle: «garantir l'existence de moyens [...] efficaces».
774. La membre gouvernementale de Singapour partage l'avis des membres gouvernementales de l'Inde et des Philippines et n'approuve pas l'amendement. Etant donné les définitions larges des termes «travailleur» et «lieu de travail» adoptées dans les conclusions proposées en vue d'une convention, l'on voit mal comment le texte amendé pourrait être appliqué.
775. La vice-présidente travailleuse souscrit à l'amendement, mais souhaite entendre d'autres points de vue des membres gouvernementaux, sachant combien il importe d'élaborer une convention qui puisse être ratifiée.
776. La vice-présidente employeuse répète que l'instrument envisagé devrait être suffisamment souple, et fait observer que l'amendement en discussion pourrait être interprété comme faisant obligation aux Etats Membres de renforcer en permanence les organismes d'inspection du travail. Conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, les parties à une convention doivent présenter au Bureau un rapport annuel sur les mesures qu'ils ont prises pour donner effet aux dispositions de la convention concernée. Les Membres devraient aussi par conséquent faire rapport sur les mesures visées par l'amendement. L'oratrice estime qu'il serait bon de mettre un point après «au travail», et souhaite proposer un sous-amendement consistant à supprimer les termes «par le biais des organismes d'inspection du travail».
777. Le membre gouvernemental du Japon s'inquiète des incidences que l'amendement proposé entraînerait sur les cadres juridiques nationaux. Au Japon, les autorités compétentes en l'espèce ne seraient pas les organismes d'inspection du travail.
778. Le membre gouvernemental de l'Australie demeure préoccupé par le terme «renforcer» et fait observer que des autorités autres que les organismes d'inspection du travail auraient, elles aussi, un rôle essentiel à jouer.

- 
- 779.** Le membre gouvernemental d'Israël propose un sous-amendement visant à libeller le nouvel alinéa comme suit: «garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement au travail par le biais des organismes d'inspection du travail ou autres organismes compétents».
- 780.** Les membres gouvernementaux de l'Australie, du Brésil, des Etats-Unis, du Japon et de la Suisse, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, sont favorables au nouveau sous-amendement.
- 781.** La vice-présidente travailleuse soutient le sous-amendement.
- 782.** La vice-présidente employeuse souscrit au sous-amendement proposé par le membre gouvernemental d'Israël.
- 783.** Le sous-amendement est adopté.
- 784.** Le nouvel alinéa ajouté après l'alinéa g) du point 7 est adopté.
- 785.** La membre gouvernementale du Canada, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux des Etats-Unis et d'Israël, propose un amendement consistant à ajouter un nouvel alinéa ainsi libellé: «protéger la vie privée et la confidentialité des données des personnes concernées, dans la mesure du possible.» Elle souligne combien la vie privée et la confidentialité sont importantes pour remédier à la violence et au harcèlement. La divulgation d'informations sensibles a des conséquences préjudiciables non seulement pour le lieu de travail dans son ensemble, mais aussi pour les victimes et les auteurs présumés. Selon une étude canadienne, bien souvent les cas de violence et de harcèlement ne sont pas signalés aux employeurs parce que les personnes concernées craignent que leur vie privée et que la confidentialité ne soient pas garanties.
- 786.** La vice-présidente employeuse approuve l'amendement et dit qu'il est important de veiller à la confidentialité des données de toutes les personnes concernées, y compris des victimes et des mis en cause.
- 787.** La vice-présidente travailleuse fait savoir que le groupe des travailleurs est favorable à l'amendement, tout en estimant que le point 7 n'est pas l'endroit approprié du texte où traiter la question de la confidentialité. Y faire référence ici pourrait empêcher les victimes de parler.
- 788.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutient la protection de la vie privée, mais demande si les auteurs seront eux aussi protégés.
- 789.** La membre gouvernementale d'El Salvador propose un sous-amendement qui n'est pas appuyé et, partant, n'est pas débattu.
- 790.** Le membre gouvernemental de Cuba exprime des doutes au sujet de l'amendement proposé, étant donné que le droit à la protection de la vie privée ne devrait pas servir à protéger ceux qui ont eu un comportement répréhensible.
- 791.** La membre gouvernementale du Canada, répondant à la question posée par le groupe de l'Afrique, explique que l'amendement vise à protéger toutes les personnes concernées, c'est-à-dire aussi bien les victimes de violence et de harcèlement que les mis en cause.

- 
792. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, convient lui aussi qu'il faut protéger la vie privée et la confidentialité des données des victimes. Un amendement visant à garantir une protection aux victimes aurait davantage sa place à l'alinéa *b*) du point 13 relatif à l'accès à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes de règlement des différends qui soient sûrs, équitables et efficaces.
793. La membre gouvernementale de la Namibie partage l'avis de certains membres de la commission selon lequel le caractère sensible des informations pourrait dissuader les victimes de sortir du silence.
794. La membre gouvernementale du Canada retire l'amendement.
795. Le point 7 est adopté, tel qu'amendé.

### **Principes et droits fondamentaux au travail et protection**

796. Le titre «Principes et droits fondamentaux au travail et protection» est adopté sans modification.

#### **Point 8**

797. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, retire un amendement qui consistait à supprimer le point 8.
798. La membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux du Mexique et du Paraguay, présente un amendement consistant à ajouter, après «profession», «et promouvoir le travail décent et sûr»; le but est de mettre en évidence le principe du travail décent en y faisant expressément référence.
799. La vice-présidente employeuse fait savoir que le groupe des employeurs souscrit à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), mais qu'il ne soutient pas l'amendement, dont le libellé sort du cadre des principes et droits fondamentaux au travail.
800. La vice-présidente travailleuse dit que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec le travail décent et que le groupe des travailleurs n'est pas opposé à l'amendement.
801. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, approuve l'amendement.
802. La vice-présidente employeuse constate que les gouvernements ne craignent pas que les termes proposés fassent obstacle à la ratification de l'instrument envisagé, si bien que son groupe ne s'opposera pas à l'amendement, en dépit de ses préoccupations.
803. L'amendement est adopté.
804. Le point 8 est adopté, tel qu'amendé.

---

## Point 9

- 805.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement consistant à insérer, entre «devrait» et «adopter», les termes «en fonction de sa situation nationale», car la question de la pratique et des circonstances nationales est l'un des fils conducteurs de la discussion.
- 806.** La vice-présidente travailleuse ne souscrit pas à l'amendement. Toutes les formes de violence et de harcèlement doivent être combattues sans qu'aucune autre précision ne soit nécessaire.
- 807.** Le membre gouvernemental de Cuba informe la commission qu'un autre amendement, proposé par les membres gouvernementaux de Cuba et de la République islamique d'Iran, tient compte du point soulevé par le groupe de l'Afrique.
- 808.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, reconnaît l'intérêt qu'il y a à offrir une certaine souplesse afin de faciliter la ratification d'une convention, mais estime que l'amendement est formulé en des termes trop vagues et affaiblira l'idée de lutte contre la violence et le harcèlement. L'UE et ses Etats membres ne sont donc pas en mesure de le soutenir.
- 809.** Le groupe de l'Afrique retire l'amendement.
- 810.** Le membre gouvernemental de Cuba, s'exprimant également au nom de la République islamique d'Iran, présente un amendement consistant à remplacer «adopter une législation nationale interdisant» par «prévoir dans sa législation nationale l'interdiction de». Les pays sont dotés de différents types de législations et, si le texte est conservé en l'état, ils se sentiront obligés d'adopter de nouvelles dispositions législatives traitant expressément de la violence et du harcèlement.
- 811.** Les membres gouvernementaux du Chili et de la Fédération de Russie souscrivent à l'amendement, car il facilitera la ratification de l'instrument envisagé en permettant aux pays de légiférer de la manière qu'ils jugeront appropriée.
- 812.** La membre gouvernementale de la Namibie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne souscrit pas à l'amendement. Le texte initial emploie la terminologie usuelle des conventions de l'OIT. Les pays n'auront pas besoin de légiférer s'ils sont déjà dotés d'une législation adéquate en l'espèce. De plus, la législation existante pourra au besoin être modifiée.
- 813.** La vice-présidente travailleuse considère que le texte initial offre une souplesse suffisante. Les pays pourront adopter une nouvelle législation, ou encore adapter ou modifier la législation existante, selon qu'il conviendra.
- 814.** La vice-présidente employeuse demande au secrétariat en quoi l'alinéa *a)* du point 7 est censé différer du point 9.
- 815.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique que le point 7 évoque l'importance d'une approche intégrée reposant sur différents types de mesures, lesquels sont énoncés dans les parties qui suivent. Les pays n'auront pas besoin de légiférer s'ils sont déjà dotés d'une législation adéquate. Dans les conventions et les recommandations de l'OIT, le terme «adopter» recouvre également la modification ou l'étoffement de la législation existante.
- 816.** Le membre gouvernemental de Cuba retire l'amendement, étant clairement entendu que le texte initial n'implique pas nécessairement l'adoption d'un texte législatif spécifique.



- 
- 817.** Le membre gouvernemental d'Israël, appuyé par la membre gouvernementale des Etats-Unis, présente un amendement tendant à remplacer «toute forme de violence et de harcèlement» par «la violence et le harcèlement». L'amendement s'inscrit dans une série d'amendements similaires ayant pour finalité de donner une certaine souplesse au libellé.
- 818.** La vice-présidente employeuse comprend et reconnaît le désir d'atténuer le caractère absolu du texte et se dit sensible aux réserves exprimées par certains membres gouvernementaux.
- 819.** La vice-présidente travailleuse se demande si la suppression de «toute forme de» suppose que certaines formes de violence seraient acceptables.
- 820.** Répondant à des questions posées par des membres de la commission, la représentante adjointe du Secrétaire général explique que le fait de ne pas mentionner «toute forme» reviendrait à dire que c'est la définition de violence et harcèlement préalablement retenue par la commission qui s'appliquerait, à savoir une série de comportements et de pratiques inacceptables.
- 821.** Le groupe des travailleurs ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, souscrivent à l'amendement sur cette base.
- 822.** La membre gouvernementale de l'Inde appuie fermement cette suppression, et ce d'autant plus que le membre de phrase «toute forme de violence» ne se définit pas par opposition à l'expression «violence et harcèlement».
- 823.** Le membre gouvernemental d'Israël estime que davantage de pays seraient disposés à ratifier la convention si la référence à toute forme de violence était supprimée.
- 824.** Le membre gouvernemental de la Zambie est opposé à cette suppression, au motif qu'aucune forme de violence et de harcèlement n'est acceptable. De même, les membres gouvernementaux du Brésil et de Cuba, ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, préfèrent conserver l'expression «toute forme de».
- 825.** La vice-présidente employeuse considère que cette suppression n'aurait pas d'incidence juridique et préfère une formulation plus limpide où ne figure pas «toute forme de»; en conséquence, elle accepte l'amendement.
- 826.** L'amendement est adopté.
- 827.** La vice-présidente employeuse retire un amendement visant à remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».
- 828.** Le membre gouvernemental d'Israël, s'exprimant aussi au nom de la membre gouvernementale des Etats-Unis, présente un amendement visant à insérer, au point 9, «, selon qu'il convient,» après «monde du travail». L'idée est d'offrir une certaine souplesse aux Etats Membres, ce qui augmenterait les chances de ratification.
- 829.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement, soulignant que son groupe est favorable à une certaine souplesse et à la notion de responsabilité fondée sur des principes.
- 830.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, car il prête à confusion.
- 831.** Les membres gouvernementaux du Brésil et de Cuba n'appuient pas l'amendement, car il pourrait nuire aux efforts que déploie l'OIT pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Par ailleurs, le membre gouvernemental de l'Argentine ainsi que

---

le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas non plus l'amendement.

- 832.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, demande au secrétariat de préciser si les obligations énoncées au point 9 se limitent ou non au droit pénal.
- 833.** La représentante adjointe du Secrétaire général confirme que les dispositions du point 9 ne se limitent pas au droit pénal mais s'appliquent à un contexte plus large.
- 834.** Le membre gouvernemental d'Israël explique que l'expression «selon qu'il convient» vise à faire référence à telle ou telle forme d'action. Cependant, compte tenu des commentaires exprimés, il retire l'amendement.
- 835.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à remplacer, après «monde du travail,» l'expression «en particulier» par «y compris». Il s'agit d'insister sur la nécessité de prendre en considération la violence fondée sur le genre en supprimant la notion de hiérarchie qui découle de l'expression «en particulier».
- 836.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, au motif que la discrimination joue un rôle important dans le contexte de la violence et du harcèlement et qu'il existe une dimension de genre particulière.
- 837.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement, car il énonce clairement que la violence fondée sur le genre n'est qu'une des multiples formes que revêtent la violence et le harcèlement.
- 838.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, estime que la future convention devra accorder une attention particulière à la violence fondée sur le genre. C'est la raison pour laquelle il appuie l'amendement proposé.
- 839.** L'amendement est adopté.
- 840.** La membre gouvernementale des Etats-Unis présente un amendement visant à remplacer, après «en particulier», les mots «toute forme de violence et de harcèlement» par «la violence et le harcèlement», de sorte que le texte soit ainsi libellé: «Tout Membre devrait adopter une législation nationale interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris toute forme de violence fondée sur le genre.» Cette modification serait cohérente avec une décision antérieure visant à supprimer du texte «toute forme de».
- 841.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, mais souhaite toutefois entendre le point de vue des membres gouvernementaux.
- 842.** La vice-présidente employeuse ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
- 843.** L'amendement est adopté.
- 844.** La membre gouvernementale des Etats-Unis présente un amendement tendant à remplacer «de violence fondée sur le genre» par «de violence et de harcèlement fondés sur le genre», dans un souci de cohérence du texte.
- 845.** La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse appuient l'amendement.
- 846.** L'amendement est adopté.

---

847. Le point 9 est adopté, tel qu'amendé.

### **Point 10**

848. La membre gouvernementale des Etats-Unis présente un amendement visant à remplacer le point dans sa totalité, y compris les alinéas a) à i), par le libellé suivant: «Les Membres devraient reconnaître que la discrimination peut accroître la vulnérabilité à la violence et au harcèlement au travail et devraient prendre des mesures appropriées pour traiter ce problème.» L'idée est d'établir un lien entre discrimination, d'une part, et violence et harcèlement, de l'autre.
849. La vice-présidente employeuse préfère une approche moins contraignante, et elle appuie l'amendement.
850. La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, au motif que certains groupes de travailleurs sont effectivement plus touchés que d'autres par la violence et le harcèlement. Des études montrent que les jeunes travailleuses sont davantage victimes d'actes de harcèlement sexuel que le reste de la population féminine. En outre, le rapport V (1) mentionne plusieurs études de niveau mondial ou national attestant que les travailleurs LGBTI sont beaucoup plus souvent victimes de violence dans le monde du travail que leurs homologues. Les travailleurs migrants et les travailleuses enceintes sont aussi plus exposés.
851. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de l'Australie, du Brésil, du Canada, du Chili, du Mexique, de la Nouvelle-Zélande, des Philippines et de la Suisse, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuient pas l'amendement, car il importe de mentionner les groupes de travailleurs les plus exposés à la violence et au harcèlement plutôt que de les englober avec «tous les travailleurs». En outre, l'expression «y compris» signifie que la liste n'est pas exhaustive.
852. Les membres gouvernementaux du Koweït, s'exprimant au nom du Conseil de coopération du Golfe, les membres gouvernementaux de l'Indonésie, de la République islamique d'Iran, du Japon et de la Zambie, ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement, considérant que tous les travailleurs devraient être protégés; il n'est pas souhaitable de hiérarchiser les travailleurs vulnérables. Certains groupes vulnérables ne figurent pas dans la liste. En outre, certains pays auraient du mal à ratifier et mettre en œuvre un instrument contraire à leur législation nationale du fait de la mention des travailleurs LGBTI.
853. La vice-présidente employeuse estime que chacun devrait être protégé contre la discrimination, la violence et le harcèlement, y compris les personnes LGBTI. Elle appuie l'amendement au motif qu'il rend le texte plus inclusif.
854. La vice-présidente travailleuse souligne que la priorité est de conserver la liste énumérée dans les alinéas du point 10. Elle espère qu'une solution pourra être trouvée afin de garantir une protection aux groupes vulnérables, y compris aux travailleurs LGBTI.
855. Le membre gouvernemental de Cuba, constatant que la liste des travailleurs qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement pose problème à certains pays, suggère d'employer l'expression «groupes vulnérables», qui est celle qu'utilise le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. De nombreux membres de la commission considèrent que cette liste n'est pas exhaustive. L'idée est d'avoir une norme minimale qui puisse être prise en compte au niveau national. Une solution pourrait consister à modifier le texte introductif du point 10 en supprimant toute mention de groupes particuliers.

- 
- 856.** La membre gouvernementale de la République dominicaine appuie l'intervention du membre gouvernemental de Cuba, mais propose d'employer plutôt l'expression «groupes en situation de vulnérabilité» dans le texte introductif du point 10.
- 857.** Le membre gouvernemental de l'Australie dit qu'il est regrettable que l'alinéa *i)* du point 10 relatif aux personnes LGBTI et à celles qui ne se conforment pas à leur assignation de genre pose problème à un si grand nombre de membres de la commission. Il s'enquiert des moyens de déplacer les alinéas *a)* à *i)* du point 10 dans la recommandation proposée.
- 858.** Le président explique que cela pourrait se faire soit en sous-amendant l'amendement existant relatif à la recommandation proposée, soit en soumettant un amendement au projet de recommandation qui sera établi et présenté à la deuxième discussion de la Conférence en 2019.
- 859.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande souligne qu'il est impératif de faire mention des groupes visés aux alinéas *a)* à *i)* du point 10. L'idée de la convention proposée est de prendre des mesures concrètes pour protéger les travailleurs, notamment les travailleurs LGBTI, qui sont bien souvent particulièrement vulnérables. L'orateur espère que la commission débattera de la liste des groupes dans le cadre de l'examen de la recommandation proposée.
- 860.** La membre gouvernementale du Brésil propose d'ajouter les termes «en raison notamment de leur genre, de leur âge, de leur origine ethnique ou raciale, de leur nationalité, de leur religion, de leur handicap et de leur diversité».
- 861.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se félicite de l'attitude conciliante dont font preuve les membres de la commission et approuve la proposition d'employer l'expression générique «groupes vulnérables». La teneur des débats actuels de la commission devra être prise en compte lors de la deuxième discussion.
- 862.** Le membre gouvernemental de l'Australie demande s'il sera possible de revenir sur la question ultérieurement, lors des discussions portant sur la recommandation, par exemple dans le cadre d'un prochain amendement.
- 863.** Le président confirme qu'il sera possible d'introduire la liste susmentionnée plus avant dans le texte, en sous-amendant un amendement existant.
- 864.** Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran approuve l'expression générique «groupes vulnérables», mais pas la formulation «groupes vulnérables ou en situation de vulnérabilité», car les groupes vulnérables englobent ceux qui se trouvent en situation de vulnérabilité. Il est opposé à l'idée d'énumérer des motifs de discrimination, comme le propose la membre gouvernementale du Brésil.
- 865.** La vice-présidente travailleuse appuie énergiquement le texte initial. Le point 10 donne lieu à d'âpres discussions, car la discrimination sous quelque forme que ce soit, à l'égard de quelque groupe que ce soit, est totalement inacceptable. Par souci de compromis, le groupe des travailleurs est disposé à accepter sans enthousiasme le libellé proposé par la membre gouvernementale du Brésil.
- 866.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, fait observer que l'égalité de traitement et la non-discrimination sont des valeurs fondamentales de l'UE, et se dit résolument favorable à la mention des travailleurs LGBTI et des travailleurs qui ne se conforment pas à leur assignation de genre. Toutefois, aucun consensus ne semble se dégager parmi les membres de la commission. Désireux de trouver un compromis et de poser les jalons d'une ratification élargie de la future convention,

---

l'orateur ne s'opposera pas à l'amendement. Il fait valoir qu'il sera possible d'incorporer la mention supprimée énonçant des motifs de discrimination, y compris le genre, la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'origine raciale ou ethnique dans le texte des conclusions proposées en vue d'une recommandation.

- 867.** Le membre gouvernemental du Koweït est favorable au remplacement de la liste par la formulation «groupes vulnérables». Il ne pense pas pour autant que les groupes mentionnés dans le texte initial sont dénués d'importance.
- 868.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, estime lui aussi inopportun d'inclure une liste, qui ne peut pas être exhaustive. Il n'appuie pas l'incorporation des motifs énoncés par la membre gouvernementale du Brésil. De plus, l'orateur estime que le terme «diversité» n'est pas clair. Il comprend l'expression «groupes vulnérables» comme englobant tous les groupes de travailleurs visés dans le texte initial.
- 869.** La vice-présidente employeuse réaffirme que toutes les personnes devraient être protégées contre la violence et le harcèlement et ne devraient pas être victimes de discrimination. Le groupe des employeurs partage l'avis du membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande et, si l'idée d'une liste est retenue, il insistera pour que l'orientation sexuelle y figure.
- 870.** La membre gouvernementale du Canada est favorable au texte initial. La proposition formulée par la membre gouvernementale du Brésil est pertinente, quoique lacunaire; l'omission des personnes LGBTI et des peuples autochtones et tribaux est particulièrement préoccupante. Cela étant, si la liste figurant dans le texte initial doit être supprimée, la formulation générique «groupes vulnérables» a la préférence de l'oratrice.
- 871.** Le membre gouvernemental de l'Argentine accepte l'expression plus générique «groupes vulnérables».
- 872.** Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran n'approuve ni la liste figurant dans le texte initial ni la proposition formulée par la membre gouvernementale du Brésil.
- 873.** La membre gouvernementale de l'Indonésie est favorable à l'expression générique «groupes vulnérables».
- 874.** La vice-présidente travailleuse dit que le groupe des travailleurs est disposé, non sans regret et tristesse, à se rallier aux partisans de l'expression générique «groupes vulnérables».
- 875.** Le membre gouvernemental de l'Australie rappelle que plusieurs membres gouvernementaux ont déjà fait observer que la commission pourrait revenir à la question lors de l'examen des conclusions proposées en vue d'une recommandation. Il demande s'il serait facile d'y incorporer la liste ou si cela poserait problème.
- 876.** La vice-présidente employeuse fait observer que le groupe des employeurs est profondément choqué par la tournure que prend le débat et ne souhaite pas s'associer à ce qui va en résulter. La position initiale du groupe des employeurs consistait à supprimer la liste en vue de rendre le texte moins prescriptif et de ne mettre personne à l'écart, mais, au fil de la discussion, il est clairement apparu que l'intention était d'exclure les personnes LGBTI. Cela a contrarié les employeurs, qui estiment que les personnes LGBTI doivent impérativement être mentionnées parmi les personnes à protéger. L'oratrice souligne que son groupe ne souscrit absolument pas au texte amendé et demande que sa position soit consignée comme une abstention. Elle demande aussi instamment au président d'aider la commission à parvenir à un résultat qui n'exclut personne.



- 
877. La membre gouvernementale du Brésil déplore que les membres de la commission ne parviennent pas à s'accorder sur une terminologie plus ambitieuse.
878. Le président fait observer que, en dépit des réserves notables suscitées par le libellé proposé, c'est le seul texte auquel a pu parvenir la commission. Le président constate qu'il recueille suffisamment de soutien pour être adopté.
879. Le libellé définitif du point 10 est le suivant: «Tout Membre devrait adopter une législation et des politiques garantissant à tous les travailleurs le droit à l'égalité et à la non-discrimination, y compris aux femmes, ainsi qu'aux travailleurs appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.»
880. Le point 10 est adopté, tel qu'amendé.
881. En conséquence, 14 amendements deviennent caducs.

## Mesures de prévention

882. Le titre «Mesures de prévention» est adopté sans modification.

### Point 11

#### Texte introductif

883. La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer dans le texte introductif le mot «appropriées» après «mesures», pour tenir compte du fait que les mesures prises peuvent varier selon la taille de l'entreprise.
884. La vice-présidente travailleuse préfère le texte sans l'adjectif «appropriées».
885. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que les membres gouvernementaux de Cuba, des Etats-Unis et de la Suisse appuient l'amendement.
886. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Canada et de la Nouvelle-Zélande n'approuvent pas l'amendement.
887. L'amendement est adopté.
888. La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, d'Israël, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande et de la Suisse, présente un amendement visant à remplacer, dans le texte introductif du point 11, le membre de phrase «assurer la prévention de» par «prévenir», car les Etats Membres ne sont pas nécessairement à même de garantir que les mesures qu'ils prennent pourront, *in fine*, prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
889. Les vice-présidentes travailleuse et employeuse, les membres gouvernementaux de l'Indonésie et du Japon, ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.
890. L'amendement est adopté.

- 
- 891.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer, après «harcèlement», le texte introductif, et le reste du point par le libellé suivant: «sur le lieu de travail, en suivant une approche fondée sur les risques, et en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs, s’il y a lieu». L’amendement a pour objet de simplifier les dispositions et de viser expressément le lieu de travail, qui est le lieu par excellence où les employeurs peuvent faire bouger les lignes.
- 892.** La vice-présidente travailleuse ne peut appuyer l’amendement. Le point 11 porte sur les responsabilités des gouvernements, et non des employeurs. De plus, l’amendement entraînerait la suppression de la référence aux organisations d’employeurs et de travailleurs.
- 893.** Le membre gouvernemental de l’Ouganda, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, n’appuie pas l’amendement, car il supprime la référence au concept de monde du travail, qui a déjà été défini d’un commun accord.
- 894.** Le membre gouvernemental de Cuba n’appuie pas l’amendement, estimant qu’il est trop général et ne rend pas compte de l’objectif visé, à savoir prévenir la violence et le harcèlement.
- 895.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, comprend la volonté d’inclure «une approche fondée sur les risques» mais n’appuie pas l’amendement, estimant que les mesures devraient être prises en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs.
- 896.** L’amendement n’est pas adopté.
- 897.** Le texte introductif du point 11 est adopté, tel qu’amendé.

#### Nouvel alinéa après le texte introductif

- 898.** Le membre gouvernemental des Philippines présente un amendement visant à ajouter après le texte introductif un nouvel alinéa ainsi libellé: «prendre des mesures pour garantir de bonnes conditions de travail et le respect des normes internationales du travail;». L’amendement n’est pas appuyé et devient donc caduc.

#### Alinéa a) du point 11

- 899.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à insérer «, s’il y a lieu,» après «recenser», car il arrive que des mesures prises par les Etats Membres eux-mêmes ne nécessitent pas de processus consultatif.
- 900.** La vice-présidente employeuse appuie l’amendement.
- 901.** Le membre gouvernemental de l’Ouganda, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, estime que l’amendement proposé porterait atteinte à la pratique bien établie de consultation tripartite. Il n’appuie pas l’amendement.
- 902.** La membre gouvernementale du Canada fait observer que l’expression «s’il y a lieu» vient juste d’être adoptée dans le texte introductif et qu’il n’est donc pas nécessaire de la répéter dans l’alinéa a) du point 11. Elle n’appuie pas l’amendement.
- 903.** La vice-présidente travailleuse peut difficilement imaginer une situation où il ne serait pas approprié de consulter les partenaires sociaux; elle n’approuve donc pas l’amendement.

- 
- 904.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, retire l'amendement.
- 905.** La membre gouvernementale du Brésil, appuyée par les membres gouvernementaux du Mexique et du Paraguay, présente un amendement visant à ajouter «, ou par tout autre moyen applicable,» après «intéressées»; en effet, il pourrait y avoir d'autres moyens de recenser les secteurs, les professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence et au harcèlement, notamment la consultation des groupes de la société civile, le recueil d'informations tirées des bases de données officielles des gouvernements et la conduite d'enquêtes.
- 906.** Les vice-présidentes travailleuse et employeuse n'appuient pas l'amendement, car il laisse entendre que les gouvernements pourraient s'abstenir de consulter les partenaires sociaux.
- 907.** La membre gouvernementale du Brésil explique que l'idée n'est pas de contourner le tripartisme ou le dialogue social. Elle présente un sous-amendement, appuyé par les membres gouvernementaux de l'Argentine, des Etats-Unis et du Mexique, visant à remplacer la conjonction «ou» par «et» avant le membre de phrase «par tout autre moyen applicable».
- 908.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande note que, dans un tel processus, les gouvernements n'ont pas nécessairement à consulter les travailleurs ou les employeurs, dès lors qu'ils connaissent déjà les secteurs qui sont vulnérables. Il n'appuie pas l'amendement.
- 909.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine et des Etats-Unis, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient le sous-amendement.
- 910.** La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement car, de toute évidence, il ne constitue pas un moyen d'éluder le dialogue social.
- 911.** La vice-présidente travailleuse fait observer que le sous-amendement n'empêchera pas les gouvernements de contourner le tripartisme.
- 912.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 913.** L'alinéa *a)* du point 11 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéa *b)* du point 11

- 914.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, d'Israël, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande et de la Suisse, présente un amendement visant à remplacer le membre de phrase «s'assurer que les travailleurs concernés bénéficient d'une protection effective» par «protéger les travailleurs concernés de façon effective», étant donné que les gouvernements ne sont pas nécessairement en mesure d'assurer cette protection.
- 915.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.
- 916.** La vice-présidente travailleuse note que l'alinéa vise simplement à demander aux Etats Membres de «prendre des mesures pour s'assurer». L'incidence de l'amendement proposé n'est pas claire.
- 917.** L'amendement est adopté.

---

**918.** L'alinéa *b)* du point 11 est adopté, tel qu'amendé.

Nouvel alinéa après l'alinéa *b)* du point 11

- 919.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter un nouvel alinéa libellé comme suit: «traiter les causes sous-jacentes et les facteurs de risque». Il est nécessaire de prendre en considération les causes profondes, y compris leurs dimensions générales, systémiques et structurelles, pour éviter que ne se produisent des situations de violence et de harcèlement. Cela implique de revoir les politiques et les procédures.
- 920.** La vice-présidente employeuse fait observer que les causes sous-jacentes et les facteurs de risque des situations de violence sont complexes, et demande comment les Etats Membres peuvent s'y attaquer dans la pratique.
- 921.** La membre gouvernementale des Etats-Unis se dit favorable à l'amendement.
- 922.** Le membre gouvernemental de Cuba s'interroge sur la signification des termes «les causes sous-jacentes et les facteurs de risque», et se demande si ces aspects entrent dans le champ d'application d'une norme internationale du travail, ou s'ils relèvent de questions qui sortent du cadre du monde du travail.
- 923.** La vice-présidente travailleuse explique que cet amendement vise à faire en sorte que tous les travailleurs bénéficient d'une protection effective. Certaines situations de violence et de harcèlement résultent d'accidents ou de négligences, par exemple une porte restée ouverte, qui permettrait à l'auteur d'actes de violence d'approcher des victimes potentielles. La compréhension des facteurs sous-jacents pourrait contribuer à éviter que ce type d'incident ne se reproduise. Une approche tenant compte des considérations de genre intégrerait la notion de discrimination, ce qui serait cohérent avec le libellé de l'alinéa *i)* du point 6, tel qu'il a été adopté.
- 924.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de l'Australie, du Canada, de Cuba ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ne sont pas favorables à l'amendement, le jugeant trop abstrait. Le membre gouvernemental de Cuba est également d'avis que le texte introductif offre une couverture adéquate.
- 925.** La vice-présidente employeuse comprend que l'amendement proposé porte sur un large éventail de facteurs sociaux. Ces derniers doivent être pris en considération, mais ils ne relèvent pas du mandat de l'OIT. Si la portée des responsabilités des employeurs devait être modifiée, il conviendrait qu'elle soit délimitée plutôt qu'élargie. L'oratrice n'appuie pas l'amendement.
- 926.** La vice-présidente travailleuse retire l'amendement.
- 927.** Le nouvel alinéa après l'alinéa *b)* du point 11 n'est pas adopté.

Nouvel alinéa après l'alinéa *b)* du point 11

- 928.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant également au nom de la membre gouvernementale du Canada, présente un amendement qui vise à ajouter, après l'alinéa *b)* du point 11, le nouvel alinéa suivant: «protéger la vie privée et la confidentialité des données des personnes concernées, dans la mesure du possible». Cet amendement a pour objet de lever les obstacles au signalement et de protéger la réputation des personnes faussement accusées.

- 
- 929.** La vice-présidente travailleuse craint que ce libellé ne protège les auteurs d'actes de violence et note que, dans ces conditions, la campagne #MeToo n'aurait jamais pu voir le jour.
- 930.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement. Une personne accusée est innocente jusqu'à preuve du contraire, et il est également nécessaire de protéger les victimes et autres personnes formulant des allégations dans le cadre d'une procédure régulière.
- 931.** Le membre gouvernemental de Cuba dit craindre que l'amendement ne protège des personnes qui ne méritent pas de l'être alors qu'il devrait viser à empêcher les actes de violence et de harcèlement, tout en protégeant les personnes qui en ont besoin.
- 932.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande présente un sous-amendement, appuyé par la membre gouvernementale du Canada, qui vise à remplacer «personnes» par «travailleurs», de sorte que le texte serait libellé comme suit: «protéger la vie privée et la confidentialité des données des travailleurs, dans la mesure du possible».
- 933.** La vice-présidente travailleuse souhaite savoir quelle serait l'incidence du sous-amendement sur le déroulement de la procédure de réclamation.
- 934.** La membre gouvernementale du Canada explique que le sous-amendement n'entraverait pas le bon déroulement de la procédure, mais limiterait simplement l'éventail des personnes concernées par une enquête, jusqu'à ce qu'une conclusion soit établie.
- 935.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande ajoute que les travailleurs ne porteraient pas nécessairement l'affaire devant les comités paritaires pour la sécurité et la santé, mais qu'il convient d'assurer la sécurité des victimes qui portent plainte.
- 936.** Les membres gouvernementaux du Brésil et de l'Inde, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, sont d'avis qu'il serait judicieux de placer le libellé examiné dans le sous-alinéa iv) à l'alinéa b) du point 13, où il est question de la protection des plaignants.
- 937.** La membre gouvernementale des Etats-Unis présente un sous-amendement que le groupe des employeurs appuie et qui consiste à remplacer «travailleurs» par «personnes» et l'expression «dans la mesure du possible» par «dans la mesure où cela est possible et approprié», de sorte que le nouvel alinéa soit libellé comme suit: «protéger la vie privée et la confidentialité des données des personnes concernées, dans la mesure où cela est possible et approprié». Cela permettrait de protéger d'autres personnes que les travailleurs, ainsi que des personnes pouvant faire l'objet de fausses accusations.
- 938.** Le membre gouvernemental de l'Argentine est favorable au sous-amendement.
- 939.** La vice-présidente travailleuse comprend que cet amendement vise à protéger les personnes qui souhaitent se manifester, en tant que mesure de prévention. Si la garantie d'une procédure régulière et le recours à la procédure de réclamation sont préservés, l'oratrice est en mesure d'appuyer le sous-amendement.
- 940.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 941.** Le nouvel alinéa après l'alinéa b) du point 11 est adopté, tel qu'amendé.
- 942.** Le point 11 est adopté, tel qu'amendé.



---

## Point 12

### Texte introductif

943. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement qui vise à insérer dans le texte introductif «, dans la mesure où cela relève de leur sphère d'influence,» après «employeurs». Il s'agit de donner aux employeurs des orientations claires et réalistes quant à leurs responsabilités, tout en admettant qu'il y a des limites à ce qu'ils peuvent faire pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
944. La vice-présidente travailleuse souscrit à l'esprit de l'amendement. Il est important de préciser la sphère d'action des employeurs. Elle propose un sous-amendement consistant à remplacer «, dans la mesure où cela relève de leur sphère d'influence,» par «, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable,», conformément à la terminologie utilisée dans la législation sur la sécurité et la santé au travail.
945. La vice-présidente employeuse convient qu'il incombe aux employeurs de lutter contre la violence et le harcèlement, mais que cette responsabilité a des limites. Elle souscrit au sous-amendement.
946. Le membre gouvernemental de Cuba se demande qui serait chargé de déterminer ce qui est «raisonnable et pratiquement réalisable» et s'il ne vaudrait pas mieux dire «s'il y a lieu».
947. Les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient le sous-amendement.
948. L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
949. La membre gouvernementale de l'Australie, également au nom des membres gouvernementaux du Canada, des Etats-Unis, d'Israël, du Japon, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande et de la Suisse, retire un amendement qui visait à ajouter le terme «raisonnables» après «des mesures».
950. La vice-présidente employeuse présente un amendement à l'effet de remplacer, après «prendre des mesures», le reste du point par «pour prévenir toutes les formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail» et de supprimer les alinéas du point 12, de sorte que les obligations des employeurs soient exprimées en des termes généraux et non sous la forme d'une liste. Le nouveau texte serait donc le suivant: «Tout Membre devrait adopter une législation nationale prescrivant aux employeurs de prendre des mesures, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable, pour prévenir toutes les formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail.» Il est important de faire en sorte que les petites entreprises puissent appliquer ces mesures, et les amendements à ce point adoptés jusqu'à présent tiennent suffisamment compte de cet aspect.
951. La vice-présidente travailleuse présente un sous-amendement qui vise à remplacer «lieu de travail» par «monde du travail».
952. La vice-présidente employeuse n'appuie pas le sous-amendement proposé, car les employeurs exercent un contrôle bien plus important sur le lieu de travail que sur le monde du travail.

- 
- 953.** La vice-présidente travailleuse note que l'amendement vise à supprimer tous les alinéas du point et que le groupe des travailleurs n'est donc pas en mesure de l'appuyer. Le groupe des travailleurs retire son sous-amendement.
- 954.** La membre gouvernementale du Canada n'appuie pas l'amendement et souligne qu'il est important de conserver les alinéas.
- 955.** La membre gouvernementale des Etats-Unis présente un sous-amendement, appuyé par les membres gouvernementaux de l'Inde et du Japon, qui consiste à remplacer «toutes les formes de violence et de harcèlement» par «la violence et le harcèlement», de sorte que le texte serait libellé comme suit: «Tout Membre devrait adopter une législation nationale prescrivant aux employeurs de prendre des mesures, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable, pour prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.»
- 956.** La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement.
- 957.** La membre gouvernementale du Brésil préfère garder la formulation «toutes les formes de violence et de harcèlement» ainsi que les alinéas.
- 958.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande n'est favorable ni à l'amendement ni au sous-amendement, et préfère «monde du travail» à «lieu de travail».
- 959.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuie ni l'amendement ni le sous-amendement présenté par la membre gouvernementale des Etats-Unis.
- 960.** Le sous-amendement proposé par la membre gouvernementale des Etats-Unis n'est pas adopté.
- 961.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, est contre la suppression des alinéas *a)* et *b)* du point 12 et ne souscrit donc pas à l'amendement.
- 962.** La vice-présidente employeuse explique que l'amendement de son groupe a pour objet de supprimer les alinéas de nature prescriptive de façon à tenir compte de la situation des petites entreprises, qui pourraient avoir du mal à appliquer l'alinéa *b)* du point 12, à savoir «adopter, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique concernant toutes les formes de violence et de harcèlement».
- 963.** L'amendement n'est pas adopté.
- 964.** La vice-présidente travailleuse souhaite savoir si le libellé initial du point 12, à savoir «pour prévenir toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail» suffirait pour assurer un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement.
- 965.** La représentante adjointe du Secrétaire général précise que le libellé initial recouvre déjà la notion d'environnement de travail, mais que l'ajout de cette expression rendrait le texte plus explicite, car il comprendrait des aspects tels que les conditions matérielles, le climat de travail et les relations entre les travailleurs et la direction.
- 966.** La vice-présidente travailleuse retire par conséquent un amendement.
- 967.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, appuyée par le membre gouvernemental de la Norvège, présente un amendement visant à remplacer le membre de phrase «toutes les formes de violence et de harcèlement» par «la violence et le harcèlement», dans un souci de cohérence avec le texte déjà modifié.

- 
- 968.** La vice-présidente travailleuse réaffirme que son groupe est préoccupé par la suppression de l'expression «toutes les formes de», mais que, compte tenu des discussions antérieures de la commission, et du fait que la définition donnée à l'alinéa *a*) du point 3 vise toutes les formes de violence et de harcèlement, elle est favorable à l'amendement.
- 969.** La vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale de l'Inde ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient l'amendement par souci de cohérence.
- 970.** L'amendement est adopté.
- 971.** Le texte introductif du point 12 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéa *a*) du point 12

- 972.** L'alinéa *a*) du point 12 est adopté sans modification.

Alinéa *b*) du point 12

- 973.** Comme le texte introductif du point 12 a été adopté, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, retire l'amendement qui visait à ajouter, à la fin de l'alinéa, le membre de phrase suivant: «en tenant compte, le cas échéant, des besoins spécifiques des petites et moyennes entreprises».
- 974.** La vice-présidente employeuse présente à nouveau l'amendement et propose un sous-amendement tendant à ajouter les termes «des caractéristiques et» avant «des besoins». Elle souligne que la plupart des employeurs sont des petites entreprises ayant des besoins spécifiques; la plupart d'entre elles n'ont ni syndicat ni politiques formelles en la matière.
- 975.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, car elle estime qu'il porte atteinte aux institutions de négociation collective et aux relations professionnelles.
- 976.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, explique que le texte introductif modifié laisse une marge de manœuvre suffisante pour tenir compte des besoins des petites et moyennes entreprises. En conséquence, il ne soutient plus l'amendement.
- 977.** Le membre gouvernemental de Cuba ne souhaite pas que l'on énumère en détail les différents types d'entreprise; si l'on mentionne les petites et moyennes entreprises, il faudra faire de même avec les grandes entreprises ou les multinationales. Il ne soutient pas cet amendement.
- 978.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne sont pas favorables au texte proposé, puisque la question a été traitée dans le texte introductif du point 12. Le membre gouvernemental de l'Ouganda fait également observer qu'il n'existe pas de définition universelle de l'expression «petites et moyennes entreprises».
- 979.** La vice-présidente employeuse répond que ce terme a une acception généralement admise. Or cet amendement serait source d'obligations pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, y compris les entreprises familiales, qui auraient plus de mal à les mettre en œuvre. Il conviendra de poursuivre la réflexion sur les petites et moyennes entreprises pendant la deuxième discussion en 2019.
- 980.** L'amendement n'est pas adopté.

---

**981.** L'alinéa *b)* du point 12 est adopté sans modification.

Alinéa *c)* du point 12

**982.** L'alinéa *c)* du point 12 est adopté sans modification.

Alinéa *d)* du point 12

**983.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement à l'alinéa *d)* visant à insérer le membre de phrase «aux directeurs, aux superviseurs et aux personnes de soutien désignées» après «travailleurs», car ces personnes devraient aussi avoir accès aux informations et à la formation. L'expression «personnes de soutien désignées» inclurait les représentants des employeurs et des travailleurs.

**984.** La vice-présidente employeuse affirme que cet ajout n'est pas nécessaire, car la commission est déjà convenue d'une définition large du terme «travailleur». En outre, l'amendement proposé causerait des difficultés aux petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, la signification de l'expression «personnes de soutien désignées» n'est pas claire.

**985.** La vice-présidente travailleuse explique que cette expression englobe les personnes qui représentent les travailleurs ou les employeurs, par exemple les représentants des ressources humaines.

**986.** La membre gouvernementale du Brésil appuie l'amendement.

**987.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et le membre gouvernemental de l'Australie n'appuient pas l'amendement, car la définition large du terme «travailleur» figurant à l'alinéa *d)* du point 3 viserait également les directeurs et les superviseurs.

**988.** La vice-présidente travailleuse retire l'amendement, étant entendu que les personnes concernées sont toutes visées par la définition du terme «travailleur» figurant à l'alinéa *d)* du point 3.

**989.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à ajouter, après «correspondantes», l'expression «, y compris le traitement objectif et efficace des plaintes», car cela pourrait empêcher l'intensification du harcèlement.

**990.** La vice-présidente employeuse déclare que la fourniture d'informations et d'une formation devrait s'entendre d'une obligation générale. Elle n'appuie pas l'amendement.

**991.** Les membres gouvernementaux du Canada et de la Nouvelle-Zélande ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, n'appuient pas l'amendement, car les mécanismes de plainte sont visés à l'alinéa *b)* du point 13.

**992.** La vice-présidente travailleuse retire l'amendement.

**993.** L'alinéa *d)* du point 12 est adopté sans modification.

**994.** Le point 12 est adopté, tel qu'amendé.

---

## Contrôle de l'application, suivi et soutien aux victimes

995. Le titre «Contrôle de l'application, suivi et soutien aux victimes» est adopté sans modification.

### Point 13

#### Texte introductif

996. Le membre gouvernemental de la France, au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, des Etats-Unis, d'Israël, du Japon, de la Norvège et de la Suisse présentent un amendement visant à ajouter à la fin du texte introductif du point 13 l'expression «prendre des mesures appropriées pour:».

997. La vice-présidente travailleuse fait observer que l'adjectif «approprié» apparaît déjà dans les alinéas *b)* et *c)*, ce qui offre suffisamment de souplesse pour la mise en œuvre de la convention proposée. L'utilisation de cet adjectif dans le texte introductif serait problématique et, de ce fait, l'oratrice ne peut appuyer l'amendement.

998. La vice-présidente employeuse est favorable à la plus grande souplesse qu'offre l'amendement proposé. Elle apprécie cette formulation, car le texte devrait faire référence à l'adoption de mesures plutôt qu'à des obligations absolues.

999. Les membres gouvernementaux du Brésil, du Mexique et de la Nouvelle-Zélande ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, au nom du groupe de l'Afrique, appuient l'amendement.

1000. L'amendement est adopté.

1001. Le texte introductif du point 13 est adopté, tel qu'amendé.

#### Alinéa *a)* du point 13

1002. La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant également au nom de l'Australie, du Canada, d'Israël, du Japon, de la Norvège et de la Suisse, présente un amendement visant à remplacer, à l'alinéa *a)*, le membre de phrase «prendre des mesures appropriées pour assurer le suivi et le contrôle de» par «suivre et faire appliquer», car l'expression «prendre des mesures appropriées» serait désormais incorporée dans le texte introductif, et les gouvernements procéderaient eux-mêmes au suivi et au contrôle de l'application.

1003. La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, car les employeurs devraient également suivre et faire appliquer les dispositions pertinentes.

1004. La vice-présidente employeuse déclare que le groupe des employeurs croit comprendre que le suivi et le contrôle de l'application incombent aux Etats Membres.

1005. La membre gouvernementale de l'Australie croit comprendre que l'amendement a un sens plus large, car il supprimerait le mot «assurer». Elle appuie l'amendement.

1006. Les membres gouvernementaux de la Nouvelle-Zélande, des Philippines et de la Thaïlande ainsi que le membre gouvernemental de la France, au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient l'amendement.



- 
- 1007.** Le membre gouvernemental de Cuba et la vice-présidente employeuse constatent des problèmes de traduction en français et en espagnol, et le président leur répond que le comité de rédaction de la commission se chargera d'y remédier.
- 1008.** La représentante adjointe du Secrétaire général, répondant à une question de la vice-présidente travailleuse, déclare que l'adoption de l'amendement n'aura aucune incidence sur la teneur actuelle du point 27.
- 1009.** L'amendement est adopté.
- 1010.** La vice-présidente employeuse retire un amendement qui visait à remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail» dans l'alinéa *a)* du point 13, mais souligne que le concept de monde du travail est large et posera des difficultés lorsqu'il s'agira de prendre des mesures concrètes de contrôle de l'application et de suivi.
- 1011.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement à l'alinéa *a)* qui vise à ajouter, après «dans le monde du travail», le libellé suivant: «, y compris l'allocation de ressources financières et humaines adéquates;», étant donné que les gouvernements doivent mettre à disposition des ressources financières et humaines suffisantes ainsi que des systèmes efficaces de contrôle de l'application et de suivi.
- 1012.** La vice-présidente employeuse émet des doutes au sujet de l'amendement, car il désigne les postes auxquels les gouvernements doivent allouer les ressources, et le mot «adéquates» est difficile à cerner.
- 1013.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, dit qu'il est du devoir des gouvernements d'allouer les ressources nécessaires. Cette remarque vaut aussi pour de nombreuses autres parties du texte et, de ce fait, l'UE et ses Etats membres ne peuvent pas appuyer l'amendement.
- 1014.** La membre gouvernementale de la Namibie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux de l'Inde, de l'Indonésie, de la Nouvelle-Zélande, de la Thaïlande et du Qatar n'appuient pas l'amendement.
- 1015.** La vice-présidente travailleuse retire l'amendement.
- 1016.** L'alinéa *a)* du point 13 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéa *b)* du point 13

- 1017.** La membre gouvernementale de l'Australie, également au nom des membres gouvernementaux du Canada, des Etats-Unis, d'Israël, du Japon, de la Norvège et de la Suisse, présente un amendement qui vise à remplacer «veiller à ce» par «faire en sorte» au début de l'alinéa *b)*, à des fins d'harmonisation avec des amendements adoptés antérieurement.
- 1018.** La vice-présidente travailleuse est opposée à l'amendement, étant donné que le point 13 ne viserait alors que les moyens de recours et de réparation octroyés par l'Etat.
- 1019.** La vice-présidente employeuse ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et les membres gouvernementaux de l'Inde, de la Jordanie et de la Nouvelle-Zélande appuient l'amendement.
- 1020.** Le membre gouvernemental de la Zambie, au nom du groupe de l'Afrique, et les membres gouvernementaux du Koweït et de l'Egypte n'appuient pas l'amendement.

- 
- 1021.** Le membre gouvernemental de Cuba n'appuie pas non plus l'amendement, car les victimes et les auteurs présumés doivent pouvoir bénéficier de mesures de règlement des différends.
- 1022.** La membre gouvernementale du Brésil trouve que le libellé «faire en sorte de fournir à tous les travailleurs un accès facile» serait une meilleure formulation que «veiller à ce que tous les travailleurs aient facilement accès».
- 1023.** La membre gouvernementale de l'Australie dit que l'objectif n'est pas d'édulcorer le texte. Les gouvernements sont en mesure de fournir des moyens de recours et de réparation, mais il leur est difficile de veiller à ce que les travailleurs y aient accès.
- 1024.** La vice-présidente employeuse dit que «veiller à ce que» a une connotation trop absolue, car les gouvernements ne peuvent que prendre des mesures raisonnables et réalistes visant à fournir des services.
- 1025.** Le membre gouvernemental de Cuba dit qu'il ne s'agit pas de savoir s'il faut utiliser «veiller à ce que» ou «faire en sorte que», puisque les Etats Membres seraient tenus de mettre en œuvre la convention au niveau national afin d'obliger les employeurs à protéger les droits des travailleurs. L'expression «faire en sorte que» pouvant prêter à confusion, l'orateur n'appuie pas l'amendement.
- 1026.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique que le libellé initial avait pour objet de faire en sorte que les Etats Membres prennent des mesures en vue d'obtenir certains résultats, sans qu'ils soient garantis pour autant.
- 1027.** Au vu de l'explication fournie par le secrétariat, les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Chili, de la République dominicaine, du Mexique, des Philippines et de la Thaïlande, ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement.
- 1028.** L'amendement n'est pas adopté.
- 1029.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à remplacer à l'alinéa b) «tous les travailleurs» par «toutes les personnes au travail», afin de s'assurer que les personnes autres que les travailleurs ne sont pas exclues.
- 1030.** La vice-présidente travailleuse signale qu'une définition des travailleurs est proposée au point 3 et qu'en conséquence elle n'appuie pas l'amendement. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, souscrit à ce point de vue.
- 1031.** La membre gouvernementale de l'Egypte soutient l'amendement et fait observer que toute personne au travail, y compris un employeur, peut être victime de violence et de harcèlement.
- 1032.** Le membre gouvernemental de Cuba estime que l'expression «toutes les personnes au travail» n'a pas une acception suffisamment inclusive. Il présente un sous-amendement en vue de remplacer «personnes au travail» par «personnes qui sont partie à des affaires de violence et de harcèlement».
- 1033.** La membre gouvernementale du Brésil appuie le sous-amendement.
- 1034.** Le membre gouvernemental de Cuba note que le sous-amendement proposé tient également compte des préoccupations des autres Etats Membres.

- 
- 1035.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique que les mesures énoncées à l'alinéa *b)* du point 13 sont censées s'appliquer aussi bien aux travailleurs qu'à d'autres personnes comme les témoins, de sorte que ledit alinéa est cohérent avec le point 5 des conclusions proposées, tel qu'amendé. L'oratrice estime que le texte serait plus clair si l'on ajoutait «et toutes les autres personnes concernées» après «les travailleurs».
- 1036.** La vice-présidente employeuse préfère le libellé initial de l'amendement, consistant à remplacer «tous les travailleurs» par «toutes les personnes au travail».
- 1037.** La vice-présidente travailleuse reçoit confirmation de la vice-présidente employeuse que la formulation proposée ne fera pas obstacle aux actions collectives.
- 1038.** Le membre gouvernemental de Cuba estime qu'il importe d'employer des termes qui englobent les victimes, les auteurs, les témoins, voire les proches des victimes, lesquels peuvent être eux-mêmes touchés par les répercussions psychologiques de la violence et du harcèlement.
- 1039.** La membre gouvernementale du Brésil, appuyée par la membre gouvernementale des Etats-Unis ainsi que par le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un autre sous-amendement visant à simplifier le texte en remplaçant «personnes qui sont parties à des affaires de violence et de harcèlement» par «personnes concernées».
- 1040.** La vice-présidente employeuse approuve le nouveau sous-amendement, car il est formulé en des termes plus inclusifs.
- 1041.** La vice-présidente travailleuse souscrit au nouveau sous-amendement, étant entendu qu'il englobe les tiers et les personnes qui sont parties à des affaires de violence et de harcèlement et qu'il ne fera pas obstacle aux actions collectives.
- 1042.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 1043.** La vice-présidente employeuse retire un amendement qui consistait à supprimer «et efficaces» à la deuxième ligne de l'alinéa *b)*, ainsi que l'amendement qui visait à supprimer «efficaces» après «mécanismes de règlement des différends» à l'alinéa *b)*.
- 1044.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à insérer «de signalement et» après «mécanismes», sachant que des mécanismes de signalement fiables inciteront les travailleurs à se manifester sans craindre de représailles.
- 1045.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement.
- 1046.** Les membres gouvernementales du Brésil et du Canada appuient l'amendement parce qu'il améliore le texte et traite la question cruciale de la confidentialité.
- 1047.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, souligne qu'il est essentiel de prévoir des mécanismes de signalement, mais qu'il serait souhaitable, vu l'existence de divers mécanismes nationaux, que la question soit traitée dans une recommandation. En outre, il s'agit là d'un aspect déjà visé dans les sous-alinéas à l'alinéa *b)*. L'orateur n'est toutefois pas opposé à l'amendement.
- 1048.** Les membres gouvernementaux de Cuba et du Mexique appuient l'amendement.

- 
- 1049.** La vice-présidente travailleuse note que le signalement des cas est un droit fondamental qui mérite de figurer dans une convention, car les victimes doivent pouvoir signaler des cas en toute sécurité.
- 1050.** La représentante adjointe du Secrétaire général explicite que le sous-alinéa iv) à l'alinéa b) met l'accent sur la protection des lanceurs d'alerte et d'autres personnes, alors que les mécanismes de signalement sont un moyen de transmettre l'information. Les deux questions sont donc liées mais distinctes.
- 1051.** Le membre gouvernemental d'Israël note que son pays dispose de mécanismes de signalement et de mécanismes de plainte bien distincts. Il estime toutefois que l'amendement pourrait se révéler superflu.
- 1052.** La membre gouvernementale de l'Inde note que la question est traitée au sous-alinéa i) de l'alinéa b) et n'appuie donc pas l'amendement.
- 1053.** La membre gouvernementale du Brésil souligne qu'il est essentiel de signaler les cas, que cela n'implique pas nécessairement de mobiliser des ressources et que tous les Etats Membres devraient pouvoir appuyer l'amendement.
- 1054.** L'amendement est adopté.
- 1055.** La vice-présidente employeuse présente un amendement consistant à supprimer les termes «et qui comprennent:» et les sous-alinéas i) à v), que le groupe des employeurs trouve trop prescriptifs et qui devraient être examinés dans le cadre de la recommandation. Le groupe des employeurs étudiera ces prescriptions pendant ses délibérations sur la convention.
- 1056.** La vice-présidente travailleuse n'est pas favorable à l'amendement, car les sous-alinéas concernés renseignent clairement les gouvernements sur les moyens de recours et de réparation appropriés et les mécanismes de signalement et de règlement des différends qui sont sûrs, équitables et efficaces.
- 1057.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et les membres gouvernementales du Koweït et des Philippines sont opposés à l'amendement.
- 1058.** L'amendement n'est pas adopté.
- 1059.** Le texte introductif de l'alinéa b) du point 13 est adopté, tel qu'amendé.

Sous-alinéas i) à iii) à l'alinéa b) du point 13

- 1060.** Les sous-alinéas i) à iii) sont adoptés sans modification.

Sous-alinéa iv) à l'alinéa b) du point 13

- 1061.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, d'Israël, du Japon, de la Norvège et de la Suisse, présente un amendement consistant à insérer, après «des représailles», les termes «ou des mesures de rétorsion». Il vise les lanceurs d'alerte, dont on sait qu'ils peuvent fréquemment être victimes de telles mesures.

---

**1062.** La vice-présidente travailleuse, la vice-présidente employeuse ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et la membre gouvernementale du Brésil souscrivent à l'amendement.

**1063.** L'amendement est adopté.

**1064.** La vice-présidente travailleuse retire un amendement qui consistait à insérer les termes «des personnes de soutien désignées».

**1065.** Le sous-alinéa iv) à l'alinéa b) du point 13 est adopté, tel qu'amendé.

Sous-alinéa v) à l'alinéa b) du point 13

**1066.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement consistant à insérer le terme «médicale» après «sociale».

**1067.** La vice-présidente employeuse, la vice-présidente travailleuse, les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil et de Cuba, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, approuvent l'amendement.

**1068.** L'amendement est adopté.

**1069.** Le sous-alinéa v) à l'alinéa b) du point 13 est adopté, tel qu'amendé.

**1070.** L'alinéa b) du point 13 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéa c) du point 13

**1071.** Le membre gouvernemental d'Israël, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux de l'Australie, des Etats-Unis, du Japon et de la Norvège, présente un amendement consistant à supprimer «appropriées» et à ajouter «, le cas échéant,» après «sanctions». La formulation proposée est tirée de la Convention d'Istanbul.

**1072.** La vice-présidente travailleuse ne soutient pas l'amendement, car il modifie le sens de l'alinéa, lequel prévoit d'appliquer des sanctions si nécessaire, pas d'y recourir de manière systématique.

**1073.** Le membre gouvernemental d'Israël fait observer que la nécessité de sanctionner dépend des résultats de l'enquête et que cette démarche n'est peut-être pas toujours la réponse adéquate.

**1074.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.

**1075.** L'amendement recueille le soutien des membres gouvernementales du Canada et de la Suisse ainsi que du membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, lequel fait en outre observer qu'il est possible de mettre en œuvre d'autres mesures comme le dialogue, l'accompagnement ou le conseil.

**1076.** Le membre gouvernemental de Cuba signale que la question des sanctions relève de la compétence des Etats et que l'adéquation de la réponse est un élément décisif.

**1077.** Le membre gouvernemental du Koweït est favorable à la formulation initiale, à savoir «prévoir des sanctions appropriées».

**1078.** L'amendement est adopté.



---

**1079.** La vice-présidente employeuse retire un amendement qui consistait à remplacer «sanctions appropriées en cas de violence et de harcèlement» par «sanctions appropriées contre les auteurs de violence et de harcèlement», ainsi qu'un amendement qui visait à remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

**1080.** L'alinéa *c)* du point 13 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéa *d)* du point 13

**1081.** La vice-présidente employeuse présente un amendement consistant à supprimer l'alinéa *d)*, parce que sa teneur est trop prescriptive et que la question des mécanismes spécialisés de règlement des différends est déjà visée aux points 29 et 30.

**1082.** La vice-présidente travailleuse et les membres gouvernementaux de l'Australie, du Brésil, du Canada, de Cuba, de l'Inde, d'Israël, de la Nouvelle-Zélande et des Philippines ne souscrivent pas à l'amendement, au motif que la violence fondée sur le genre appelle nécessairement des mécanismes spécialisés de règlement des différends.

**1083.** L'amendement n'est pas adopté.

**1084.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada, d'Israël, du Japon, de la Norvège et de la Suisse, présente un amendement consistant à remplacer «adopter des mesures supplémentaires pour s'assurer» par «veiller à ce que» et «ont» par «aient»: si des mesures sont déjà en vigueur, il n'est peut-être pas nécessaire d'en prendre d'autres; de plus, il peut arriver que l'octroi d'un accès effectif ne relève pas de la sphère d'autorité des gouvernements.

**1085.** La vice-présidente travailleuse demande au secrétariat si les «mesures supplémentaires» désignent celles énoncées au point 13 ou des mesures que les gouvernements pourraient prendre à l'avenir.

**1086.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique que l'approche inclusive et intégrée, tenant compte des considérations de genre, qui est visée au point 7 concerne tous les points de la partie C des conclusions proposées. Cela n'implique pas nécessairement de mettre en place des mécanismes complémentaires, mais de faire en sorte que les systèmes judiciaires existants tiennent compte des considérations de genre.

**1087.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que la vice-présidente employeuse souscrivent à l'amendement.

**1088.** Le membre gouvernemental de l'Australie fait observer que les termes «mesures supplémentaires» posent la question de savoir quand les dispositions de l'éventuelle convention seront mises en œuvre. Les termes «veiller à ce que» expriment le même principe, mais permettent de fixer une échéance plus précise.

**1089.** Le membre gouvernemental de Cuba propose un sous-amendement consistant à insérer, après «veiller à ce que», les termes «des mesures spécifiques pour» afin de tenir compte des préoccupations dont le membre gouvernemental de l'Australie a fait part.

**1090.** La vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental d'Israël sont opposés au sous-amendement.

**1091.** La vice-présidente travailleuse souscrit au sous-amendement.

- 
- 1092.** Le sous-amendement n'est pas adopté.
- 1093.** L'amendement est adopté et un amendement ultérieur devient caduc en conséquence.
- 1094.** Le membre gouvernemental d'Israël, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux du Canada, des Etats-Unis, du Japon, de la Norvège et de la Suisse, présente un amendement qui a pour but de remplacer «spécialisés» par «efficaces». L'amendement vise à expliquer que les cas de violence fondée sur le genre doivent être traités de manière efficace dans le cadre du système judiciaire ordinaire.
- 1095.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un sous-amendement visant à ajouter le membre de phrase «sûrs et qui tiennent compte des considérations de genre» après «mécanismes de règlement des différends». L'alinéa *b)* du point 13 prévoit déjà de garantir l'accès à des mécanismes spécialisés de règlement des différends; or ces derniers ne tiennent souvent pas compte des considérations de genre.
- 1096.** La vice-présidente employeuse considère que le texte proposé est trop contraignant et craint qu'il ne soit un obstacle pour appuyer une éventuelle convention. Elle peut néanmoins soutenir l'amendement et le sous-amendement.
- 1097.** La vice-présidente travailleuse déclare que la violence et le harcèlement fondés sur le genre sont une spécificité qui nécessite de dispenser une formation claire aux personnes qui prennent en charge les victimes. Elle appuie le sous-amendement.
- 1098.** Les membres gouvernementaux du Brésil et de Cuba appuient le sous-amendement.
- 1099.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 1100.** L'alinéa *d)* du point 13 est adopté, tel que sous-amendé.

Alinéa *e)* du point 13

- 1101.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer l'alinéa *e)* du point 13 qui dispose: «reconnaître les effets de la violence domestique sur le monde du travail et prendre des mesures pour y remédier». Son groupe estime que le libellé est répétitif et trop contraignant.
- 1102.** Le membre gouvernemental du Japon, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux de la Chine, de l'Inde et de Singapour, retire un amendement identique. Il est déjà fait référence à la violence domestique à l'alinéa *j)* du point 6 tel qu'amendé, et le texte introductif du point 13 tel qu'amendé prévoit suffisamment de souplesse.
- 1103.** La vice-présidente travailleuse dit que l'incidence de la violence domestique devrait figurer dans le préambule ainsi que dans le dispositif du futur instrument. Le rapport V (1) donne des exemples de gouvernements qui ont fait en sorte que les employeurs adoptent des mesures pour remédier aux cas de violence domestique. Le groupe des travailleurs n'appuie pas l'amendement.
- 1104.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande déclare que la violence domestique a des répercussions sur le monde du travail et que l'alinéa vise uniquement à demander aux Etats Membres de l'admettre et d'y remédier. S'il approuve pleinement l'ajout de l'alinéa, il n'appuie pas l'amendement.

- 
- 1105.** Les membres gouvernementaux de l’Australie, du Brésil, du Canada, ainsi que le membre gouvernemental de la France au nom de l’UE et de ses Etats membres, n’appuient pas l’amendement.
- 1106.** L’amendement n’est pas adopté.
- 1107.** L’alinéa *e)* du point 13 est adopté sans modification.

Alinéa *f)* du point 13

- 1108.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer l’expression « le cas échéant,» après «veiller», de sorte que le texte soit libellé comme suit: «veiller, le cas échéant, à ce que tout travailleur ait le droit de se retirer [...]». L’idée est de faire preuve d’un peu de souplesse, car les conséquences pour certaines personnes, par exemple celles qui travaillent dans les services d’urgence, ne sont pas claires.
- 1109.** La vice-présidente travailleuse constate que le texte vise simplement à autoriser les travailleurs à se retirer d’une situation de travail présentant un danger, comme le prévoient les dispositions de l’article 13 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.
- 1110.** Les membres gouvernementaux du Canada et de la Nouvelle-Zélande ainsi que le membre gouvernemental de l’Ouganda, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, n’appuient pas l’amendement, le membre gouvernemental de l’Ouganda estimant que les travailleurs ont le droit de se retirer de situations présentant un danger imminent et que l’expression «motifs raisonnables» traduit déjà l’esprit de l’amendement.
- 1111.** L’amendement n’est pas adopté.
- 1112.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer «et de harcèlement» après «violence». Il est difficile de déterminer les situations dont les travailleurs pourraient avoir à se retirer pour cause de harcèlement, vu l’étendue de la définition telle qu’adoptée par la commission.
- 1113.** La vice-présidente travailleuse et les membres gouvernementaux du Brésil, du Canada et de la Nouvelle Zélande, ainsi que le membre gouvernemental de l’Ouganda, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, n’appuient pas l’amendement. Le harcèlement peut avoir des effets psychologiques durables; de plus, l’adjectif «imminent» encadre la disposition en lui conférant un seuil élevé.
- 1114.** La vice-présidente employeuse accepte de retirer l’amendement, étant entendu que l’alinéa suppose que les travailleurs ont le droit de se retirer d’une situation de travail en cas de harcèlement présentant un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé.
- 1115.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s’exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux de l’Inde et de la Suisse, présente un amendement visant à remplacer la conjonction «et» par «ou», de sorte que le libellé se lise ainsi: «de violence ou de harcèlement». L’emploi de l’expression «violence et harcèlement» suggère qu’une personne doit subir les deux pour avoir le droit de se retirer d’une situation de travail.
- 1116.** La vice-présidente travailleuse dit que l’expression «violence et harcèlement» a été définie d’un commun accord à l’alinéa *a)* du point 3. Elle n’appuie pas l’amendement.
- 1117.** La vice-présidente employeuse appuie l’amendement, car son groupe préfère séparer les termes.

---

**1118.** Les membres gouvernementales du Canada et de l’Egypte ainsi que le membre gouvernemental de l’Ouganda, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, n’appuient pas l’amendement.

**1119.** L’amendement n’est pas adopté.

**1120.** L’alinéa *f)* du point 13 est adopté sans modification.

Alinéa *g)* du point 13

**1121.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer le membre de phrase «inspecteurs du travail soient habilités» par «autorités compétentes soient habilitées» pour tenir compte des pratiques en vigueur dans les différentes juridictions.

**1122.** La vice-présidente travailleuse n’appuie pas l’amendement. Il est important de donner des pouvoirs aux inspecteurs du travail, bien que d’autres acteurs puissent aussi avoir un rôle à jouer.

**1123.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, n’appuie pas l’amendement.

**1124.** L’amendement n’est pas adopté.

**1125.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, présente, également au nom des membres gouvernementaux de l’Australie, des Etats-Unis, d’Israël, du Japon, de la Nouvelle-Zélande, de la Norvège et de la Suisse, un amendement tendant à insérer, après «inspecteurs du travail», le membre de phrase «ou d’autres autorités compétentes».

**1126.** La vice-présidente travailleuse présente un sous-amendement visant à remplacer la conjonction «ou» par «et», étant donné que d’autres autorités peuvent aussi être habilitées à intervenir.

**1127.** La vice-présidente employeuse n’appuie pas le sous-amendement, car il peut poser problème dans les pays où les pouvoirs des différentes autorités publiques doivent rester séparés.

**1128.** Les membres gouvernementaux de l’Australie, de l’Inde et d’Israël, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, font observer que leurs pays tiennent à maintenir une séparation entre les responsabilités des différentes autorités compétentes. Ils n’appuient pas le sous-amendement.

**1129.** La vice-présidente travailleuse constate que le sous-amendement pourrait aussi s’appliquer au point 33 des conclusions proposées, ainsi libellé: «Les inspecteurs du travail et autres autorités compétentes devraient recevoir une formation intégrant les considérations de genre [...]»

**1130.** Les membres gouvernementaux des Etats-Unis et d’Israël font observer qu’il existe une différence d’ordre qualitatif entre la «formation» des autres autorités compétentes, comme indiqué au point 33, et leur «habilitation».

**1131.** Le membre gouvernemental de l’Ouganda, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, rappelle qu’il est essentiel d’adopter une approche multisectorielle associant les inspecteurs du travail, les inspecteurs de la santé, les décideurs, les tribunaux et autres instances, qui devraient tous être habilités à assurer de manière efficace le suivi et le contrôle de l’application d’une éventuelle convention. Lorsque les inspecteurs du travail ne peuvent

---

intervenir, par exemple dans le cas de crimes violents, d'autres autorités compétentes, comme la police, peuvent apporter leur soutien. L'orateur appuie le sous-amendement.

- 1132.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine et de l'Égypte appuient aussi le sous-amendement.
- 1133.** Les membres gouvernementaux de la Chine, de la République de Corée et de la Nouvelle-Zélande n'appuient pas le sous-amendement.
- 1134.** La vice-présidente travailleuse s'efforce de clarifier si l'emploi de la conjonction «ou» signifie que l'habilitation à faire face à une situation spécifique vise soit les inspecteurs du travail soit une autre autorité, mais pas les deux.
- 1135.** Le membre gouvernemental d'Israël admet que les inspecteurs du travail ont un rôle important à jouer, mais que certains pouvoirs doivent, selon les circonstances nationales, être conférés à d'autres autorités compétentes.
- 1136.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique que, s'il y a une intention claire d'habiliter les inspecteurs du travail, alors la conjonction «et» est plus appropriée. «Ou» serait plus approprié si l'on ne sait pas quelle est l'autorité compétente qui doit être habilitée.
- 1137.** La vice-présidente employeuse constate que le champ d'application des instruments proposés va bien au-delà des normes du travail et des conditions de travail, puisqu'il est question d'atteinte à la vie. Le champ d'application peut nécessiter des interventions d'acteurs autres que les services d'inspection du travail, et les gouvernements doivent être conscients que cela signifierait pour eux l'obligation de les former et de les habiliter.
- 1138.** La membre gouvernementale du Brésil, appuyée par les membres gouvernementales de l'Argentine, de la République dominicaine et du Mexique, propose un nouveau sous-amendement visant à ajouter «, le cas échéant,» après «et», pour tenir compte du fait que les inspecteurs du travail sont primordiaux et qu'ils doivent être habilités, sachant que, dans certaines circonstances, il peut être nécessaire de faire appel à d'autres autorités compétentes.
- 1139.** La vice-présidente travailleuse appuie le nouveau sous-amendement.
- 1140.** La vice-présidente employeuse fait observer que le nouveau sous-amendement pourrait être un obstacle à la ratification dans les cas où les inspecteurs du travail ne seraient pas l'autorité appropriée. Elle n'appuie pas le nouveau sous-amendement.
- 1141.** Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran préfère la conjonction «ou» et n'appuie pas le nouveau sous-amendement.
- 1142.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, présente un sous-amendement ainsi libellé: «veiller à ce que les services d'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilités à traiter [...]». Le but du sous-amendement est de faire référence à l'inspection en général, et non aux inspecteurs en particulier, et de viser d'autres types d'inspection. Dans certains pays, l'inspection du travail n'a pas de mandat légal, mais peut techniquement traiter la question de la violence et du harcèlement. En réponse à une question de la membre gouvernementale du Brésil concernant l'incidence qu'aurait l'expression «le cas échéant», l'orateur explique qu'il est important de ne pas contraindre un État Membre à autoriser ses inspecteurs du travail à traiter la violence et le harcèlement, ce qui permettrait d'établir une convention susceptible d'être plus facilement ratifiée.



- 
- 1143.** La vice-présidente travailleuse approuve le compromis proposé.
- 1144.** La vice-présidente employeuse fait valoir que les gouvernements devraient avoir la capacité de mettre en œuvre cette disposition.
- 1145.** Le membre gouvernemental d'Israël ainsi que le membre gouvernemental de l'Éthiopie, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuient le sous-amendement.
- 1146.** Le membre gouvernemental de l'Australie préfère l'amendement initial, mais n'est pas opposé au sous-amendement.
- 1147.** La membre gouvernementale du Brésil peut accepter le sous-amendement, mais souligne que ce sont les inspecteurs du travail qu'il convient d'habiliter.
- 1148.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 1149.** Un amendement proposé par les Philippines n'est pas appuyé et devient donc caduc.
- 1150.** La vice-présidente employeuse retire un amendement qui visait à insérer, à l'alinéa g) du point 13, le membre de phrase «conformément à la législation nationale» après «harcèlement», précisant que son groupe souhaiterait le présenter à nouveau pour examen lors de la deuxième discussion en 2019.
- 1151.** L'alinéa g) du point 13 est adopté, tel qu'amendé.

#### Nouvel alinéa après l'alinéa g) du point 13

- 1152.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à ajouter, après l'alinéa g) du point 13, un nouveau sous-alinéa ainsi rédigé: «assurer l'accès des victimes et de leurs survivants à charge à une protection sociale adéquate, y compris à une indemnisation, à des soins de santé et à un suivi psychosocial.» Ce libellé tient compte de l'approche inclusive et intégrée, sur l'importance de laquelle les membres de la commission se sont entendus.
- 1153.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement proposé, au motif qu'il fait doublon avec un autre texte et que l'objectif fixé ne serait pas atteignable dans la pratique compte tenu de la définition large du terme «travailleur» adoptée par la commission. Il est inutile d'ajouter de nouvelles prescriptions.
- 1154.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres, reconnaît l'importance de faire référence à la protection sociale. Or cette ambitieuse proposition aurait davantage sa place dans la recommandation proposée.
- 1155.** Les membres gouvernementaux de l'Australie, d'Israël, de la Nouvelle-Zélande et de la Suisse ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement.
- 1156.** La vice-présidente travailleuse retire l'amendement.

#### Nouvel alinéa après l'alinéa g) du point 13

- 1157.** La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement à l'amendement proposé par son groupe, visant à insérer un nouvel alinéa g) au point 13, libellé comme suit: «veiller à ce que toute personne au travail victime de violence et de harcèlement au cours ou à l'occasion de conflits du travail ait accès à une protection, et à ce que des moyens de recours et de réparation ainsi que des sanctions appropriés soient mis en œuvre». La proposition a pour

---

objet d'offrir une protection aux travailleurs comme aux employeurs. Le groupe des employeurs rappelle que la commission a décidé d'adopter une approche large des définitions et de la portée des notions de violence et de harcèlement ainsi que de monde du travail. Les notions de monde du travail et de risques de violence et de harcèlement doivent intégrer les situations d'arrêt de travail ou d'exclusion d'un travailleur par un employeur. Ces deux situations sont des facteurs potentiels de violence et de harcèlement, dont peuvent être victimes les employeurs et les travailleurs, en grève ou non. D'une manière générale, ni les employeurs ni les travailleurs ne devraient être victimes de violence et de harcèlement du fait de la place qu'ils occupent dans un conflit du travail ou de leur décision de participer à un tel conflit.

- 1158.** La vice-présidente travailleuse estime que l'amendement proposé porte atteinte au droit de mener des actions collectives et, en conséquence, ne soutient pas la proposition, dont l'adoption reviendrait à franchir une ligne rouge.
- 1159.** La vice-présidente employeuse répond que l'intention de son groupe n'est en aucun cas d'entraver des actions collectives légitimes. L'amendement a pour objet de veiller à ce que toute personne soit protégée de la violence et du harcèlement dans ce type de situations.
- 1160.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, fait observer que le groupe des employeurs a maintes fois mis la commission en garde contre les conséquences d'un instrument trop contraignant. L'amendement proposé, qu'il ne soutient pas, pourrait se traduire par l'adoption de lois portant atteinte au droit de négociation collective et au droit de grève.
- 1161.** Le membre gouvernemental de Cuba ne peut accepter un amendement dont l'objet est d'abolir les droits acquis de haute lutte par le mouvement syndical dans le monde aux fins de protéger les employeurs.
- 1162.** La vice-présidente employeuse souligne qu'il existe toute une gamme d'études de cas attestant que des personnes sont, à l'occasion d'actions collectives, victimes de comportements déraisonnables mettant en danger leur santé et leur sécurité. A son sens, l'amendement présenté ne fait pas double emploi; les actions collectives sont une réalité du monde du travail, et toute forme de violence et de harcèlement qui se manifeste à cette occasion est inacceptable.
- 1163.** Répondant à l'observation de la vice-présidente travailleuse faisant valoir que de nombreux syndicalistes ont été tués pour avoir pris part à des actions collectives légitimes, la vice-présidente employeuse précise que ces personnes sont aussi protégées aux termes de l'amendement présenté.
- 1164.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande prend note du fait qu'il s'agit d'un sujet sensible pour le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs. Il est déjà arrivé que des grèves et des blocages soient illégaux; de la même manière, il est aussi arrivé que des travailleurs soient harcelés par des employeurs pour avoir pris part à des activités syndicales, ou, à l'inverse, que ces travailleurs harcèlent des employeurs. L'orateur demande au groupe des travailleurs de préciser à quel endroit des conclusions proposées en vue d'une convention ces situations sont déjà visées, et au groupe des employeurs d'indiquer pourquoi, selon eux, la question n'est pas déjà traitée dans le texte.
- 1165.** La vice-présidente travailleuse explique que son groupe n'a cessé de demander au groupe des employeurs d'assurer que son intention n'était pas d'utiliser les instruments proposés pour porter atteinte au droit de mener des actions collectives. Le groupe des travailleurs ne soutient pas l'amendement.

- 
- 1166.** La vice-présidente employeuse explique que son groupe n'essaie pas d'entraver les actions collectives légitimes. L'amendement proposé lèvera toute ambiguïté quant au fait qu'aucune forme de violence et de harcèlement n'est acceptable.
- 1167.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine et du Chili soutiennent l'amendement. La définition large de la violence, qui a été adoptée dans les conclusions proposées, vise tous les comportements inacceptables, quels qu'ils soient. Plusieurs conventions de l'OIT définissent les actes de violence comme des actes commis en employant la force. Les conclusions proposées n'auront pas d'incidence sur les droits collectifs des travailleurs.
- 1168.** Le membre gouvernemental de Cuba fait observer que la légalité de l'action collective sera déterminée par la législation nationale applicable. Toutefois, l'amendement proposé risque de permettre une indemnisation allant au-delà de ce qui est déjà prévu. Par conséquent, l'orateur dit ne pas pouvoir appuyer l'amendement.
- 1169.** Le membre gouvernemental de la France, au nom de l'UE et de ses Etats membres, convient que l'amendement est redondant, le terme «victime» ayant déjà été défini comme incluant les employeurs, les travailleurs et leurs représentants respectifs.
- 1170.** Le membre gouvernemental du Japon est du même avis et n'appuie pas non plus l'amendement.
- 1171.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, au nom du groupe de l'Afrique, convient qu'il n'y a pas lieu d'énumérer toutes les circonstances dans lesquelles la violence pourrait se produire, ni d'être trop prescriptif. Les points 4 et 5 couvrent de manière adéquate la négociation collective et l'action collective. Le groupe de l'Afrique ne souscrit pas à l'amendement.
- 1172.** Le membre gouvernemental de l'Australie fait observer qu'il existe bien une lacune en matière de protection, en particulier dans des situations où un travailleur pourrait participer à un boycott ou à un piquet de grève concernant un autre lieu de travail en signe de solidarité. Il demande au secrétariat de préciser si une telle situation serait couverte par l'expression «monde du travail» dans la convention proposée.
- 1173.** La représentante adjointe du Secrétaire général souhaite clarifier le fait que le secrétariat n'est pas mandaté pour interpréter le texte que les mandants tripartites sont en train de négocier. C'est à la commission qu'il appartient de préciser le sens des points examinés. Nonobstant, elle peut confirmer que l'amendement renvoie à des questions traitées dans des points précédemment adoptés. Par exemple, le point 4 recouvre un large éventail de situations dans lesquelles la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent se produire. En outre, dans le point 5, il est reconnu que les travailleurs, les employeurs et des tiers peuvent aussi bien être des victimes que des auteurs de violence et de harcèlement. L'alinéa *b*) du point 13 ne fait plus référence aux seuls «travailleurs», mais mentionne désormais les «personnes concernées» afin d'élargir le soutien aux victimes au-delà de la définition de travailleur adoptée à l'alinéa *d*) du point 3. Par ailleurs, le point 8 sous le titre «Principes et droits fondamentaux au travail et protection» indique clairement que la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont protégées. Il convient de lire ces différents points ensemble pour comprendre la protection offerte par l'instrument proposé. Le type de situation envisagé par le membre gouvernemental de l'Australie serait donc couvert.
- 1174.** La vice-présidente employeuse se dit préoccupée par l'interprétation fournie par le secrétariat, étant donné que le groupe des employeurs souhaite appréhender la violence et le harcèlement sous tous leurs aspects. La commission a déjà examiné des questions qui sortent du cadre du lieu de travail, par exemple la violence domestique. Le groupe des employeurs

---

n'est pas contre une action collective légitime, mais souhaite aborder la question des actes de violence et de harcèlement qui peuvent se produire pendant une action collective ou en découler. Les débats sur les points 18, 24 et 25 fourniront d'autres occasions de se pencher sur ce sujet. Si le groupe des employeurs avait eu la possibilité de proposer des amendements au point 4 à ce stade, il aurait inclus les actions collectives. L'intervenante doute que le groupe des employeurs soit en mesure de voter en faveur d'un instrument juridiquement contraignant si cette question n'est pas traitée. L'oratrice exprime également l'espoir que les gouvernements examineront la question de plus près avant la deuxième discussion en 2019.

**1175.** L'amendement n'est pas adopté.

**1176.** Le point 13 est adopté, tel qu'amendé.

## **Appui et orientations**

**1177.** Le titre «Appui et orientations» est adopté sans modification.

### **Point 14**

#### Texte introductif

**1178.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom de l'Australie, d'Israël, du Japon, de la Norvège et de la Suisse, présente un amendement consistant à remplacer, dans le texte introductif du point 14, «s'assurer» par «s'efforcer de garantir». Le but n'est pas de limiter les consultations, mais de reconnaître que les gouvernements ne pourront pas en définitive garantir l'efficacité des mesures.

**1179.** La vice-présidente travailleuse fait valoir que l'amendement affaiblit le propos du texte et que les gouvernements ont déjà le choix parmi un éventail de mesures possibles. Elle ne soutient pas l'amendement.

**1180.** La vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran souscrivent à l'amendement.

**1181.** L'amendement est adopté.

**1182.** Le texte introductif du point 14 est adopté, tel qu'amendé.

#### Alinéa a) du point 14

**1183.** L'alinéa a) du point 14 est adopté sans modification.

#### Alinéa b) du point 14

**1184.** Le membre gouvernemental de l'Australie, s'exprimant aussi au nom des Etats-Unis, d'Israël, du Japon et de la Norvège, présente un amendement consistant à remplacer «et d'autres outils» par «ou d'autres outils», de telle sorte que les gouvernements ne soient tenus de mettre à disposition que les outils jugés pertinents au regard du contexte.

**1185.** La vice-présidente travailleuse demande au secrétariat si le texte initial donne déjà aux gouvernements une certaine souplesse pour choisir les outils à fournir.

- 
- 1186.** La représentante adjointe du Secrétaire général déclare que le choix des outils dépendra des circonstances. Les termes «et d'autres outils» expriment la nécessité de fournir davantage que des orientations, des ressources et des formations.
- 1187.** La vice-présidente travailleuse préfère le texte initial.
- 1188.** La membre gouvernementale du Brésil présente un sous-amendement appuyé par le membre gouvernemental du Koweït et visant à remplacer «ou d'autres outils» par «entre autres outils», à titre de compromis.
- 1189.** La vice-présidente travailleuse soutient le sous-amendement.
- 1190.** La vice-présidente employeuse n'est pas favorable au sous-amendement, car il réduit la souplesse offerte aux gouvernements quant au choix des outils à mettre à disposition.
- 1191.** La membre gouvernementale de la Nouvelle-Zélande et le membre gouvernemental de l'Australie, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux des Etats-Unis, d'Israël, du Japon et de la Norvège, ne souscrivent pas au sous-amendement.
- 1192.** Le sous-amendement n'est pas adopté.
- 1193.** La vice-présidente travailleuse approuve l'amendement initial.
- 1194.** L'amendement est adopté.
- 1195.** La vice-présidente employeuse présente un amendement consistant, à l'alinéa *b*) du point 14, à insérer «gratuitement» entre «sont mis» et «à la disposition» et à supprimer «ainsi que des autorités chargées du contrôle de l'application de la législation, et que des initiatives en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation, sont entreprises». Elle fait valoir que la mention des autorités chargées du contrôle de l'application de la législation est inutile et que les informations fournies gracieusement par les gouvernements serviront aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs.
- 1196.** Le membre gouvernemental de Cuba voit dans l'amendement une velléité de transférer des employeurs aux gouvernements la responsabilité de protéger les travailleurs.
- 1197.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, car il est libellé au passif («mis gratuitement à la disposition»), alors que le texte initial laisse entendre que les gouvernements ont un rôle plus actif à jouer dans la diffusion d'informations. De plus, cet amendement ne fait plus mention des autorités chargées du contrôle de l'application de la législation ni des campagnes de sensibilisation.
- 1198.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, estime qu'il importe de faire référence aux autorités chargées du contrôle de l'application de la législation et aux campagnes de sensibilisation et, partant, n'est pas favorable à l'amendement.
- 1199.** La vice-présidente employeuse fait observer que l'alinéa *b*) du point 14 impose une obligation aux Etats Membres. L'amendement vise à établir que les orientations, ressources, formations et autres outils éventuels élaborés à l'intention des partenaires sociaux seraient mis à disposition gratuitement.
- 1200.** L'amendement n'est pas adopté.



- 
- 1201.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement consistant à remplacer «chargées du contrôle de l'application de la législation» par «compétentes», de manière à englober d'autres instances comme les services sociaux.
- 1202.** La vice-présidente employeuse, la vice-présidente travailleuse ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, soutiennent l'amendement.
- 1203.** L'amendement est adopté.
- 1204.** L'alinéa *b)* du point 14 est adopté, tel qu'amendé.
- 1205.** Le point 14 est adopté, tel qu'amendé.

### **Moyens de mise en œuvre**

- 1206.** Le titre «Moyens de mise en œuvre» est adopté sans modification.

### **Point 15**

- 1207.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux de l'Australie, d'Israël, du Japon et de la Norvège, retire un amendement qui consistait à insérer, après «, y compris», «, si nécessaire,» au point 15.
- 1208.** Le point 15 est adopté sans modification.
- 1209.** La partie C est adoptée, telle qu'amendée.

### **D. Conclusions proposées en vue d'une recommandation**

- 1210.** Pour ce qui est de la partie D, quatre amendements visant à remplacer les mots «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail», un amendement visant à remplacer «violence fondée sur le genre» par «violence et harcèlement fondés sur le genre» et trois amendements visant à remplacer «violence fondée sur le genre» par «violence et harcèlement» sont retirés, sur la base des décisions prises par la commission.
- 1211.** Le titre de la partie D «Conclusions proposées en vue d'une recommandation» est adopté sans modification.

### **Point 16**

- 1212.** La vice-présidente employeuse retire un amendement visant à supprimer le point 16.
- 1213.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada et de la Suisse, présente un amendement visant à remplacer, après «préambule», le reste de la phrase par «bref et précis», de sorte qu'elle se lirait comme suit: «La recommandation devrait comporter un préambule bref et précis.»
- 1214.** La vice-présidente travailleuse souligne que le libellé initial est la terminologie utilisée au BIT, qui devrait être maintenue.

- 
1215. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement et regrette que cette formulation n'ait pas été suggérée aussi pour les conclusions proposées en vue d'une convention.
1216. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, bien que comprenant l'esprit de l'amendement, ont une préférence pour le libellé habituel.
1217. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, propose un sous-amendement visant à conserver le texte initial et à le faire précéder des termes «bref et précis».
1218. La vice-présidente travailleuse demande au secrétariat de préciser l'incidence de ce libellé sur le contenu de la recommandation.
1219. La représentante adjointe du Secrétaire général précise que, dans le cas d'une recommandation complétant une convention, le préambule est généralement court et contient souvent des informations factuelles, telles que la date et le lieu de son adoption, ainsi que le titre de la convention qu'elle accompagne. Le libellé de ce point est tiré du paragraphe 1 de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.
1220. La vice-présidente travailleuse préfère le texte initial, qui est déjà concis, et n'appuie donc pas le sous-amendement.
1221. La vice-présidente employeuse souhaite conserver les mots «bref et précis».
1222. Le membre gouvernemental de la France, au nom de l'UE et de ses Etats membres, retire le sous-amendement.
1223. L'amendement n'est pas adopté.
1224. Le point 16 est adopté sans modification.

## **Principes et droits fondamentaux au travail et protection**

1225. Le titre «Principes et droits fondamentaux au travail et protection» est adopté sans modification.

### **Point 17**

1226. La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom de la membre gouvernementale de la Norvège, présente un amendement visant à supprimer «toutes les formes de», ce qui donnerait: «[...] les Membres devraient inclure des dispositions relatives à cette violence et à ce harcèlement [...]».
1227. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.
1228. La vice-présidente travailleuse n'a pas d'objection à cet amendement.
1229. L'amendement est adopté.

- 
- 1230.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom de la membre gouvernementale de la Norvège, présente un amendement visant à insérer, après «le droit du travail», «et de l'emploi» pour indiquer que la législation relative à l'emploi est pertinente aussi pour couvrir les questions de violence et de harcèlement dans le monde du travail dans certains contextes nationaux.
- 1231.** La vice-présidente travailleuse appuie l'amendement.
- 1232.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient l'amendement.
- 1233.** L'amendement est adopté.
- 1234.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à remplacer «dans le droit du travail, de la sécurité et de la santé au travail et de l'égalité et de la non-discrimination,» par «dans le droit du travail et dans la législation de l'emploi, de la sécurité et de la santé au travail, de l'égalité et de la non-discrimination, dans la législation sur la violence domestique. Beaucoup de gouvernements ont adopté une législation sur la violence domestique et le monde du travail; il faudrait promouvoir ce type de législation.
- 1235.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas cet amendement, car ce genre de législation n'existe pas dans tous les Etats Membres. Par ailleurs, la violence domestique est déjà traitée par d'autres types de lois.
- 1236.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, fait observer que la violence domestique mérite d'être traitée de façon spécifique, comme en a convenu la commission dans ses débats sur l'alinéa g) du point 6 et de l'alinéa e) du point 13. Vu que la mention expresse de la législation sur la violence domestique soulève quelques préoccupations, l'orateur n'appuie pas l'amendement.
- 1237.** Le membre gouvernemental de l'Australie s'associe à l'UE et à ses Etats membres. Il propose un sous-amendement visant à déplacer les mots «, y compris la violence domestique,» avant «dans le droit du travail».
- 1238.** Le membre gouvernemental de Cuba observe que ce sous-amendement aurait pour effet d'élargir le champ de la convention et de la recommandation. Il n'appuie pas le sous-amendement.
- 1239.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, d'Israël et du Mexique partagent l'avis du membre gouvernemental de Cuba ainsi que du membre gouvernemental de la France s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres.
- 1240.** Le membre gouvernemental de l'Australie retire le sous-amendement.
- 1241.** La vice-présidente travailleuse retire l'amendement.
- 1242.** Le point 17 est adopté, tel qu'amendé.

---

## **Point 18**

- 1243.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer «Les Membres devraient veiller à ce que tous les travailleurs, y compris ceux qui sont davantage exposés à la violence et au harcèlement du fait de leur secteur d'activité, de leur profession ou de leurs modalités de travail, jouissent pleinement de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, conformément à» par le libellé ci-après: «Lorsqu'ils traitent la question de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, les Membres devraient respecter, promouvoir et réaliser les principes et les droits énoncés dans».
- 1244.** La vice-présidente travailleuse ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique et que le membre gouvernemental de la France s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres n'appuient pas l'amendement.
- 1245.** La vice-présidente employeuse exprime sa déception que l'amendement ne soit pas appuyé, car le libellé qu'il propose est conforme à celui de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998). Les employeurs aussi devraient jouir de la liberté d'association, tout comme les gouvernements lorsqu'ils sont employeurs. Le groupe des employeurs est prêt à reporter la discussion, mais il reviendra sur la question au cours des délibérations de la commission en 2019.
- 1246.** L'amendement n'est pas adopté.
- 1247.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux de l'Australie, de la République de Corée, d'Israël et de la Norvège, retire un amendement qui visait à remplacer, avant «davantage exposés», «sont» par «peuvent être».
- 1248.** Le point 18 est adopté sans modification.

## **Point 19**

### Texte introductif

- 1249.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer «appropriées» après «mesures», parce que les mesures ne sont pas forcément universellement applicables.
- 1250.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement. Le dialogue social est le socle sur lequel les travailleurs et les employeurs s'appuient pour régler leurs problèmes dans le monde du travail. Les travailleurs sont les mieux placés pour recenser les risques et les solutions.
- 1251.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande le juge superflu, car il va de soi que les mesures doivent être appropriées.
- 1252.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de l'Australie, des Etats-Unis, d'Israël, de la Thaïlande, ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient l'amendement.
- 1253.** La vice-présidente travailleuse et le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande acceptent d'appuyer l'amendement, sous réserve que le mot «appropriées» n'ait pas d'incidence sur le fond.

---

**1254.** L'amendement est adopté.

**1255.** Le texte introductif du point 19 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéa a) du point 19

**1256.** Le membre gouvernemental d'Israël, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux de l'Australie et des Etats-Unis, présente un amendement visant à remplacer «encourager la négociation collective à tous les niveaux comme moyen de» par «encourager les partenaires sociaux à intégrer dans les conventions collectives des dispositions visant à» et à remplacer «d'y remédier et de» par «à y remédier et à», de sorte que l'alinéa se lise comme suit: «encourager les partenaires sociaux à intégrer dans les conventions collectives des dispositions visant à prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail et à y remédier et à traiter les effets de la violence domestique sur le monde du travail;». L'amendement ne vise pas à empiéter sur la négociation collective, mais à préciser le rôle et les responsabilités des Etats Membres, conformément à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

**1257.** La vice-présidente employeuse fait observer que ce ne sont pas les conventions collectives qui préviendront la violence et le harcèlement dans le monde du travail et qu'il ne convient pas forcément que les Etats Membres encouragent les partenaires sociaux à aller plus loin, au-delà de la promotion de la négociation collective. Elle présente un sous-amendement visant à remplacer l'alinéa par «promouvoir le rôle de la négociation collective pour remédier à la violence et au harcèlement dans le monde du travail et traiter les effets de la violence domestique sur le monde du travail;».

**1258.** La vice-présidente travailleuse estime que l'intention qui sous-tend l'alinéa est de créer un environnement qui aide la négociation collective à contribuer à la prévention de la violence et du harcèlement. On peut y parvenir en encourageant la négociation collective à tous les niveaux, conformément à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le groupe des travailleurs n'appuie pas le sous-amendement ni l'amendement.

**1259.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine et du Canada ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique n'appuient ni le sous-amendement ni l'amendement. Les gouvernements peuvent encourager la négociation collective, mais non agir sur le contenu des accords qui en résultent.

**1260.** La vice-présidente employeuse retire le sous-amendement.

**1261.** Le membre gouvernemental d'Israël retire l'amendement.

**1262.** La vice-présidente employeuse retire un amendement visant à remplacer «encourager» par «promouvoir le rôle de».

**1263.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer «à tous les niveaux» par «, lorsqu'il y a lieu,». Les lieux de travail ne recourent pas tous à la négociation collective; c'est un moyen de traiter la question de la violence et du harcèlement, mais ce n'est pas le seul.

**1264.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement.



- 
- 1265.** Le membre gouvernemental de l'Argentine ainsi que le membre gouvernemental de la France, au nom de l'UE et de ses Etats membres, et le membre gouvernemental de l'Ouganda, au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement. La négociation collective s'exerce à différents niveaux, par exemple à celui de l'entreprise ou du secteur.
- 1266.** La vice-présidente employeuse rappelle que les cadres juridiques varient et que la négociation collective ne se déroule pas toujours à tous les niveaux.
- 1267.** L'amendement n'est pas adopté.
- 1268.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à remplacer «tous les» par «différents», de façon que le membre de phrase soit libellé comme suit: «encourager la négociation collective à différents niveaux [...]».
- 1269.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement, renvoyant aux commentaires qu'elle a précédemment formulés sur la question.
- 1270.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, car son groupe n'accepte pas l'idée qui en résulte que les gouvernements puissent encourager une forme de négociation collective de préférence à d'autres.
- 1271.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, s'associe à la déclaration du groupe des travailleurs et, suivi en cela par le membre gouvernemental de l'Argentine, n'appuie pas l'amendement.
- 1272.** Les membres gouvernementaux des Etats-Unis et de l'Australie appuient l'amendement.
- 1273.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, retire l'amendement.
- 1274.** Le membre gouvernemental de la Suisse, s'exprimant aussi au nom du membre gouvernemental d'Israël, présente un amendement visant à remplacer, après «encourager», «la négociation collective à tous les niveaux» par «à tous les niveaux la négociation collective et d'autres formes de participation des travailleurs, le cas échéant». La proposition vise à élargir l'éventail d'acteurs avec lesquels des consultations peuvent être organisées, pour garantir que la représentation des travailleurs ne dépende pas d'une procédure officielle de négociation.
- 1275.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement.
- 1276.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement dans la mesure où il limite l'ampleur du champ induit par les termes «à tous les niveaux».
- 1277.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, de l'Egypte ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement.
- 1278.** L'amendement n'est pas adopté.
- 1279.** La vice-présidente employeuse dit avoir appris que l'on s'interrogeait sur les réelles motivations des employeurs à soutenir le principe selon lequel toute personne devrait être protégée de la violence et du harcèlement, y compris les personnes LGBTI. Le groupe des employeurs est gravement préoccupé par le texte en l'état, car sa formulation repose sur l'exclusion de certains groupes qui seront privés de protection. L'oratrice exprime par

---

ailleurs le regret que des amendements essentiels soient retirés sans examen suffisant et note que, dans le passé, des questions relatives à la négociation collective – comme la «négociation à tous les niveaux» – ont eu pour effet de restreindre le soutien à certaines normes internationales du travail, comme la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. L'inclusion des termes «négociation à tous les niveaux» imposerait aux gouvernements d'encourager à tous les niveaux la négociation collective en matière de prévention de la violence et du harcèlement et serait très problématique pour le groupe des employeurs. Elle créerait une incertitude inutile, car il existe au niveau national différents modes de négociation. L'oratrice se dit aussi préoccupée par l'absence de débat et de dialogue constructif sur des questions qui revêtent une grande importance pour les employeurs. Elle dit qu'en l'état le texte ne peut pas servir de base de travail suffisante à la deuxième discussion en 2019. De plus, le groupe des employeurs se demande si le tripartisme fonctionne efficacement au sein de la commission. Il semble en effet que la diversité des points de vue n'est pas prise en compte et que seules les expressions les plus véhémentes sont entendues. L'oratrice souligne enfin que le groupe des employeurs a fait preuve d'ouverture en vue d'aborder des questions qui sont très pressantes et touchent de près à notre humanité. Elle appelle instamment la commission à faire tout son possible pour aboutir à un ou plusieurs instruments pouvant susciter une large adhésion et changer véritablement la donne.

- 1280.** La vice-présidente travailleuse réaffirme que la violence et le harcèlement sont des actes odieux et que les personnes LGBTI y sont particulièrement exposées. Son groupe est déterminé à ce que les travailleurs LGBTI soient pris en compte mais convient que cela risque de poser un problème à certains Etats Membres. Si l'on veut parvenir à une convention, complétée par une recommandation, qui soit largement ratifiée, toutes les parties au débat doivent être entendues.
- 1281.** Le président réaffirme que l'OIT a la possibilité de montrer au monde que ses mandants disposent des moyens voulus pour combattre la violence et le harcèlement. Bien que les avis divergent quant à la meilleure façon de procéder, l'idée qu'il faut s'attaquer à la question fait consensus. L'orateur espère que le clivage constaté sur certaines questions pourra être évité. Bien que les débats progressent lentement, la commission peut aller de l'avant dans un esprit de coopération et de compréhension mutuelle.
- 1282.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à remplacer «et d'y remédier et de traiter les effets de la violence domestique sur le monde du travail» par «et d'apporter un appui aux travailleurs qui sont victimes de violence domestique». A des fins d'harmonisation avec le libellé de l'alinéa *e)* du point 13, il présente ensuite un sous-amendement libellé comme suit: «et prendre des mesures pour remédier aux effets de la violence domestique».
- 1283.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas l'amendement.
- 1284.** La vice-présidente travailleuse dit que l'amendement, tel que sous-amendé, change considérablement le sens du libellé. Elle dit que le point 31 renvoie aussi à l'alinéa *e)* du point 13.
- 1285.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, retire l'amendement.
- 1286.** L'alinéa *a)* du point 19 est adopté sans modification.

---

Alinéa *b*) du point 19

- 1287.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à remplacer, à l'alinéa *b*) du point 19, «faciliter» par «promouvoir», l'intention étant de mieux rendre compte de la situation des pays où le gouvernement n'est peut-être pas en mesure de faciliter la négociation collective.
- 1288.** La vice-présidente travailleuse dit que l'idée qui sous-tend l'alinéa est de créer un environnement propice à la négociation collective exempt de toute ingérence gouvernementale. Elle n'appuie pas l'amendement.
- 1289.** La vice-présidente employeuse appuie l'amendement, tout comme le membre gouvernemental de l'Australie.
- 1290.** Le membre gouvernemental de l'Argentine n'appuie pas l'amendement.
- 1291.** Le membre gouvernemental d'Israël demande au secrétariat si le mot «faciliter» ne risque pas d'entraîner trop d'intervention de l'Etat dans les affaires des partenaires sociaux.
- 1292.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique que, dans le texte, le mot «faciliter» veut dire fournir des informations, relatives notamment aux bonnes pratiques, pour aider la négociation collective.
- 1293.** La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement visant à remplacer «promouvoir» par «soutenir».
- 1294.** La vice-présidente travailleuse et les membres gouvernementaux d'Argentine et d'Israël appuient le sous-amendement.
- 1295.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.
- 1296.** La vice-présidente employeuse retire un amendement qui tendait à insérer «, si nécessaire,» après «collective».
- 1297.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement qui vise à remplacer, avant «informations», «en recueillant et en diffusant des» par «en se fondant sur la collecte et la diffusion d'», pour qu'il puisse être rendu compte de la situation propre à chaque Etat Membre.
- 1298.** La vice-présidente employeuse estime que cet amendement relève de la sémantique.
- 1299.** La vice-présidente travailleuse, appuyée par la membre gouvernementale des Etats-Unis, n'appuie pas l'amendement. Le libellé initial cherche à motiver les gouvernements à partager les informations sur les tendances et les bonnes pratiques en matière de négociation et de contenu des conventions collectives.
- 1300.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, retire l'amendement.
- 1301.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant, après «informations», à supprimer le reste de l'alinéa, jugé trop prescriptif.
- 1302.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement et souligne que l'objet d'une recommandation est de fournir des orientations, notamment par l'intermédiaire de bonnes pratiques.

- 
- 1303.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine et du Canada n'appuient pas l'amendement.
- 1304.** L'amendement n'est pas adopté.
- 1305.** L'alinéa *b)* du point 19 est adopté, tel qu'amendé.
- 1306.** Le point 19 est adopté, tel qu'amendé.

### **Point 20**

- 1307.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer le point 20, faisant observer que celui-ci pourrait engendrer pour les Etats Membres des problèmes en matière d'extraterritorialité.
- 1308.** La vice-présidente travailleuse ainsi que le membre gouvernemental de la France s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres soulignent combien il est important d'avoir une disposition relative aux travailleurs migrants, et n'appuient donc pas l'amendement.
- 1309.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine et du Mexique n'appuient pas l'amendement.
- 1310.** La vice-présidente employeuse retire l'amendement.
- 1311.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à insérer «indépendamment de leur statut migratoire» après «les travailleurs migrants».
- 1312.** La vice-présidente employeuse souligne qu'en effet tout le monde devrait être protégé.
- 1313.** Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil et du Koweït, le membre gouvernemental de la France s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres et le membre gouvernemental de l'Ouganda s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique appuient l'amendement.
- 1314.** La membre gouvernementale du Mexique appuie l'amendement et rappelle les discussions menées dans le cadre de la Commission de la Conférence pour les migrations de main-d'œuvre et du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.
- 1315.** La membre gouvernementale des Etats-Unis note que les travailleurs migrants doivent être protégés, par exemple au moyen de dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail. Toutefois, elle se demande quelles sont les incidences de la conception globale de la violence et du harcèlement figurant dans le point 20 et de la définition de travailleur dans la partie B, qui couvre également les personnes à la recherche d'un emploi: les employeurs devront-ils embaucher des migrants qui n'ont pas de permis de travail? Il y a aussi la question de l'extraterritorialité dans les pays d'origine, de destination et de transit. L'intervenante n'appuie pas l'amendement.
- 1316.** Le membre gouvernemental de Cuba explique que la raison d'être de l'instrument est de protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement. Les travailleurs migrants doivent être protégés.
- 1317.** Tout en exprimant sa préoccupation quant à la portée de l'amendement, qui dépasse le cadre du lieu de travail, la membre gouvernementale de la République dominicaine déclare qu'elle peut toutefois appuyer l'amendement.

- 
- 1318.** La membre gouvernementale de l’Egypte demande si cet amendement vise en fait à recommander aux Etats Membres de protéger les migrants en situation irrégulière.
- 1319.** Les vice-présidentes employeuse et travailleuse déclarent que le point 20 assurera la protection de tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut migratoire.
- 1320.** Le membre gouvernemental de l’Argentine souligne l’importance de ce point, qui concerne la protection contre l’exploitation et le travail forcé, auxquels les travailleurs migrants sont particulièrement exposés.
- 1321.** L’amendement est adopté.
- 1322.** Le membre gouvernemental de l’Australie, s’exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux du Canada, d’Israël, de la Norvège, de la Nouvelle-Zélande et de la Suisse, présente un amendement visant à supprimer «dans les pays d’origine, de destination et de transit» et à ajouter, après «harcèlement», les mots «dans le monde du travail». L’amendement traite de l’extraterritorialité et établit un lien entre la protection et la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
- 1323.** La vice-présidente employeuse appuie l’amendement.
- 1324.** La vice-présidente travailleuse déclare que le point 20 fournit des orientations utiles aux Etats Membres qui sont des pays d’origine, de destination ou de transit.
- 1325.** Le membre gouvernemental du Koweït, appuyé par les membres gouvernementaux de l’Argentine et du Brésil, n’appuie pas l’amendement. L’emploi peut commencer dans le pays d’origine puis se poursuivre dans un pays de destination.
- 1326.** Le membre gouvernemental d’Israël explique que l’objet de l’amendement est de lever toute ambiguïté dans le point 20. Le texte initial pourrait impliquer qu’un Etat Membre pays de destination soit censé offrir une protection aux travailleurs migrants dans les pays d’origine et de transit.
- 1327.** Le membre gouvernemental de Cuba, appuyé par la membre gouvernementale du Brésil, propose un sous-amendement visant à insérer «, selon qu’il convient,» après «de transit».
- 1328.** Le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, et la membre gouvernementale de la République dominicaine appuient le sous-amendement.
- 1329.** Le sous-amendement est adopté.
- 1330.** Le point 20 est adopté, tel qu’amendé.

## **Point 21**

- 1331.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, appuyée par la membre gouvernementale de la Norvège, présente un amendement visant à insérer «, le cas échéant,» après «veiller», car certains Etats Membres n’ont pas encore ratifié les instruments énumérés.
- 1332.** La vice-présidente travailleuse n’appuie pas l’amendement, qui revient à supprimer la référence aux conventions fondamentales. Elle précise que, en vertu de la Déclaration de l’OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), les Etats Membres s’engagent à respecter et promouvoir les principes concernant les droits énoncés dans les conventions fondamentales, qu’ils les aient ratifiées ou non.



- 
1333. La vice-présidente employeuse estime que l'énumération des instruments pourrait créer des obstacles à la ratification. Elle appuie l'amendement.
1334. Le membre gouvernemental du Koweït rappelle que les conventions fondamentales énumérées doivent être prises en considération, même si elles n'ont pas été ratifiées.
1335. La membre gouvernementale des Etats-Unis retire l'amendement.
1336. La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom des membres gouvernementaux de l'Australie, de la Norvège et de la Suisse, présente un amendement visant à insérer «dans l'emploi» après «non-discrimination».
1337. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.
1338. La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, car le terme «emploi» ne couvre pas toutes les conventions pertinentes, notamment la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, qui porte sur la profession en plus de l'emploi.
1339. Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuie pas l'amendement.
1340. L'amendement n'est pas adopté.
1341. Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente un amendement visant à ajouter «, et d'autres instruments pertinents» à la fin du point.
1342. Les membres gouvernementaux de l'Argentine, du Brésil, du Canada et du Koweït appuient l'amendement.
1343. L'amendement est adopté.
1344. Le point 21 est adopté, tel qu'amendé.

## **Mesures de prévention**

1345. Le titre «Mesures de prévention» est adopté sans modification.

## **Point 22**

1346. Le membre gouvernemental de l'Australie présente un amendement visant à insérer «pertinents» après «instruments», de sorte que le membre de phrase soit ainsi libellé: «[...] dans la législation et les politiques nationales devraient tenir compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail relatifs à la sécurité et à la santé au travail», ce qui permet d'inscrire l'instrument dans une perspective d'avenir.
1347. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement.
1348. La vice-présidente travailleuse n'appuie pas l'amendement, notant qu'une recommandation fournit des orientations et que, en matière de violence et de harcèlement, tous les instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail sont pertinents.
1349. L'amendement est adopté.

- 
- 1350.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à supprimer le texte du point 22 après «Organisation internationale du Travail». La liste des instruments est longue, incomplète et crée une hiérarchie superflue.
- 1351.** La vice-présidente employeuse est favorable à l'amendement qui, sur le fond, est identique à l'amendement proposé par le groupe des employeurs. La liste d'instruments, dont beaucoup n'ont pas fait l'objet d'une ratification massive, pourrait être source de dissensions et créer des obstacles.
- 1352.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas les amendements. Elle estime que la référence à d'autres instruments donne des indications utiles.
- 1353.** La membre gouvernementale des Etats-Unis appuie la proposition. La liste d'instruments détourne l'attention de la question principale et pourrait devenir redondante par la suite.
- 1354.** Les amendements sont adoptés, et un amendement connexe devient caduc.
- 1355.** Le point 22 est adopté, tel qu'amendé.

### **Point 23**

#### Texte introductif

- 1356.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer l'intégralité du texte introductif par «Les Membres devraient encourager les employeurs à consulter, lorsqu'il y a lieu et conformément à la législation nationale, les travailleurs et leurs représentants au sujet des politiques sur la violence et le harcèlement visées à l'alinéa b) du point 12, et ces politiques devraient, dans la mesure du possible:». Les petites entreprises et les entreprises familiales pourraient ne pas être en mesure de se conformer à cette prescription de consultation.
- 1357.** La vice-présidente travailleuse fait observer qu'il convient de faire preuve de souplesse dans le libellé des recommandations, car elles ont vocation à fournir des orientations. Les travailleurs devraient pouvoir participer à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques sur la violence et le harcèlement adoptées par les employeurs. L'oratrice n'est pas favorable à l'amendement.
- 1358.** Le membre gouvernemental de l'Australie fait remarquer que les gouvernements seraient obligés de demander aux travailleurs de participer aux processus de consultation. Toutefois, étant donné que la définition du terme «travailleur» est extrêmement large, il serait difficile de consulter toutes les personnes désignées par ce terme, par exemple les personnes à la recherche d'un emploi.
- 1359.** La membre gouvernementale du Canada, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement.
- 1360.** En réponse à une question posée par le membre gouvernemental d'Israël, la vice-présidente travailleuse demande au secrétariat de préciser si le texte proposé vise la consultation des personnes à la recherche d'un emploi.

- 
- 1361.** La représentante adjointe du Secrétaire général indique que le point 12, qui a été longuement examiné et adopté la veille, porte sur les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé sur les lieux de travail, y compris les politiques et la cartographie des risques en la matière, et que ceux-ci s'appliquent aux personnes qui travaillent effectivement.
- 1362.** La vice-présidente employeuse cite l'alinéa *b)* du point 12, qui dispose d'adopter des mesures particulières, et le point 16, qui indique que les dispositions de la recommandation devraient s'appliquer conjointement avec celles de la convention. Aussi l'oratrice soutient-elle que les définitions et le champ d'application assez large, dont est convenue la commission, posent problème tout au long du texte.
- 1363.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un sous-amendement visant à remplacer le texte après «Les Membres devraient» par le libellé suivant: «le cas échéant, préciser que les travailleurs et leurs représentants devraient prendre part à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de la politique sur la violence et le harcèlement adoptée par l'employeur, visée au point 12 *b)*, et cette politique devrait».
- 1364.** Les membres gouvernementaux des Etats-Unis et d'Israël demandent des précisions concernant l'emploi du terme «préciser».
- 1365.** La représentante adjointe du Secrétaire général déclare que le terme «préciser» est utilisé au sens d'«indiquer» ou encore d'«énoncer». Il ne s'agit pas de préciser de quelle manière ou à quel moment ces consultations devraient se dérouler.
- 1366.** La membre gouvernementale des Etats-Unis reste préoccupée par le fait que les futurs lecteurs de la convention n'auront pas connaissance des discussions qui se sont tenues à la commission, d'où l'importance de bien clarifier quelles sont les personnes visées.
- 1367.** La vice-présidente employeuse déclare qu'il est important de prendre en considération une large gamme d'employeurs, y compris les entreprises familiales, qui devront comprendre quelle est l'application pratique du texte. L'oratrice préfère l'amendement, car le sous-amendement rend la question plus compliquée.
- 1368.** La vice-présidente travailleuse a une préférence pour le texte initial, car il conviendrait d'employer l'expression «prendre part» et non le verbe «encourager».
- 1369.** Le membre gouvernemental de l'Australie ainsi que le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, expriment leur préférence pour le sous-amendement.
- 1370.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé, et plusieurs amendements deviennent caducs.
- 1371.** Le texte introductif du point 23 est adopté, tel qu'amendé.

#### Alinéa *a)* du point 23

- 1372.** La membre gouvernementale des Etats-Unis présente un amendement consistant, par souci de cohérence, à remplacer le reste de l'alinéa après «affirmer» par le libellé suivant: «que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés». Les membres gouvernementaux de l'Argentine et de l'Inde appuient cette proposition.
- 1373.** La vice-présidente travailleuse, la vice-présidente employeuse et le membre gouvernemental de la France, au nom de l'UE et de ses Etats membres, sont favorables à l'amendement.

---

**1374.** L'amendement est adopté.

**1375.** L'alinéa *a)* du point 23 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéa *b)* du point 23

**1376.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer l'alinéa *b)* du point 23 par le libellé suivant: «comporter des mesures de prévention de la violence et du harcèlement». La référence aux programmes et aux objectifs mesurables est pénalisante pour les petites entreprises.

**1377.** La vice-présidente travailleuse n'appuie pas la proposition, car celle-ci supprime la référence aux programmes de prévention.

**1378.** La membre gouvernementale du Canada, le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et la membre gouvernementale du Brésil expriment leur préférence pour le texte initial; la membre gouvernementale du Brésil demande toutefois au secrétariat de fournir des exemples d'«objectifs mesurables».

**1379.** La représentante adjointe du Secrétaire général explique qu'il s'agit de cibles à atteindre qui sont définies à partir de problèmes mis en évidence; elle cite par exemple la réduction du nombre de personnes souffrant de stress psychologique. Pour définir certaines améliorations concrètes, il est judicieux de tenir compte de la taille et de la nature des entreprises.

**1380.** Le membre gouvernemental d'Israël partage l'avis de la membre gouvernementale du Brésil en ce qui concerne la mention des programmes de prévention, mais fait observer que ces derniers ne sont pas toujours assortis d'objectifs mesurables. L'orateur propose un sous-amendement visant à ajouter «s'il y a lieu» avant «d'objectifs mesurables», qui est appuyé par la membre gouvernementale du Brésil.

**1381.** La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse se prononcent en faveur du sous-amendement.

**1382.** L'amendement est adopté, tel que sous-amendé.

**1383.** L'alinéa *b)* du point 23 est adopté, tel qu'amendé.

Alinéa *c)* du point 23

**1384.** L'alinéa *c)* du point 23 est adopté sans modification.

Nouvel alinéa après l'alinéa *c)* du point 23

**1385.** Le membre gouvernemental de la Suisse, appuyé par la membre gouvernementale des Etats-Unis, présente un amendement qui consiste à ajouter, après l'alinéa *c)* du point 23, un nouvel alinéa libellé comme suit: «promouvoir des mesures organisationnelles propres à atténuer les tensions et les conflits sur le lieu de travail». L'amendement vise à appuyer les principaux programmes de prévention qui s'attaquent à la racine du problème, afin d'éliminer les facteurs de violence et de harcèlement.

**1386.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas l'amendement, car il créerait un surcroît de prescriptions que les petites entreprises pourraient avoir du mal à appliquer.

- 
- 1387.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, dit n'être pas favorable à l'introduction de deux nouvelles notions – tensions et conflits – à ce stade du texte. Il présente un sous-amendement à l'effet de remplacer le membre de phrase «les tensions et les conflits sur le lieu de travail» par «les risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail».
- 1388.** La vice-présidente travailleuse, la membre gouvernementale du Canada ainsi que le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, n'appuient pas l'amendement.
- 1389.** L'amendement n'est pas adopté.

Alinéa *d*) du point 23

- 1390.** La vice-présidente employeuse présente un amendement qui vise à supprimer l'alinéa *d*) du point 23. Compte tenu de la large définition qui a été donnée au terme «travailleur» dans ce texte, il est difficile de déterminer les personnes qui devraient être consultées, informées ou formées. En outre, il se peut qu'il n'y ait pas de représentants des travailleurs au sein des petites entreprises, et la référence aux «modalités applicables» n'est pas suffisamment précise.
- 1391.** La vice-présidente travailleuse se dit favorable au texte initial et estime qu'il est important que les travailleurs et leurs représentants soient consultés. Deux conventions, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, contiennent des dispositions sur la consultation des travailleurs qui ne tiennent pas compte de la taille de l'entreprise.
- 1392.** Le membre gouvernemental de l'Australie appuie l'amendement présenté par le groupe des employeurs, mais ne voit pas l'intérêt de l'alinéa *d*), dans la mesure où il est déjà indiqué dans le texte introductif du point 23 que les travailleurs et leurs représentants devraient prendre part à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de ces politiques.
- 1393.** Le membre gouvernemental d'Israël demande au secrétariat d'apporter des précisions concernant l'objet de l'alinéa *d*).
- 1394.** La représentante adjointe du Secrétaire général fait savoir que l'objectif de cet alinéa était de mettre l'accent sur la façon dont les travailleurs et leurs représentants pouvaient être consultés, informés et formés, moyennant par exemple des affiches, des bulletins d'information ou des courriels – en particulier lorsque les travailleurs ne maîtrisent pas la langue utilisée sur le lieu de travail –, dans le but que l'information parvienne à toutes les parties concernées.
- 1395.** Le membre gouvernemental d'Israël est d'avis que l'alinéa *d*) ne satisfait pas l'objectif fixé par le Bureau et, par conséquent, appuie l'amendement.
- 1396.** L'amendement est adopté. L'amendement suivant devient caduc.
- 1397.** L'alinéa *d*) du point 23 est supprimé.



---

## Points 23 e) à 26

- 1398.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, présente une motion conformément à l'article 63 du Règlement de la Conférence tendant à remettre l'examen des amendements portant sur les points 23 e) à 25 et à procéder à l'examen du point 26. Lors de la discussion consacrée au point 10, une liste de groupes vulnérables a été supprimée, étant entendu que la discussion sur les groupes vulnérables serait rouverte moyennant un sous-amendement au libellé du point 26 des conclusions proposées en vue d'une recommandation.
- 1399.** Le membre gouvernemental de l'Ouganda, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne voit aucune raison de s'écarter de la procédure établie consistant à examiner un alinéa après l'autre. L'objectif visé est manifestement de provoquer une discussion sur la question des personnes LGBTI, mais il ne s'agit pas là d'une question sur laquelle un consensus pourra être atteint. C'est d'ailleurs pour cette raison que l'expression «groupes vulnérables» avait été adoptée: pour tenir compte des différentes réalités nationales. De plus, le groupe de l'Afrique ne saurait être partie à un quelconque instrument faisant mention de l'orientation sexuelle ou des personnes LGBTI. Le groupe de l'Afrique a accepté qu'une référence à «l'orientation sexuelle» figure dans la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, et dans la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience (2017), mais sa position n'est plus la même aujourd'hui. Si la commission souhaite poursuivre dans cette voie, le groupe de l'Afrique pourrait donc décider de ne plus prendre part aux discussions. La commission semble ne pas respecter la culture et le patrimoine de l'Afrique.
- 1400.** La vice-présidente employeuse se déclare opposée à toute exclusion des personnes LGBTI et rappelle les difficultés qu'il a fallu surmonter pour parvenir à un compromis à propos du point 10; le groupe des employeurs appuie la motion.
- 1401.** La membre gouvernementale de la Nouvelle-Zélande appuie aussi la motion.
- 1402.** Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran rappelle à la commission que l'objectif ultime, partagé par tous, consiste à mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Les membres de la commission seraient bien avisés de ne pas rouvrir le débat sur les groupes vulnérables. Personne n'est exclu des dispositions de l'instrument. Il conviendrait de ne pas mettre le groupe de l'Afrique dans une situation difficile. La République islamique d'Iran est opposée à la motion.
- 1403.** La membre gouvernementale du Brésil fait observer que tous les pays n'ont pas la même position et qu'ils ont des difficultés différentes à surmonter. Le Brésil est fier de sa communauté LGBTI et soutient le droit de ces personnes à être protégées contre la violence et le harcèlement. L'oratrice exhorte les membres de la commission à ne pas refuser la possibilité de débattre de cette question et à trouver une formulation qui réponde aux préoccupations de chacun. Elle estime qu'il importe de se pencher sur les vulnérabilités particulières de toutes les personnes figurant sur la liste. Le Brésil appuie donc la motion présentée par le membre gouvernemental de la France au nom de l'UE et de ses Etats membres.
- 1404.** Le membre gouvernemental d'Israël rejette l'hypothèse selon laquelle la commission ne respecterait pas telles ou telles cultures. Il a été possible d'aborder d'autres questions et de s'intéresser à d'autres groupes de personnes. Israël appuie la motion.

- 
- 1405.** La membre gouvernementale du Canada déplore la décision du groupe de l’Afrique de ne plus participer à la discussion. Compte tenu du compromis trouvé à propos du point 10, le Canada appuie la motion. Les membres gouvernementaux de l’Australie, de l’Islande, de la Norvège et de la Suisse se rallient à cette position.
- 1406.** La vice-présidente travailleuse ne pense pas que la décision d’amender le point 10 ait été prise en vue d’exclure les personnes figurant sur la liste. De nombreux membres de la commission ont tenu des propos passionnés au sujet des groupes vulnérables, y compris le groupe de l’Afrique. La liste ne comprend pas uniquement les travailleurs LGBTI, mais aussi les peuples autochtones, les travailleurs en situation de handicap, les travailleurs soumis à un système de castes et les membres de groupes ethniques, notamment. Chacun s’attache à trouver un moyen d’aller de l’avant, par l’intermédiaire de discussions vives et parfois chargées d’émotion, afin d’atteindre l’objectif fixé, c’est-à-dire l’élaboration d’une convention qui puisse être ratifiée. L’oratrice précise que, dans le pays qui fut le sien, si l’homosexualité était considérée comme illégale à une certaine époque, la législation a changé. Le débat devrait permettre de procéder à un échange de vues avec d’autres, afin que chacun soit en mesure de réfléchir et de laisser ouverte la possibilité d’une évolution des opinions. Pendant de nombreuses années, quelques pays ont imposé leurs lois, leurs règles et leurs croyances aux autres pays. Le temps est venu de mettre un terme à cette situation et de tenir compte de ce que les autres ressentent. Nous poursuivons tous le même objectif, mais il est indispensable que nous le poursuivions ensemble. Les pays qui ont du mal à accepter certaines idées ne devraient pas être rejetés, mais plutôt incités à participer. L’oratrice demande au président d’indiquer ce qu’il serait possible de faire, sur le plan de la procédure, pour clore la discussion de la commission sur cette question et maintenir le dialogue avec l’ensemble des membres.
- 1407.** La membre gouvernementale de l’Arabie saoudite, s’exprimant au nom du Conseil de coopération du Golfe, déclare qu’elle est opposée à la reprise de cette discussion et qu’elle n’appuie pas la motion.
- 1408.** Le président dit déplorer le départ du groupe de l’Afrique. Il est regrettable que la commission ne puisse s’entendre sur la façon de protéger des groupes vulnérables – et encore moins sur l’identité de ces groupes. A l’issue d’un vote indicatif à main levée, il constate que la motion présentée par l’UE et ses Etats membres bénéficie d’un large soutien de la part de la commission.
- 1409.** La motion proposant d’entamer la discussion consacrée au point 26 est adoptée.
- 1410.** Un amendement est présenté en vue de remplacer le texte du point 26 à partir de «ou des autres groupes» jusqu’à la fin du point par «et d’autres groupes vulnérables».
- 1411.** La membre gouvernementale de la Nouvelle-Zélande propose un sous-amendement appuyé par la membre gouvernementale du Canada et par le membre gouvernemental de la France, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, qui vise à insérer, après «et des autres groupes vulnérables», la liste des groupes vulnérables qui figurait à l’origine dans les alinéas du point 10 des conclusions proposées en vue d’une convention: «notamment: *a)* les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés; *b)* les travailleuses enceintes ou allaitantes et les travailleurs ayant des responsabilités familiales; *c)* les travailleurs en situation de handicap; *d)* les travailleurs vivant avec le VIH; *e)* les travailleurs migrants; *f)* les travailleurs issus de peuples autochtones et tribaux; *g)* les travailleurs qui sont membres d’une minorité ethnique ou religieuse; *h)* les travailleurs soumis à un système de castes; *i)* les travailleurs et travailleuses lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués, ou qui ne se conforment pas à leur assignation de genre.».

- 
- 1412.** Le membre gouvernemental de la France, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, précise que le sous-amendement a pour objectif d'intégrer la liste des groupes vulnérables dans la recommandation, comme il en a été convenu dans le cadre des négociations concernant le point 10. Il n'a jamais été question d'exclure quiconque du dialogue. Ainsi, et relevant que la commission n'est pas disposée semble-t-il à poursuivre le débat, l'orateur présente une motion de clôture et demande que l'amendement et le sous-amendement soient insérés dans le point 26 et figurent entre crochets avec le texte allant de l'alinéa *e)* du point 23 au point 37.
- 1413.** En l'absence d'objection parmi les membres de la commission, le président constate qu'il y a consensus dans la salle pour que le texte de l'amendement et du sous-amendement soit inséré au point 26, et indique que la motion de clôture est adoptée.
- 1414.** Le président propose que, aux fins de la préparation du texte des instruments proposés en vue de leur examen à la session suivante de la Conférence, la commission reporte la discussion des points qui n'ont pas été examinés et fasse figurer ceux-ci entre crochets dans les conclusions proposées. L'utilisation de crochets, faute de temps, ou pour d'autres raisons, n'a rien d'inhabituel. Les crochets signifieront simplement que le texte n'a pas été examiné et qu'il n'a donc été ni rejeté ni accepté faute de temps. Le texte entre crochets sera reproduit dans le texte de la recommandation proposée qui sera établi puis communiqué, conjointement avec celui de la convention proposée, aux gouvernements pour commentaires dans les deux mois suivant la clôture de la présente session de la Conférence. En conséquence, tous les amendements connexes deviendront caducs, mais seront pris en compte dans la préparation du rapport final contenant les textes des instruments proposés. Ce rapport sera communiqué aux gouvernements au plus tard trois mois avant l'ouverture de la session de 2019 de la Conférence. Ces informations figureront également dans le prochain rapport sur cette question, qui sera communiqué aux gouvernements deux mois après la clôture de la présente session de la Conférence.
- 1415.** La commission place les points 23 *e)* à 37 entre crochets.
- 1416.** La commission adopte dans leur totalité les conclusions proposées, telles qu'amendées, sous réserve des modalités convenues ci-dessus et de toute modification apportée par le comité de rédaction de la commission.

## Résolution

- 1417.** La commission adopte le texte du projet de résolution concernant l'inscription d'une question intitulée «Violence et harcèlement dans le monde du travail» à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation.

---

## Déclarations finales

- 1418.** Dans leurs déclarations de clôture, tous les orateurs expriment leur gratitude envers le président pour la maîtrise et la patience avec lesquelles il a dirigé les travaux et envers le personnel du secrétariat pour leurs conseils et leur soutien tout au long des discussions. Ils remercient aussi la vice-présidente employeuse, la vice-présidente travailleuse et les membres gouvernementaux pour leur volonté d'engager un dialogue constructif et expriment également leurs remerciements aux membres du comité de rédaction de la commission pour leurs efforts inlassables.
- 1419.** Le membre gouvernemental d'Israël prend acte de la complexité des questions débattues et de la nécessité indéniable d'examiner dans le détail certains points de controverse. Il espère que la commission dans son ensemble se réunira de nouveau l'année suivante pour continuer de pratiquer un dialogue ouvert. La violence et le harcèlement dans le monde du travail sont un grave problème que le gouvernement d'Israël est toujours déterminé à résoudre à l'échelle mondiale au moyen d'une convention et d'une recommandation. Les instruments devraient être ambitieux, souples, concrets et efficaces. La large définition adoptée par la commission signifie qu'il faudra utiliser un important éventail d'outils pour appliquer ses dispositions. Il importera de protéger d'autres droits tels que le droit à la vie privée. Les conclusions proposées contiennent de nombreux éléments positifs, mais il faudra poursuivre les travaux pour parvenir à un instrument équilibré qui soit acceptable pour toutes les parties.
- 1420.** La membre gouvernementale de la Bulgarie, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, déclare que les pays ci-après s'associent à sa déclaration: Albanie, Islande et Norvège. Elle souhaite que l'on s'appuie de façon constructive sur les principes débattus pour traiter la question importante de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Cette question constitue une lacune dans la législation internationale, à laquelle il convient de remédier par une convention, complétée par une recommandation, qui soit bien conçue et bénéficie d'un large appui des mandants tripartites. Le texte adopté fournit une base solide pour les discussions ultérieures, puisqu'il s'inscrit dans une forte perspective de genre, met l'accent sur la prévention et la protection, comprend des mesures de soutien des victimes et prévoit la reconnaissance des effets de la violence fondée sur le genre et de la violence domestique sur le monde du travail. La définition de la violence et du harcèlement et celle du travailleur nécessitent un surcroît d'attention. Un champ d'application mieux ciblé pourrait accroître le niveau des protections assurées et faciliter la ratification de la convention proposée. Les instruments devraient protéger tous les acteurs du monde du travail, particulièrement ceux qui sont les plus vulnérables, y compris les personnes LGBTIQ. C'est là une question de droits humains. L'oratrice note qu'il incombe collectivement aux membres de la commission de maintenir le dialogue et fait part de sa volonté d'y contribuer.
- 1421.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande dit que la violence et le harcèlement sont un sujet de grande importance qui peut susciter beaucoup d'émotion, puisqu'il concerne tous les acteurs du monde du travail, employeurs et travailleurs compris. La commission a pour but d'établir une norme internationale du travail qui soit assez générale pour pouvoir être adoptée par de nombreux Etats Membres et a donc besoin de définitions suffisamment larges, y compris du «monde du travail». La convention confèrera des droits et doit présenter un certain degré de prescription, mais elle doit aussi être une source d'inspiration; c'est seulement ainsi qu'elle sera pertinente et qu'elle assurera la protection de toutes celles et de tous ceux qui en ont besoin.
- 1422.** La membre gouvernementale du Canada déclare que son gouvernement est favorable à une convention complétée par une recommandation. Elle se félicite que la commission ait adopté une définition de la violence et du harcèlement qui recouvre un ensemble de comportements et de pratiques. La discrimination qui s'exerce à l'encontre de divers groupes est une

---

question importante à prendre en compte dans le cadre de cette discussion sur la violence et le harcèlement. Il incombe à la commission de faire preuve d'ambition, ce qui suppose, entre autres, que l'on confère à l'expression «monde du travail» une large acception. En l'état, les points de la partie «Définitions et champ d'application» témoignent effectivement de cette ambition, et les parties constitutives du dispositif de l'instrument sont équilibrées et cernent correctement leur objet. L'oratrice place un grand espoir dans la discussion de 2019, qui mettra en lumière toute la raison d'être de l'OIT à l'occasion de son centenaire.

- 1423.** La membre gouvernementale des Etats-Unis rappelle que les discussions ont commencé après que les médias ont donné un coup de projecteur sur des cas de violence et de harcèlement qui se produisent souvent à l'insu de tous. La commission a fait de réelles avancées, et il importe maintenant d'analyser attentivement les textes proposés et d'examiner comment les dispositions s'articulent entre elles. Le champ d'application et les définitions proposés pour les instruments sont trop larges, et les gouvernements, les employeurs et les travailleurs auront de ce fait sans doute du mal à les comprendre et à les appliquer. Le gouvernement des Etats-Unis réfléchira à la façon dont les définitions et le champ d'application pourraient être précisés en 2019 et se réjouit de continuer à participer de manière constructive à la poursuite de la discussion.
- 1424.** Le membre gouvernemental de l'Australie félicite tous les membres des progrès accomplis par la commission. Il rappelle la détermination de l'Australie à parvenir à une norme à même d'éliminer la violence et le harcèlement au travail dans le monde, et souligne que toute nouvelle norme doit pouvoir être largement ratifiée afin d'être efficace.
- 1425.** La membre gouvernementale de l'Inde déclare que son gouvernement est déterminé à éradiquer la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Les avis divergent quant à la portée de l'instrument et à la souplesse dont il convient de le doter pour qu'il soit conciliable avec les législations nationales et le contexte propre à chaque pays. Le gouvernement de l'Inde est résolument favorable à une convention et à une recommandation qui puissent bénéficier d'un large soutien, et il importe par conséquent de restreindre leur champ d'application. Les cadres nationaux qui ont déjà été mis en place pour combattre la violence et le harcèlement devraient être pris en compte dans les discussions.
- 1426.** La membre gouvernementale du Brésil constate que d'importantes avancées ont été réalisées sur plusieurs points et que la commission est en mesure d'œuvrer à l'élaboration d'une convention faisant consensus, porteuse de sens et inclusive, complétée par une recommandation. L'oratrice regrette l'absence du groupe de l'Afrique et souligne le rôle constructif que celui-ci a joué, au même titre que d'autres groupes et délégations.
- 1427.** Le membre gouvernemental de la Chine déclare que la commission a fait des progrès substantiels, mais doit s'attendre à relever de nouveaux défis. Il se dit résolument favorable à une convention complétée par une recommandation. Selon lui, des efforts concertés permettront à la commission d'élaborer des instruments de nature à combattre efficacement la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
- 1428.** La membre gouvernementale du Mexique déclare que la violence et le harcèlement constituent une problématique majeure qui concerne tous les pays. Ces deux phénomènes se manifestent sous de nombreuses formes, qui ont des répercussions sur la santé, les institutions, les travailleurs et leurs familles, doivent être abordés de manière holistique et dans le cadre d'un dialogue social tripartite. L'oratrice espère que la discussion pourra se poursuivre dans un esprit constructif en 2019, en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation.



- 
- 1429.** La vice-présidente employeuse déclare que la protection contre la violence et le harcèlement est essentielle si l'on veut pouvoir vivre et travailler ensemble. Elle se félicite que cette importante question soit traitée au niveau mondial, mais se dit préoccupée au sujet de la forme qu'il convient de donner à l'instrument. Les conventions techniques récentes ne sont guère ratifiées. Elle regrette que les conclusions proposées soient davantage une liste de motifs de préoccupation qu'un ensemble de principes susceptibles d'être transposés dans les législations nationales. Le texte a un caractère trop prescriptif et manque de souplesse, ce qui risque d'être particulièrement préjudiciable pour les petites et moyennes entreprises. Le point 5 reconnaît que les employeurs peuvent être victimes de violence, mais les dispositions de fond ne les protègent pas. Il conviendra de préciser plus clairement en 2019 les liens entre la violence et le harcèlement et les actions collectives. Faire de la violence et du harcèlement un seul et même concept pose problème, et la définition du terme «travailleur» qui a été adoptée est trop large. Par ailleurs, le reste du texte crée une forte ambiguïté quant aux responsabilités relatives à la protection des travailleurs. Il y aura également lieu de se pencher attentivement sur la notion de monde du travail utilisée dans le texte, qui étend les responsabilités des employeurs au-delà du lieu de travail où des mesures ciblées pourraient donner des résultats concrets. Sachant que, dans certains pays, le texte d'une convention ratifiée devient un texte législatif national, les mots utilisés dans une convention doivent être très clairs afin de pouvoir être transposés dans la pratique.
- 1430.** La vice-présidente travailleuse fait observer que la commission a entrepris une tâche historique en engageant une discussion sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Elle a fait plusieurs pas importants vers l'élaboration d'une nouvelle norme sur cette question essentielle. Il faut s'attendre à des désaccords, mais l'esprit de coopération qui a prévalu est appelé à se poursuivre pendant l'année à venir. Cette discussion intervient également à point nommé, faisant suite à l'apparition de mouvements sociaux tels que #MeToo, #YoTambien, #Ni Una Menos, et bien d'autres. Les travailleuses sortent de leur silence, et il est important d'adopter une convention complétée par une recommandation, pour être en mesure de traiter des situations telles que la leur. Il faudrait éviter que la convention soit si prescriptive qu'elle dissuade les pays de la ratifier, ou qu'elle soit d'une portée si étroite qu'elle échoue à assurer une véritable protection. La violence et le harcèlement sont la négation même du travail décent, et il faut prêter attention aux plus vulnérables. La commission franchit une étape décisive en s'intéressant aux répercussions de la violence domestique sur le monde du travail. L'oratrice veut croire que ces instruments seront l'expression d'une OIT visionnaire, qui résistera à l'épreuve du temps. Elle dit espérer que la norme adoptée ne laissera personne de côté et permettra l'éradication effective de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.
- 1431.** Le groupe des travailleurs déplore l'absence du groupe de l'Afrique. Il semble que la commission ait oublié d'appliquer bon nombre des principes qu'elle a examinés: se concentrer sur l'impact et non sur les intentions; avoir une vision de long terme; ne laisser personne de côté. C'est justement lorsque les points de vue divergent sensiblement qu'il est important de tenter de comprendre l'autre. Il est regrettable que la commission n'ait pas pu atteindre ses objectifs de compromis, d'inclusion et d'équité dans ses propres travaux. Une convention complétée par une recommandation montrerait au monde entier que l'OIT et sa Conférence sont résolument tournées vers l'avenir et placent les intérêts des groupes vulnérables au cœur de leurs préoccupations. L'oratrice espère que les membres de la commission mèneront la deuxième discussion dans un authentique esprit d'ouverture.
- 1432.** La représentante du Secrétaire général souligne l'importance et le caractère novateur des travaux de la commission; la négociation d'une norme internationale du travail sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail constitue en effet une première. Il n'est de ce fait guère surprenant que les discussions aient été aussi épineuses que passionnées; elles ont toutefois permis de manifester pleinement le pouvoir de l'approche tripartite de l'OIT, qui revêt une importance toute particulière lorsque les débats sont difficiles. La

---

volonté des membres de la commission de se faire comprendre, de maintenir le dialogue et de parvenir à un consensus, mais aussi leur passion et leur patience, a été déterminante. La commission est parvenue à adopter des conclusions proposées en vue d'une convention et a entamé la discussion sur les conclusions proposées en vue d'une recommandation. Bien qu'elle n'ait pas examiné le projet de conclusions dans sa totalité, elle a adopté les conclusions proposées en vue d'une convention sans faire figurer des portions de texte entre crochets. Il s'agit là d'un résultat remarquable.

- 1433.** Le président souligne que la commission disposait d'une rare occasion de s'attaquer à une problématique qui polarisait l'attention dans le monde entier. L'expérience a été à la fois éprouvante, exaltante et gratifiante. L'aspect éprouvant provenait des attentes de l'Organisation, des gouvernements et de la communauté internationale. La discussion a porté non pas sur des questions abstraites, mais sur des questions personnelles qui touchaient tous les intervenants. L'aspect gratifiant a tenu au fait que de réelles avancées ont été réalisées en peu de temps. Beaucoup reste à faire et, comme dans toute négociation, il y aura des gains et des pertes pour tout le monde. Malgré la difficulté de la tâche à venir, l'orateur est convaincu que le dialogue et l'effort permettront à la commission d'aller loin, et il s'engage à poursuivre cet effort avant et pendant la deuxième discussion. Il espère que les générations futures pourront constater un jour que c'est à la commission qu'elles doivent les normes qui auront permis d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Genève, le 8 juin 2018

*(Signé)* R. Patry  
Président

A. Matheson  
Vice-présidente employeuse

M. Clarke Walker  
Vice-présidente travailleuse

S. Casado García  
Rapporteuse



## Séance plénière

### Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Compte rendu des travaux .....	1
Présentation, discussion et approbation du rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail .....	1
Résolution et conclusions .....	21
Adoption des conclusions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail .....	21
Adoption de la résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «La violence et le harcèlement dans le monde du travail» .....	23

---

Vendredi 8 juin 2018, 11 h 30

*Présidence de M<sup>me</sup> Majali*

## **Compte rendu des travaux**

### **Présentation, discussion et approbation du rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail**

#### **La Présidente**

*(original anglais)*

Nous allons à présent procéder à la présentation, à la discussion et à l'approbation du rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, qui fait l'objet du *Compte rendu provisoire*, n° 8B. Ce document existe uniquement sous forme électronique et peut être consulté sur le site Web de la Conférence

J'invite les membres du bureau de la commission à prendre place à la tribune: M. Patry, président de la commission; M<sup>me</sup> Matheson, vice-présidente employeuse; M<sup>me</sup> Clarke Walker, vice-président travailleuse; et M<sup>me</sup> Ortíz de Rosas Gómez qui s'exprimera au nom de la rapporteure, M<sup>me</sup> Casado García.

Je donne la parole à M<sup>me</sup> Ortíz de Rosas Gómez, afin qu'elle nous présente le rapport de la commission. Les autres membres du bureau de la commission prendront ensuite la parole chacun à leur tour.

#### **M<sup>me</sup> Ortíz de Rosas Gómez**

Gouvernement (Mexique), s'exprimant au nom de la rapporteure de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

*(original espagnol)*

J'ai l'honneur de présenter à la Conférence le rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Dans le cadre de la procédure normative de double discussion, la commission a tenu la première discussion sur les conclusions proposées en vue d'une convention et d'une recommandation sur la violence et le harcèlement. C'est la première fois que l'OIT aborde cette question sous l'angle normatif. L'année prochaine, date anniversaire du centenaire de l'Organisation, la commission tiendra sa deuxième et dernière discussion pour éventuellement adopter des instruments sur cette question complexe, pluridimensionnelle et d'une brûlante actualité.

La commission a tenu 17 séances entre le 28 mai et le 6 juin. Y ont participé 146 membres gouvernementaux, 185 membres employeurs et 184 membres travailleurs, ainsi que les représentants de plusieurs organisations internationales, dont 62 organisations non gouvernementales. Le comité de rédaction de la commission a tenu quatre séances.

La commission s'est livrée à un débat de fond, qui s'est avéré par moments ardu et passionné. Les parties ont estimé unanimement que la violence et le harcèlement sont inacceptables. Ils n'ont pas leur place dans un monde du travail en pleine mutation sous

---

l'effet de transformations radicales, comme en témoignent les discussions sur l'avenir du travail. Les parties sont également convenues de la nécessité de tenir compte des conséquences de la violence et du harcèlement sur les victimes, s'agissant en particulier de leur santé physique, psychique et sexuelle, ainsi que sur leurs proches, le monde du travail, la productivité des entreprises et la société tout entière.

Les membres tripartites de la commission se sont fixé l'objectif ambitieux de jeter les bases d'une protection effective de toutes les personnes dans le monde du travail, que ce soit des travailleurs, des employeurs ou des tiers, clients ou prestataires de service par exemple. Les membres ont également établi qu'il est de la responsabilité de tous – gouvernements, employeurs, travailleurs, société dans son ensemble – de prendre les mesures nécessaires pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail et y remédier. Les gouvernements doivent adopter un cadre législatif approprié qui indique clairement quels comportements sont inacceptables, prévoit la mise en place de mécanismes de prévention et établit les sanctions appropriées. De leur côté, les employeurs et les travailleurs doivent se conformer à la législation en s'attachant à promouvoir un environnement de travail où la dignité et les droits de tous soient respectés. La commission a, par ailleurs, considéré que le monde du travail est un point d'accès privilégié pour s'attaquer à la violence et au harcèlement qui s'exercent dans l'ensemble de la société. Elle a estimé aussi que les effets de la violence domestique ne s'exercent pas seulement sur la victime et sa famille, mais aussi sur les collègues de travail et l'environnement de travail lui-même.

Le caractère ambitieux des conclusions proposées a exigé des parties la volonté concrète de parvenir à un consensus sur des notions très complexes. Ce ne fut pas chose facile. Plusieurs questions ont donné lieu à d'intenses débats. Les points ayant fait l'objet des discussions les plus approfondies sont la définition de «la violence et du harcèlement», y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et la portée de l'expression «monde du travail», qui recouvre bien davantage que le seul lieu du travail. La question des personnes à protéger a été longuement débattue.

Le fait que la commission a adopté des conclusions en vue d'une éventuelle convention et des conclusions partielles en vue d'une éventuelle recommandation témoigne clairement de l'intention qui est celle de toutes les parties d'atteindre un objectif commun. Faute de temps, la commission n'a pas pu examiner tous les amendements soumis par les mandants tripartites; compte tenu du caractère novateur de l'instrument envisagé et des différentes questions traitées, il aurait fallu prévoir davantage de temps pour la réflexion et l'échange de vues entre les parties. La commission a par conséquent décidé de mettre le texte des conclusions proposées entre crochets de l'alinéa *d*) du point 23 au point 37, aux fins de la poursuite des débats en 2019.

Tous les participants tripartites devront rester ouverts au dialogue dans les mois à venir, afin de pouvoir acquérir, d'ici à 2019, une meilleure compréhension des attentes des uns et des autres. Les parties vont donc poursuivre leurs discussions et leurs échanges cette année pour se faire une idée plus claire de l'objectif commun, des concepts, ainsi que de leurs droits et devoirs respectifs. Nous devons rester ambitieux pour adopter une convention et une recommandation qui apportent des réponses pratiques et réalistes à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. L'occasion est unique et nous devons la saisir.

J'ai l'honneur de soumettre pour approbation à la Conférence internationale du Travail le rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ce rapport comprend trois parties. La première contient les déclarations liminaires dans lesquelles les membres employeurs et travailleurs, les représentants des groupes gouvernementaux régionaux et de divers gouvernements, ainsi que les représentants de plusieurs organisations non gouvernementales, exposent leur point de vue sur les conclusions proposées. La deuxième partie contient un résumé de la discussion consacrée



---

à 222 des 307 amendements et multiples sous-amendements soumis par de nombreux délégués. Enfin, la troisième partie contient les déclarations finales dans lesquelles les membres de la commission; ils font part de l'impérieuse nécessité de poursuivre le dialogue tripartite et la recherche du consensus afin de réaliser l'objectif consistant à assurer à chacun une large protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Pour terminer, je vous présente les conclusions proposées et la résolution visant à faire inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail en 2019 – date opportune du centenaire de notre Organisation – la question intitulée «La violence et le harcèlement dans le monde du travail» pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation.

**M<sup>me</sup> Matheson**

Vice-présidente employeuse de la Commission normative  
sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail  
(*original anglais*)

Les gouvernements, les travailleurs et les employeurs ont eu une importante occasion de travailler ensemble de manière constructive, réunis par un objectif commun: mettre fin à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail. Les causes des comportements humains inacceptables sont complexes, et la tâche qui nous incombe est ardue, mais nous tous, au sein de la collectivité, pouvons contribuer à l'adoption de comportements appropriés et faire tout notre possible pour nous conduire d'une manière qui ne cause pas, intentionnellement ou non, de tort à autrui. Nous sommes conscients que la question dont est saisie la commission, à savoir la violence et le harcèlement, revêt une importance considérable pour chacun d'entre nous, et que nos travaux sont à même de faire une grande différence dans la vie de nombreuses personnes à travers le monde. La violence touche au cœur de notre existence en tant qu'êtres humains, et il est essentiel que nous en soyons protégés pour que nous puissions vivre et œuvrer ensemble, que ce soit en entreprise ou dans la société au sens large. Nous nous félicitons par conséquent de pouvoir agir au niveau mondial, dans le cadre de l'OIT, afin de changer la donne.

Nous n'avons pas fléchi dans notre détermination à faire aboutir cette discussion, ainsi que la suivante qui se tiendra en 2019, à un résultat qui puisse être transposé dans la législation et la pratique nationales du plus grand nombre possible d'Etats Membres. Au cours de l'examen des conclusions proposées, nous avons rigoureusement tenu compte de la suite que les Etats Membres donneront vraisemblablement aux travaux de la commission. Nous n'avons nullement l'intention d'élaborer une nouvelle norme qui soit peu ratifiée et vouée à rester lettre morte. Ce que nous voulons, c'est que le résultat final de nos débats permette réellement de combattre et de réduire au minimum, dans le cadre du mandat de l'OIT, les facteurs d'exposition à la violence et au harcèlement. Nous nous devons d'être ambitieux, mais notre ambition ne saurait être la simple expression d'aspirations irréalistes ou irréalisables; elle doit avoir pour finalité la ratification de l'instrument, l'adoption d'une législation contraignante et sa mise en application.

Nous constatons avec préoccupation que cette discussion n'a pas abouti à des conclusions proposées qui nous permettent de cibler correctement nos efforts, et que le texte comporte un certain nombre d'éléments incompatibles, à terme, avec une adoption et une mise en application concrète.

En règle générale, les instruments effectifs qui sont largement transposés dans les réglementations nationales contraignantes portent sur des principes et des objectifs au lieu d'entrer dans le détail des modalités d'application. Les conclusions proposées, telles qu'elles sont actuellement rédigées, constituent davantage un exposé de sujets de préoccupation qu'un texte juridique pratique et souple fournissant aux législateurs un cadre destiné à étayer

---

la législation nationale. Le texte a un champ d'application beaucoup trop large et il est beaucoup trop détaillé, notamment parce qu'il définit des responsabilités sans tenir compte des circonstances propres aux diverses entreprises, dont les petites et moyennes entreprises (PME), qui auraient à assumer ces responsabilités. La discussion était structurée de telle manière qu'aucun vote n'a été nécessaire à ce stade mais, si nous avions dû voter, nous aurions difficilement pu approuver le texte.

Nous comptons, et c'est important, sur l'adoption d'un instrument qui s'applique à tout le monde, car chacun a absolument besoin d'être protégé contre la violence et le harcèlement. Il y a eu des dissensions inutiles et regrettables quant à la question de savoir quelles personnes devaient être mentionnées dans le texte pour pouvoir bénéficier des mesures de protection qui seront prévues dans l'instrument futur. Les conventions fondamentales de l'OIT largement ratifiées tranchent cette question en considérant toutes les personnes comme des êtres humains méritant l'égalité de traitement, et elles ne s'embarrassent pas de catégories ni de définitions. Nous avons continuellement mis en garde contre le fait que de telles listes risquent d'exclure certaines personnes, et nous continuons à juger décevant qu'autant de temps ait été consacré à se demander s'il fallait expressément mentionner les personnes LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués) dans le texte des conclusions proposées en vue d'une convention. Il est très important à nos yeux de garantir à toute personne, y compris aux personnes LGBTI, une protection contre la violence et le harcèlement; cela devrait ressortir clairement du texte, tout particulièrement à la lumière de la discussion qui vient de se tenir cette année. Nous considérons qu'il y a lieu d'examiner cette question en 2019.

Autre motif de déception, les employeurs sont exclus du bénéfice des principales mesures de protection énoncées dans le texte. Certes, les conclusions reconnaissent que tout un ensemble de personnes peuvent être aussi bien victimes qu'auteurs de violence et de harcèlement mais, sur la question de la protection des employeurs, le texte du dispositif est insuffisant. Nous déplorons que nos efforts visant à étendre les mesures de protection essentielles n'aient guère trouvé d'écho au sein de la commission, certains ayant craint que nous cherchions à interférer avec les activités relevant des relations professionnelles, alors même que nous avons clairement expliqué, comme cela a été consigné dans le compte rendu des travaux, que nous souhaitions simplement nous attaquer à la violence et au harcèlement dans les limites du champ d'application du futur instrument. Nous tenons à souligner avec la plus grande fermeté que la violence et le harcèlement sont inacceptables dans tous les contextes, et notre déception est grande de ne pas avoir pu obtenir que cela soit précisé dans le texte. Nous relevons que l'organe de contrôle, à savoir le Comité de la liberté syndicale, a établi que les mesures de protection et immunités en matière d'action collective ne s'étendent pas aux actes de violence, ni à la préparation ou à l'incitation à la violence. Nous souhaiterions que ce point soit précisé dans le texte en 2019.

Nous constatons également avec préoccupation que, dans sa formulation actuelle, le texte ne fait pas dûment ressortir que la prévention de la violence et du harcèlement est une responsabilité partagée par tous sur le lieu de travail. Les employeurs devraient avoir des responsabilités à cet égard, tout comme d'autres parties prenantes sur le lieu de travail. Le fait de s'engager à s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement est franchement un point qui ne devrait pas susciter de controverse.

Les principales définitions qui figurent dans les conclusions proposées sont indispensables pour déterminer la portée et les modalités de la discussion et nous aident à cibler nos efforts. Or, selon nous, elles sont extrêmement problématiques. La définition de l'expression «violence et harcèlement» soulève d'importantes difficultés pratiques lorsqu'on les considère sous l'angle du dispositif de l'instrument. Tant la violence que le harcèlement sont inacceptables et des mesures s'imposent pour les prévenir et les combattre, mais il s'agit de deux choses bien distinctes pour ce qui est de la manière de s'y attaquer dans la pratique.

---

Il faut des définitions claires lorsque l'on interprète les limites des différentes responsabilités, un critère auquel le texte actuel ne répond pas. Les actes de violence et de harcèlement sont passibles de sanctions. Dans la plupart des pays, des sanctions s'appliquent uniquement si l'infraction est clairement définie et délimitée et si les faits peuvent être établis en toute objectivité. Dans la plupart des cas de violence, cela ne pose pas problème, mais le harcèlement recouvre un tel éventail de comportements qu'il doit être appréhendé différemment, afin non seulement d'assurer la conformité des sanctions avec les principes d'équité, mais aussi de faire cesser ce type de pratiques. Nous aurions dû disposer de définitions distinctes et nous espérons que tel sera le cas en 2019.

D'autres définitions rendent le texte difficile à transposer dans la législation. La définition du terme «travailleur» est beaucoup trop large. Du fait de l'ambiguïté qui en résulte, conjuguée aux responsabilités établies tant dans les conclusions proposées en vue d'une convention que dans celles proposées en vue d'une recommandation, les employeurs pourraient être tenus d'assumer certaines responsabilités en matière d'emploi envers des personnes qui leur sont inconnues, pour des faits qui ne se sont jamais produits et sur des lieux qui se trouvent hors de leur portée et, à plus forte raison, de leur contrôle. La définition de la notion de «travailleur» doit être plus précise afin que nous puissions mieux cibler nos efforts.

Nous souhaitons évoquer également la notion de «monde du travail». La violence n'a sa place nulle part ni dans aucun contexte, que ce soit dans les foyers, dans les espaces publics ou sur les lieux de travail. Au cours de la discussion, nous avons insisté sur la nécessité d'agir là où nous pouvons tous changer la donne, c'est-à-dire sur les lieux de travail, où les responsabilités des employeurs et des travailleurs peuvent être établies de manière relativement claire. Nous tenons en outre à ce que tout instrument auquel la commission aboutira soit pertinent par rapport au mandat de l'OIT, position qui a été exprimée à plusieurs reprises par un certain nombre de gouvernements. La définition très large de la notion de «monde du travail», telle qu'elle est actuellement formulée, semble dépasser le mandat de l'OIT: elle recouvre des comportements qui se produisent dans les espaces publics, au domicile de particuliers et bien au-delà du lieu de travail.

De plus, le texte semble partir du principe que les employeurs auxquels il confère des responsabilités sont de grandes entreprises sophistiquées et dotées de ressources substantielles. Or les travailleurs sont employés essentiellement par de petites entreprises, qui ne seraient pas en mesure d'appliquer les dispositions très prescriptives des conclusions proposées.

De l'avis de certains, nous devons nous garder d'aborder le texte sous un angle par trop légaliste, mais nous devons être conscients que, dans certains pays, ce texte servira directement de base à la législation nationale. Ce qui importe, par conséquent, ce n'est pas seulement l'esprit de la discussion, mais c'est aussi les mots inscrits sur le papier, car ils sont appelés à faire force de loi et entraîneront des conséquences réelles pour les employeurs, y compris les PME, qui seront tenus d'assumer un certain nombre de responsabilités.

Nous allons consulter les employeurs sur ce texte, notamment les PME, car nous autres, leurs représentants, ne voyons guère comment ils pourront bien s'acquitter de leurs obligations, quand bien même ils seraient en mesure de mettre en œuvre les dispositifs les plus sophistiqués au monde, tout particulièrement compte tenu du champ d'application exceptionnellement large de l'instrument. Comme nous l'avons dit précédemment, les conclusions proposées créent pour les employeurs publics et les employeurs privés des obligations envers des personnes qui leur sont inconnues et pour des faits qui se produisent dans des espaces hors de leur portée ou de leur contrôle. Nous espérons vraiment que l'année 2019 offrira une nouvelle occasion à la commission de tenir compte de nos préoccupations.

---

En conclusion, je souhaite remercier de leur contribution toutes les personnes qui ont pris part à la discussion, notamment le président, qui a su conduire efficacement nos travaux au cours de la semaine écoulée, dans des circonstances particulièrement difficiles. Je remercie également la vice-présidente travailleuse, de sa contribution constructive aux travaux de la commission et de l'attitude réfléchie et respectueuse dont elle a fait montre tout au long de la discussion. Je remercie en outre les gouvernements et les travailleurs qui ont participé au débat, ainsi que le secrétariat pour son aide. Je souhaite également adresser mes sincères remerciements aux employeurs de notre équipe pour leur expertise, leur appui, leur contribution et leur dévouement inlassable à notre discussion et à l'examen de cette question importante. Enfin, je souhaite remercier les interprètes qui ont rendu possible l'ensemble de cet exercice entre des personnes venant de si nombreux pays.

Nous devrions maintenant nous efforcer d'utiliser au mieux la procédure de double discussion. Notre détermination demeure intacte; nous nous tenons prêts à participer à la deuxième discussion en 2019 et à en tirer le meilleur parti pour revenir sur les questions en jeu. L'occasion sera unique en raison de l'importance cruciale que revêt ce sujet pour nous tous et parce que nous prendrons notre décision finale à la Conférence du centenaire de l'OIT, qui sera aussi une célébration du tripartisme. Nous espérons qu'à l'issue de ce processus nous pourrions célébrer le triomphe du tripartisme, tous satisfaits de voir nos préoccupations comprises et prises en compte et d'avoir aidé l'OIT et ses mandants à s'atteler efficacement à la question importante de la violence et du harcèlement.

**M<sup>me</sup> Clarke Walker**

Vice-présidente travailleuse de la Commission normative  
sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail  
(*original anglais*)

Je tiens à remercier la vice-présidente employeuse ainsi que son secrétariat et ses collègues employeurs, le président de la commission et son équipe, le Bureau et le secrétariat de la commission, et l'équipe des travailleurs, notamment notre secrétariat, les membres de notre bureau, en particulier les conseillers techniques, ainsi que l'ensemble du groupe pour son soutien indéfectible pendant cette discussion très importante et parfois épineuse.

En décidant d'élaborer une nouvelle norme internationale à ce moment très délicat de la politique mondiale, nous nous sommes attelés à une tâche audacieuse. Au cours de l'année qui a précédé cette discussion, alors qu'à la faveur de campagnes telles que «#MeToo», «#YoTambién» et «#NiUnaMenos» des témoignages mettaient en lumière l'ampleur et le caractère pernicieux de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, le défi auquel nous faisons face se posait avec plus d'urgence. Nous l'avons relevé ensemble, conscients que la violence et le harcèlement ont un coût pour chacun d'entre nous. Ils ont des répercussions profondes et durables au quotidien sur la santé physique et psychique des travailleurs et sur leur sécurité économique. Ils peuvent aussi avoir une incidence considérable sur la productivité, la sécurité et la santé dans l'ensemble de la société et sur l'environnement de travail. En choisissant d'élaborer un nouvel instrument international, nous n'avons pas seulement relevé un défi parmi d'autres, nous nous sommes aussi attaqués à un problème que chacun d'entre nous a sans doute déjà rencontré et qui en a marqué certains dans leur chair. Il n'est donc pas surprenant que la discussion ait suscité beaucoup d'émotion et ait été difficile. A mon sens, cela est positif.

Il est encourageant qu'une majorité écrasante de gouvernements se soient exprimés en faveur d'une convention complétée par une recommandation et qu'ils aient confirmé ce choix après s'être mis d'accord sur les définitions et sur le champ d'application des instruments proposés. Autre sujet de satisfaction, les gouvernements ont semblé favorables à des instruments ambitieux, tournés vers l'avenir et pérennes, même si les sociétés et le monde évoluent. Parallèlement, nous sommes tous convenus que les instruments devaient

---

pouvoir être ratifiés et mis en œuvre par les gouvernements. Nous nous sommes efforcés, ensemble, d'atteindre un équilibre entre nos aspirations et ce qui est réalisable.

Nous avons perçu un engagement très clair en faveur de l'adoption d'une norme qui change la donne pour les travailleurs de par le monde. La commission était aussi déterminée à démontrer la valeur du tripartisme ainsi que la pertinence de l'OIT et sa capacité à susciter des évolutions importantes et positives en accomplissant sa mission fondamentale au service de la paix, de la justice sociale et de la démocratie dans un monde qui, aujourd'hui, est très hétérogène à bien des égards. Les échanges ont été passionnés et difficiles, mais nous sommes convaincus que la mobilisation des gouvernements et des partenaires sociaux ne faiblira pas durant la deuxième discussion, au moment où nous célébrerons le centième anniversaire de cette institution essentielle qu'est l'OIT.

Au niveau mondial, les inégalités se creusent de façon exponentielle, et les progrès accomplis dans la lutte contre toutes les formes de discrimination sont fortement remis en cause. La violence s'accroît dans nos sociétés et nos communautés, qu'il s'agisse de l'aggravation de conflits et de guerres, ou encore de la violence et du harcèlement à l'encontre de certaines catégories de personnes, de la violence et du harcèlement dans la sphère privée ou de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Les travailleurs se sont rendus à la Conférence avec l'espoir de négocier une convention qui affirmerait sans ambiguïté que la violence et le harcèlement étaient inacceptables, représentaient la négation même du travail décent et devaient donc être combattus avec force sans attendre. Nous avons appelé de nos vœux une convention qui contribue à l'établissement de normes communes minimales pour les gouvernements, ainsi que pour les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives, en vue de mettre un terme à la violence et au harcèlement. Et nous avons également souhaité que la convention soit complétée par une recommandation qui fournisse des orientations plus détaillées et concrètes sur la façon de traduire dans les faits les principes consacrés dans la convention. Aussi difficiles qu'aient été nos délibérations, nous avons accompli beaucoup ensemble.

Nous sommes parvenus à nous entendre sur un instrument qui affirmera sans ambiguïté que la violence et le harcèlement sont inacceptables et la négation même du travail décent, sur un instrument qui offrira un cadre pour protéger tous les travailleurs du monde, dans toutes les professions et tous les secteurs de l'économie, que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé, dans la sphère publique ou dans la sphère privée, dans l'économie formelle ou dans l'économie informelle.

Notre commission a reconnu que la violence et le harcèlement étaient deux phénomènes intimement liés qui recouvraient un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, et que la violence et le harcèlement fondés sur le genre constituaient une forme particulière de violence et de harcèlement exigeant une approche et des solutions distinctes. Elle a également reconnu qu'une attention particulière devait être accordée aux plus vulnérables, et que certaines conditions de travail faisaient peser des risques très graves sur les travailleurs. Nous avons su innover en reconnaissant les conséquences de la violence domestique pour le monde du travail ainsi que le rôle positif et actif que pouvaient jouer le monde du travail et ses institutions.

Nous sommes aussi convenus qu'il était nécessaire d'adopter une approche intégrée et inclusive pour prévenir et traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et que chacun avait un rôle à jouer à cet égard. Ainsi, je pense que les instruments que nous sommes en train d'élaborer mettront en évidence la capacité de l'OIT à anticiper les changements, résisteront à l'épreuve du temps et offriront la souplesse nécessaire pour répondre aux défis du monde du travail de demain. Nous avons, bien sûr, eu des désaccords et il nous faudra continuer à débattre et à trouver des solutions. Alors que nous nous



---

apprêtons à retourner dans nos pays respectifs et à reprendre le cours normal de notre vie, j'encourage chacun à s'efforcer d'écouter – écouter véritablement et entendre – les différents acteurs et à prendre le temps de comprendre leur point de vue pour décider de la marche à suivre en 2019. Faisons en sorte de reprendre ce dialogue dans un esprit de collaboration, afin de trouver l'équilibre nécessaire entre nos aspirations et ce qui est réalisable et de parvenir à un résultat qui profite réellement à tous.

Cette commission a accompli un important travail, que je me réjouis de poursuivre en 2019, au moment où l'OIT célébrera son centième anniversaire. Nous serons mobilisés pour achever ce que nous avons entrepris et faire en sorte que la commission s'acquitte de sa lourde tâche: élaborer une norme qui change la donne pour tous les acteurs du monde du travail, sans laisser personne de côté, en forgeant un cadre pour l'élimination de la violence et du harcèlement et en traçant une voie que nous pourrions tous suivre pour faire de cette ambition une réalité.

### **M. Patry**

Président de la Commission normative sur la violence  
et le harcèlement dans le monde du travail  
(*original anglais*)

Ce fut véritablement un honneur et un privilège pour moi de présider la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Bien qu'elle ne soit aucunement nouvelle, la question qui nous a occupés ne retient l'attention du public que depuis peu. Aujourd'hui, une grande partie de l'opinion sait que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent un phénomène extrêmement répandu et lourd de conséquences, une réalité qui ne peut plus être ignorée.

La première des deux discussions de la commission n'aurait pu se tenir en temps plus opportun. Le monde a les yeux rivés sur nous, et les attentes sont fortes. Toutefois, avant même les récentes campagnes mondiales sur la question, les mandants de l'OIT avaient déjà qualifié la violence et le harcèlement de problème majeur pour le monde du travail nécessitant l'élaboration de nouvelles normes internationales. Nous nous sommes attelés à cette tâche en ayant une compréhension commune de l'importance fondamentale de cette question et en sachant qu'il nous incombait d'agir en vue d'induire un réel changement dans la vie des gens. Il ne s'agissait pas d'un exercice abstrait ou purement intellectuel. Vous le savez, je n'en doute pas, les débats ont été passionnés; nous n'avions pas le droit à l'échec. Le monde a besoin de solutions pour résoudre ce problème; le monde a besoin d'espoir.

Ce n'est pas en restant sans rien faire que l'on mettra fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Il faut une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux multiples causes et facteurs de risque sous-jacents. La commission a constaté que nous avons tous un rôle à jouer pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Elle a débattu des définitions et du champ d'application proposés. De l'avis de certains, ceux-ci étaient trop larges pour permettre une action efficace et ciblée. Pour d'autres, au contraire, ils offraient une certaine souplesse, gage d'adaptabilité à tous les contextes nationaux. La commission a également réfléchi à la manière de garantir de véritables droits et une véritable protection tout en tenant compte du fait que les pays ne traitent pas de la même façon la question de la violence et du harcèlement.

Les débats ont été âpres quoique constructifs et se sont trouvés enrichis des diverses conceptions et expériences dont ont fait part les membres de la commission; l'engagement de tous les participants était évident. Lorsque nous serons de retour dans nos pays, nos capitales et nos communautés et que nous parlerons du résultat de notre discussion à nos amis et à nos proches, nous pourrions leur dire avec fierté ce que nous avons accompli en

---

2018, tout en sachant que le chemin à parcourir est encore long. Nous devons continuer de nous concerter, de débattre et d'écouter dans le cadre des préparatifs de la deuxième et dernière discussion qui aura lieu en 2019.

Nous sommes tous pleinement conscients que notre tâche est loin d'être achevée. Cela étant, nous avons obtenu des avancées importantes vers notre objectif qui est de rendre visible l'invisible et de faire en sorte que la violence et le harcèlement qui s'exercent, sous de multiples formes, dans de nombreux contextes du monde du travail ne soient plus tolérés, eu égard notamment aux nombreux effets préjudiciables qu'ils produisent sur une grande diversité de personnes.

A la veille du centenaire de l'OIT, nous avons donc l'immense responsabilité d'élaborer une convention et une recommandation qui contribuent significativement à un avenir du travail où la violence et le harcèlement n'auront pas leur place, avenir auquel nous aspirons tous. Nous avons jeté des bases solides pour la discussion de 2019 et nous devons impérativement poursuivre dans cette optique le dialogue constructif que nous avons engagé. Nous avançons en terrain inconnu, et notre progression ne se fera pas toujours sans à-coups. Je suis toutefois convaincu que nous parviendrons à mener notre tâche à bien, tous animés d'une même volonté: mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail et changer la donne.

Je souhaite remercier chaleureusement les vice-présidentes de la commission, qui sont par ailleurs mes amies et collègues, pour la passion, le savoir et la sagesse dont elles nous ont fait profiter, nous permettant ainsi de franchir une étape importante dans nos travaux. Mes remerciements vont aussi aux membres de la commission pour leur engagement passionné. Et, bien entendu, je tiens à remercier le secrétariat pour le travail diligent qu'il a accompli, en particulier la représentante du Secrétaire général, M<sup>me</sup> Greenfield, et la représentante adjointe du Secrétaire général, M<sup>me</sup> Tomei, pour la manière éclairée dont elles nous ont guidés dans des circonstances extrêmement difficiles.

Je recommande à la Conférence d'approuver le rapport et d'adopter les conclusions proposées de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

**La Présidente**  
(*original anglais*)

Je tiens à remercier tous les membres du bureau de cette commission pour leur excellent rapport et leur remarquable travail.

Je déclare maintenant ouverte la discussion sur le rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

**M<sup>me</sup> Aleksandrova**  
Gouvernement (Bulgarie)  
(*original anglais*)

Je m'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. L'Albanie, en tant que pays candidat, ainsi que l'Islande et la Norvège, en tant que membres de l'Espace économique européen, s'associent à la présente déclaration.

Je souhaite en premier lieu remercier M<sup>me</sup> Ortiz de Rosas Gómez ainsi que M. Patry d'avoir donné une vue d'ensemble du phénomène de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et d'avoir présenté le compte rendu des travaux de la commission normative sur cette question ainsi que les conclusions proposées. J'aimerais également

---

remercier le président et les vice-présidentes de la commission pour la façon dont ils ont conduit les débats, le Bureau et le secrétariat pour leur appui et leurs conseils et les interprètes pour leur travail. L'UE réaffirme que, pour permettre à la commission de mener ses travaux, il est indispensable de disposer des versions précises du texte adopté dans les trois langues officielles de l'OIT, et elle salue donc le travail du comité de rédaction. Nous remercions par ailleurs les groupes des employeurs et des travailleurs ainsi que les gouvernements pour leur participation active et leur précieuse contribution à la discussion. Nous sommes sincèrement déterminés à tirer parti des déclarations de principe positives qui ont été prononcées à la présente session, à tenir compte des différents points de vue et à prendre part aux débats de façon constructive et dans le respect de chacun. Nous attendons avec intérêt la poursuite de la discussion.

Comme nous l'avons souligné lorsque la commission a commencé ses travaux, nous soutenons sans réserve l'OIT dans les efforts qu'elle fait pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Etant donné la gravité du problème et les lacunes actuelles du droit international, il est à la fois opportun et indispensable de s'attaquer à cette question de façon globale et inclusive. Nos débats sur cette question normative constituent une étape importante à cet égard. Ce problème exige une convention élaborée avec soin, qui puisse bénéficier d'un appui tripartite et être largement ratifiée. Nous nous félicitons que la commission normative ait décidé de proposer une convention complétée par une recommandation. Nous espérons que l'étape suivante de ce processus normatif nous permettra de nous mettre d'accord sur le texte de ces normes et de susciter ainsi un large soutien en faveur de leur adoption et de leur mise en œuvre.

En l'état, le texte convenu offre une bonne base pour des travaux constructifs en 2019. Au cours des deux dernières semaines, nous nous sommes mis d'accord sur une approche qui assure la promotion de principes essentiels, consistant notamment à prendre en compte les considérations de genre et à accorder une attention prioritaire à la prévention et à la protection. Le texte prévoit aussi l'adoption de mesures destinées à améliorer la mise en application et à apporter une aide appropriée aux victimes, y compris une assistance juridique, sociale, médicale et administrative. Nous nous félicitons que la violence et le harcèlement fondés sur le genre ainsi que les effets de la violence domestique dans le monde du travail soient abordés dans le texte. Nos échanges sur cette question normative ont donné lieu à de nombreuses idées et initiatives nouvelles et marquantes visant à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, compte tenu des responsabilités des mandants tripartites. Toutefois, certains points importants du texte nécessitent une attention supplémentaire et un examen approfondi, et nous aimerions y revenir pendant la discussion de 2019 en vue de les étudier plus avant. Il s'agit notamment de la définition de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, qui est l'élément central de la norme, mais aussi de la définition du terme «travailleur» et des autres définitions figurant dans l'instrument. En effet, le champ d'application de la convention aura une incidence sur la nature des obligations énoncées dans son dispositif. Un champ d'application mieux circonscrit permettrait d'accroître le niveau de protection prévue et faciliterait dans le même temps la ratification.

Nous restons pleinement résolus à veiller à ce que cet instrument protège de la discrimination toutes les personnes du monde du travail et ne laisse personne ni aucun groupe de côté, comme cela a été réaffirmé ce matin. Nous insistons donc sur la nécessité de poursuivre la discussion et le dialogue en vue de rendre visible l'invisible, comme l'a souligné le président de la commission. Nous réaffirmons également que la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont une question de droits humains, qui doit susciter une condamnation générale. Nous invitons le Bureau à tirer parti des progrès réalisés au cours de la présente session de la Conférence et à veiller à ce que la période entre les deux discussions normatives soit mise à profit pour poursuivre les consultations avec les mandants tripartites et l'ensemble des acteurs concernés. Nous insistons sur le fait que l'instauration

---

d'un dialogue constructif et fondé sur le consensus avec toutes les parties prenantes relève de notre responsabilité collective. Nous ferons tout notre possible, à la session de la commission normative de 2019, pour parvenir à un consensus sur la manière de traiter de façon adéquate toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail. Tous les regards sont rivés sur nous. Alors qu'on approche du centenaire de l'OIT en 2019 et qu'un appel à l'action est actuellement lancé dans le monde entier à ce propos, nous ne pouvons pas rester sans rien faire.

**M. Syder**

Employeur (Royaume-Uni)  
(*original anglais*)

J'interviens au nom de la Confédération de l'industrie britannique (CBI). Les questions débattues cette année suscitent le vif intérêt de la CBI et de ses membres. Regroupant des start-up et des multinationales reconnues, mais aussi des entreprises de taille intermédiaire, des entreprises familiales et des entreprises privées, la CBI représente des entreprises de toutes tailles qui relèvent de l'ensemble des secteurs et régions du Royaume-Uni. Elle est la porte-parole de 190 000 entreprises employant 7 millions de personnes, soit un tiers environ de la main-d'œuvre du secteur privé au Royaume-Uni.

Les entreprises du Royaume-Uni connaissent et assument leur devoir de protection de tous leurs travailleurs contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Nous favorisons la diversité et la mise en place de lieux de travail inclusifs, car nous en comprenons l'importance et constatons qu'ils sont de plus en plus souvent considérés comme une source d'avantages concurrentiels.

Le texte sera malheureusement difficile à expliquer en l'état. Notre objectif était de parvenir à un instrument que nous aurions été fiers de soumettre au gouvernement du Royaume-Uni pour ratification. Toutefois, à mi-parcours de ce processus normatif, force est de constater que nous sommes bien loin de toucher au but.

Les entreprises du Royaume-Uni s'inquiéteront notamment de la définition très large du terme «travailleur», de la définition trop floue de la formule «monde du travail» et de la non-prise en compte du fait qu'un employeur ne peut agir sur le lieu de travail que dans la mesure où cela est raisonnablement réalisable. Nous nous attendons à la fois à de l'inquiétude et à de la déception.

Nous avons l'occasion de nous saisir de ces questions alors que l'OIT s'apprête à fêter son centenaire. Il serait inacceptable que des définitions imparfaites et imprécises empêchent la large ratification de l'instrument que nous élaborons. Les employeurs doivent savoir qui protéger, en quels lieux et de quoi. Il serait inadmissible que le texte n'énonce pas clairement comment les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent s'acquitter de leurs responsabilités dans les faits. Nous devons faire la preuve que le dialogue social et le tripartisme apportent des solutions précises à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail.

Nous conservons malgré tout l'espoir de parvenir à un instrument ambitieux. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont tous besoin d'un instrument qui protège expressément les travailleurs les plus vulnérables.

Il est clairement apparu au cours de la discussion que la communauté LGBTI risque plus que les autres d'être exclue, et cela ne peut tout simplement pas être toléré.

Nous espérons que tous les mandants réfléchiront aux problèmes soulevés pendant cette première discussion. En travaillant main dans la main pour traiter ces questions, ils pourront

---

élaborer un instrument moderne, pouvant être ratifié largement et à même de changer véritablement la donne. L'OIT montrera ainsi tout ce dont elle est capable.

**M<sup>me</sup> Keyter**

Travailleuse (Afrique du Sud)

(original anglais)

Les gouvernements doivent mener des réformes législatives et administratives pour remédier à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Ils ont l'obligation de recenser et de traiter les cas de violence, de harcèlement et de discrimination. Ils doivent aussi mobiliser des moyens financiers et veiller à la mise en œuvre d'activités de sensibilisation dans ce domaine. Il s'agit de faire preuve d'anticipation, de définir des objectifs, des cibles et des indicateurs pertinents et de répondre avec équité aux besoins sociaux et économiques des communautés et des travailleurs les plus marginalisés.

Comme on peut le lire au paragraphe 54 du rapport du Directeur général intitulé *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*, «la violence et le harcèlement sexistes, tant au sein du foyer que sur le lieu de travail, sont des atteintes graves aux droits de l'homme et des obstacles à l'accès des femmes au travail décent et à l'émancipation économique. Si l'on ne fait rien pour les combattre effectivement, la crédibilité et la pérennité de toute mesure prise en faveur de l'égalité des sexes au travail s'en trouveront menacées.»

La Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail a reconnu le droit de chacun d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence. Elle a en outre reconnu que les gouvernements devaient adopter, en consultation avec les travailleurs et les employeurs, une approche inclusive et intégrée tenant compte des considérations de genre qui vise à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

L'adoption d'une approche inclusive permettra de tenir équitablement compte des réalités et des formes multiples et convergentes de discrimination auxquelles sont confrontés des millions de travailleurs partout dans le monde. Elle exigera des travailleurs et des employeurs qu'ils collaborent pour recenser les secteurs, les professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence. Afin de mettre en œuvre une approche intégrée, les gouvernements devront prendre tout un ensemble de mesures en vue de prévenir et de traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail et de prévoir des moyens de recours et de réparation.

La discrimination fondée sur la couleur de la peau, la race, l'orientation sexuelle ou la religion et les autres formes de discrimination constituent une violation des droits humains. Le monde du travail doit être exempt de violence et de harcèlement et offrir un environnement sûr où les droits humains de tous sont préservés.

Je suis heureuse de constater que les membres de la commission sont convenus qu'il importe de lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail selon une approche intersectionnelle qui tienne compte des interactions entre de multiples particularités individuelles et de multiples formes de discrimination. En revanche, la commission n'a pas trouvé le moyen de déclarer clairement et sans équivoque que la discrimination, quelle que soit la personne qui en est victime et où qu'elle se produise, est inacceptable, et c'est pour moi un motif de tristesse et de déception.

L'OIT célébrera tout prochainement son centenaire, et le monde a les yeux rivés sur elle. Elle n'a jamais cessé de promouvoir la réalisation de l'objectif du travail décent pour tous dans le monde du travail et, en 2018, elle a entrepris de faire ce qui aurait dû être fait



---

depuis longtemps: élaborer de nouvelles normes qui reconnaissent le rôle fondamental que jouent l'égalité et la non-discrimination dans l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Si je me coupe, le sang qui coulera de ma blessure sera rouge tout comme le sang de mes frères et de mes sœurs qui sont exposés et soumis à la violence et au harcèlement quotidiennement. Il n'importe guère que nous soyons des personnes vivant avec le VIH/sida, des femmes, des personnes en situation de handicap, des autochtones, des travailleurs migrants, des réfugiés, des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués ou encore des personnes ne se conformant pas à leur assignation de genre, nous sommes tous égaux. Nous devons jouir des mêmes droits, car lorsque nous nous coupons le doigt, le sang qui coule est rouge.

Je suis convaincue que les progrès importants et encourageants que nous avons accomplis nous seront d'une grande utilité pour mener notre discussion à bonne fin l'an prochain. Il faut que nous mettions un terme à la discrimination, à la violence et au harcèlement et nous devons nous y employer dès à présent.

**M. Wandera**

Gouvernement (Ouganda)

*(original anglais)*

Au nom du groupe de l'Afrique, qui comprend 54 pays, je tiens à rappeler que l'Afrique reste pleinement favorable à l'adoption d'une convention complétée par une recommandation qui permette de mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

Nous constatons toutefois qu'en raison de différences culturelles il est difficile de définir de manière consensuelle quels sont les groupes vulnérables touchés de façon disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Le groupe de l'Afrique, fidèle en cela à sa position, estime que l'instrument que nous allons adopter devrait être rédigé de manière à permettre aux Etats Membres d'adopter une définition des groupes vulnérables qui soit plus large que celle qui fait déjà l'objet d'un consensus au niveau international. La commission a choisi à cette fin d'utiliser l'expression «groupes vulnérables» sans établir de liste au point 10, pour la simple et bonne raison que la liste en question peut être interminable. Sachant qu'il n'est pas possible de trouver un consensus sur une liste exhaustive, nous insistons donc sur la nécessité de renoncer à cette liste.

Malgré cela, nous notons avec une grande préoccupation que certains groupes au sein de la commission ont vu dans cette discussion une occasion d'introduire dans le champ international des droits de l'homme des idéologies, des valeurs et des pratiques qui sont contraires aux valeurs et aux normes d'un nombre considérable d'Etats Membres africains.

Nous pensons qu'il est possible de parvenir à un consensus sur une norme internationale du travail qui mettrait fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, mais nous pensons également qu'il faut pour cela que le droit des Etats Membres souverains d'élaborer, sur cette question cruciale, des lois et des principes adaptés à leur situation particulière soit dûment respecté.

Nous tenons donc à réitérer la position que nous avons déjà défendue, selon laquelle il ne saurait y avoir de liste de groupes vulnérables puisque nous ne pouvons pas nous entendre sur une liste exhaustive. Tenter d'établir une telle liste reviendrait à créer en matière de vulnérabilité une hiérarchie qui ne saurait – je me répète – faire l'objet d'un consensus.

---

Le groupe de l’Afrique tient donc à faire savoir qu’il se dissocie de la décision visant à présenter pour examen une liste de groupes vulnérables au point 26, décision prise à la seule fin de mentionner expressément dans le texte les travailleurs LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués). Nous proposons par conséquent, une fois encore, de nous en tenir à un libellé général et d’adapter la désignation des groupes vulnérables à la diversité des situations nationales.

En raison du point 26, qui établit une liste de groupes vulnérables, le groupe de l’Afrique souhaite se dissocier des conclusions proposées et préférerait, et même demande, que ce point soit supprimé du rapport.

Les autres groupes n’ont pas hésité à indiquer les éléments qu’ils ne souhaitent pas voir figurer dans le texte. Il convient donc de respecter de droit du groupe de l’Afrique de marquer son désaccord sur certains points, d’autant plus qu’il n’empêche aucun pays de donner une acception plus large à l’expression «groupes vulnérables».

Le groupe de l’Afrique tient également à souligner que si ses préoccupations ne sont pas prises en considération, il sera contraint de revenir sur sa position favorable à l’adoption d’une convention complétée par une recommandation visant à mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

**M<sup>me</sup> Oldfield**  
Travailleuse (Nouvelle-Zélande)  
(*original anglais*)

L’année 2018 marque le vingtième anniversaire de l’adoption de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, lesquels sont les garants d’une participation pleine et entière au monde du travail. Or l’exercice de ces droits et, a fortiori, cette participation, sont impossibles en cas de violence et de harcèlement. La commission était donc, comme nous l’avons entendu, investie d’une tâche essentielle. Je souhaite revenir ici sur l’ampleur de cette tâche.

Lorsqu’elle a entrepris ses travaux, la commission savait déjà que la violence et le harcèlement se manifestaient sous des formes très diverses dans le monde du travail: il peut s’agir de coups et de meurtres, comme le montre l’indice des droits dans le monde qui est établi par la Confédération syndicale internationale (CSI) et dont les chiffres ont été présentés hier aux participants à la Conférence internationale du Travail, ou encore de cas de harcèlement et d’agression à caractère sexuel, lesquels suscitent une grande attention à l’échelle de la planète depuis quelques mois.

Bien d’autres exemples ont été rapportés à la commission: l’infirmière enceinte frappée au ventre par un patient, la conductrice du dernier autobus de nuit suivie et agressée alors qu’elle rentre chez elle à pied, des personnes préposées au ménage dans des hôtels qui sont victimes de violences et d’agressions sexuelles répétées de la part de clients, ou encore des travailleurs harcelés moralement et humiliés par leurs collègues sur les réseaux sociaux.

Nous avons également entendu comment la violence domestique peut faire ressentir ses effets jusque dans le monde du travail, compromettant la productivité de la victime elle-même mais aussi de celles et ceux qui travaillent avec elle. Nous avons en outre été informés de situations extrêmes où des travailleurs et leurs collègues ont été attaqués, voire tués, lorsque des agresseurs s’en sont pris à eux sur leur lieu de travail ou par l’intermédiaire de leur travail.

Ces récits édifiants étaient parfois éprouvants à entendre. La commission était bien consciente que, pour appréhender ces réalités dans leur globalité, elle devait donner une

---

définition exhaustive et inclusive de la violence et du harcèlement et reconnaître que les risques liés au travail ne se limitent pas au seul lieu de travail.

Il était par conséquent primordial que l'expression «violence et harcèlement» s'entende d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables ou de menaces de tels comportements et pratiques, dont la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Il était tout aussi impératif de tenir compte des risques inhérents à l'environnement de travail dans son ensemble, autrement dit au monde du travail.

L'exercice n'avait pas pour but d'imposer aux employeurs des obligations impossibles à remplir. Au contraire, il visait à solliciter leur concours face à la violence dans le monde du travail, car ils exercent un certain contrôle sur cet espace qui, à l'inverse, échappe en très grande partie au contrôle des travailleurs, lesquels n'ont donc pas les moyens de se prémunir du danger. Notre impression est plus positive que celle de nos collègues employeurs. Nous ne partageons pas leur avis selon lequel le texte est à la fois trop large dans son champ d'application et trop détaillé.

Nous remercions les experts techniques dont les rapports nous ont permis de nous préparer à la mission qui nous a été confiée, le personnel du Bureau qui nous a apporté son appui tout au long du processus et, bien sûr, le président et les vice-présidentes de la commission, qui se sont brillamment acquittés de leurs fonctions. La commission n'a pas eu la tâche facile. Diverses raisons ont fait que les deux semaines qui viennent de s'écouler se sont avérées particulièrement difficiles pour beaucoup d'entre nous, mais un résultat satisfaisant concernant une question telle que celle qui nous a occupés n'est jamais facile à obtenir. Pour ma part, je m'apprête à rentrer en Nouvelle-Zélande avec ma délégation, convaincue que nous avons posé les premiers jalons d'un monde du travail beaucoup plus sûr.

**M<sup>me</sup> Herzog**  
Employeuse (Etats-Unis)  
(*original anglais*)

J'ai l'honneur de représenter les employeurs des Etats-Unis d'Amérique.

Nous restons optimistes quant au fait que l'Organisation internationale du Travail et ses mandants tripartites peuvent œuvrer ensemble à l'élaboration d'un instrument apportant des réponses adaptées au grave problème que représentent la violence sur le lieu de travail et le harcèlement sur le lieu de travail.

La violence et le harcèlement n'ont leur place dans aucun lieu de travail, quel qu'il soit, et les employeurs savent parfaitement qu'ils ont des responsabilités et doivent, comme tout un chacun, protéger les travailleurs de ces pratiques inacceptables.

Le défi qui se pose pour l'OIT, et pour nous tous, est celui de l'élaboration d'un instrument de poids qui puisse aider la plupart des victimes de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail, et ce quasiment partout dans le monde.

A cette fin, l'OIT et ses mandants tripartites doivent faire preuve tout à la fois d'audace et de mesure dans la rédaction de cet instrument, en ayant conscience que, pour atteindre l'objectif fixé, il faut inciter les Etats Membres à prendre part à la lutte mondiale contre ce problème, tout en les aidant par des définitions et des orientations claires à mieux comprendre les responsabilités de l'ensemble des partenaires sociaux et à passer à l'action.

Hélas, pour nous tous, la discussion de cette année n'a pas permis de dégager un consensus autour des concepts fondamentaux qui doivent être le point de départ de tout

---

instrument censé instaurer un cadre concret qui puisse être compris et appliqué par les Etats Membres de l'OIT dans le monde entier.

Bien au contraire, des définitions trop larges et imprécises ont été adoptées les unes à la suite des autres sur des concepts essentiels, tels que la caractérisation d'un travailleur, le périmètre du lieu de travail, les personnes à protéger ou encore les comportements à empêcher. Le fait d'adopter ainsi des concepts aussi flous n'a pas été sans conséquences, comme ont pu clairement le constater de nombreux membres de la commission, lorsqu'il s'est agi d'appliquer ces mêmes définitions vagues aux responsabilités et aux protections qui incombent concrètement aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs, dans les grandes entreprises des secteurs public et privé comme dans les petites et moyennes entreprises, malgré la taille très variable des lieux de travail.

Les notions de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail doivent être très claires afin d'être comprises de la même manière par tous.

*(L'oratrice poursuit en espagnol.)*

Chacun doit être à même de comprendre ces notions et de se faire comprendre à ce sujet, y compris en espagnol ou dans les autres langues importantes utilisées au sein de cette institution. Les employeurs des Etats-Unis sont convaincus de la nécessité d'un instrument inclusif qui assure à tous – aux travailleurs et aux employeurs, mais aussi à tous les membres de la communauté LGBTI – une protection contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

*(L'oratrice poursuit en anglais.)*

Une nouvelle chance d'y parvenir s'offre à nous dès aujourd'hui. Les employeurs des Etats-Unis collaboreront avec leurs homologues employeurs et les partenaires sociaux de l'OIT en vue de vous retrouver tous ici, l'année prochaine, pour commémorer ensemble le centième anniversaire de l'OIT, en adoptant un instrument ambitieux consacré à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail.

**M<sup>me</sup> Familia**

Travailleuse (République dominicaine)  
*(original espagnol)*

Le rapport de la commission qui a travaillé sur les conclusions proposées en vue d'une convention complétée par une recommandation sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail témoigne des efforts conjoints déployés par les mandants tripartites de l'OIT. Ensemble, ils ont décidé de s'attaquer au fléau que constituent la violence et le harcèlement dans le monde du travail, de façon à renforcer les politiques relatives au travail décent en s'appuyant sur les conventions fondamentales de l'OIT.

Les progrès qui ont été accomplis en ce qui concerne les définitions, la portée et le champ d'application de la convention, ainsi que certains points de la recommandation, montrent que tant les syndicats que les employeurs et les gouvernements misent sur le dialogue social pour trouver des solutions aux problèmes qui font obstacle à la production mondiale et pour prendre des mesures propres à garantir l'élimination de la discrimination sous toutes ses formes, de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et à créer des conditions qui soient plus favorables à l'égalité au travail, dès aujourd'hui et pour demain.

Dans les Amériques comme dans le reste du monde, le mouvement syndical salue l'engagement qui a été pris par les gouvernements et les employeurs participant à cette

---

commission d'œuvrer, à nos côtés, pour adopter une convention complétée par une recommandation sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail à la 108<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, en 2019. Le groupe des travailleurs estime qu'à l'occasion de son centenaire l'OIT, grâce au dialogue tripartite, apportera une contribution majeure à la société qui participe à la production mondiale.

Nous voyons dans cette norme une contribution de la société, car lorsque les employeurs et les syndicats, dans le cadre d'une politique gouvernementale, mettent conjointement en œuvre des programmes, les mesures qu'ils prévoient en matière d'éducation, de sanction à l'encontre des auteurs d'actes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail et de réparation au profit des victimes, ont des incidences positives sur l'environnement familial et de fait, aussi, sur la culture et les comportements, contribuant ainsi à réduire le taux de violence, tant dans la sphère privée que dans la sphère publique.

Comme l'ont indiqué les experts de l'OIT à juste titre, la violence et le harcèlement portent atteinte à la dignité, à la santé et au bien-être des personnes, nuisent à la productivité et à la réputation des entreprises et vont à l'encontre du travail décent. Ainsi, nous considérons que cette convention, accompagnée d'une recommandation, constituera, pour nous autres travailleurs, mais aussi pour les employeurs et les gouvernements, l'un des principaux engagements à concrétiser afin de progresser, d'ici à 2030, sur la voie de la réalisation des objectifs de développement durable relatifs au travail décent, aux entreprises durables, à l'élimination de la pauvreté, à l'égalité entre hommes et femmes et à la santé, entre autres droits.

Nous saluons le travail qui a été réalisé par la commission, et en particulier celui de notre porte-parole, des représentants des gouvernements et de la porte-parole du groupe des employeurs.

Les conclusions nous invitent, une fois de retour dans nos pays respectifs, à poursuivre le dialogue entre syndicats, gouvernements et employeurs, à ne pas suspendre la discussion ni à nous contenter de la reprendre dans un an, à la prochaine session de la Conférence. Nous devons aborder ensemble les points spécifiques qui ralentissent parfois les travaux à la Conférence. Ces questions doivent être traitées et affinées de manière concertée, car la norme que nous cherchons à élaborer ne vise en aucune manière à mettre en difficulté l'une des parties en particulier. L'objectif est de mener un effort conjoint pour élaborer un instrument propre à favoriser le respect des droits humains, à renforcer le principe du travail décent et à garantir la dignité des personnes dans une société mondialisée où la violence et le harcèlement s'exercent sous de multiples formes, y compris au travail.

**M<sup>me</sup> Mannie**  
Employeuse (Afrique du Sud)  
(*original anglais*)

Cela a été un honneur pour moi de participer à ces délibérations consacrées à un sujet si crucial et si délicat. Je tiens à insister d'emblée sur le fait que le groupe des employeurs a abordé cette discussion animé d'un véritable esprit tripartite. Il demeure déterminé à poursuivre la discussion en dépit d'une certaine confusion et des difficultés rencontrées et s'efforcera de conserver cet état d'esprit jusqu'en 2019. Comme vient de le dire une membre travailleuse, les échanges se poursuivront tout au long de l'année et la discussion reprendra en 2019.

L'examen de ce sujet important et d'actualité arrive à point nommé, et le monde entier a les yeux rivés sur nous. Il serait toutefois fâcheux de ne pas tenir compte des préoccupations exprimées ce matin par de nombreux employeurs, et je voudrais saisir cette occasion pour lancer une mise en garde alors que nous allons de l'avant. Un grand nombre



---

de délégués gouvernementaux et employeurs ont fait état de leur préoccupation au sujet des définitions. Nous devons travailler sur le texte qui sera présenté dans quelques mois, en examiner le contenu et faire en sorte de pouvoir étudier et revoir les définitions en vue de garantir que l'instrument peut être ratifié et mis en œuvre, quelle qu'en soit la forme.

Les employeurs ont fait valoir que les parties du texte qui auraient dû être précises étaient trop vagues et que celles qui auraient dû être formulées en des termes plus généraux étaient trop prescriptives. Cela posera sans nul doute des problèmes lors de la mise en œuvre.

J'aimerais également aborder la question du rôle des employeurs du secteur public et du secteur privé. On réduit souvent les employeurs au seul secteur privé, et l'on tient trop peu compte du fait que, dans la plupart des pays, c'est en réalité l'Etat – et donc le secteur public – qui est le premier employeur. Nous devons donc nous assurer que les définitions ainsi que les rôles et responsabilités en matière de mise en œuvre reflètent cette réalité.

Ce matin, plusieurs orateurs ont exprimé leur préoccupation au sujet du manque de considération ou de reconnaissance des petites, moyennes et microentreprises. Sur le continent africain, la grande majorité des entreprises relèvent de la catégorie des microentreprises. Un texte très contraignant et rigide ne suscitant pas une forte adhésion pourra très difficilement être mis en œuvre par les petites, moyennes et microentreprises. Tâchons d'éviter cet effet indésirable.

En conclusion, j'aimerais insister sur le fait que les employeurs sont résolus à poursuivre l'action engagée à ce sujet. Ils rappellent que la violence et le harcèlement n'ont leur place dans aucune société – quelle qu'en soit la définition: lieu de travail, monde du travail ou collectivité. L'action envisagée est certes collective, mais le texte proposé se rapporte au rôle que doivent jouer les employeurs dans le champ d'action visé, à savoir le lieu de travail. Nous attendons avec intérêt la poursuite de la discussion en 2019, et nous sommes convaincus qu'à cette occasion nous contribuerons à mettre la dernière main à l'élaboration historique d'un instrument adapté qui concourra indéniablement à l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail.

**M. Khawaldeh**  
Gouvernement (Jordanie)  
(*original arabe*)

La délégation de la Jordanie remercie l'ensemble des membres de la commission des efforts qu'ils ont déployés, mais souhaite exprimer des réserves à l'égard de l'alinéa *i*) du point 26 des conclusions proposées. La Jordanie reste liée par les obligations qui sont les siennes en vertu des conventions internationales qu'elle a ratifiées, dans le respect de la législation nationale et de l'ordre public. Nous attendons avec intérêt d'achever la discussion en 2019, afin de réaliser l'objectif poursuivi, à savoir l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

**M. Cordero**  
Employeur (Argentine)  
(*original espagnol*)

Je représente les employeurs de la République argentine. Je suis venu de très loin et je suis à la tâche depuis de nombreux jours, malgré la fatigue qui nous gagne tous, conscient que, depuis quatre-vingt-dix-neuf ans, une fois par an au moins, ces salles vides se mettent à résonner de voix originaires des quatre coins du monde, voix investies d'une immense responsabilité. La responsabilité de porter la parole des personnes que nous représentons à savoir, ni plus ni moins, l'ensemble de l'humanité, qui se trouve tout entière rassemblée au sein de notre Organisation. La majesté de ces salles se nourrit de l'esprit de toutes ces voix.

---

En matière de violence et de harcèlement au travail, il ne fait aucun doute que, en tant que membres de cette humanité, nous n'avons d'autre choix que de tout mettre en œuvre pour élaborer un instrument assez solide pour protéger toutes les victimes de ces fléaux. A cette fin, nous devons user de nos ressources les plus précieuses, en premier lieu l'intelligence qui fait que nous sommes doués de raison, mais aussi l'amour qui habite nos cœurs. Et ma voix ne tremble pas en prononçant ici le mot amour, car ce qui est arrivé, c'est que nous n'avons pas su, nous n'avons pas pu, nous écouter; nous ne nous sommes pas écoutés les uns les autres; nous nous sommes entendus, mais nous ne nous sommes pas écoutés. Le rythme effréné du quotidien, le monde qui est le nôtre, où tout s'achète et puis se jette, ne nous permet pas de prendre le temps de vraiment réfléchir de ce dont nous parlons.

La notion de violence physique et psychologique est claire. Celle de harcèlement sexuel aussi. Nous comprenons également ce que recouvrent les termes *bullying* «harcèlement moral» et *mobbing* «harcèlement collectif», mais pour aller de l'avant, nous devons être en mesure de nous les expliquer les uns aux autres. Ne pas bien définir ces termes, c'est risquer de bander les yeux de la justice au mauvais moment. Or c'est exactement ce que nous avons fait en échouant à nous accorder sur une définition. Quand quelqu'un dans les couloirs demandait une explication, personne n'était en mesure de répondre. Nul ne savait si l'on parlait d'un problème qui pouvait se poser entre deux collègues de travail, de l'usage de la violence à proprement parler ou d'un désaccord minime entre deux personnes, ni comment cela serait réglé.

C'est ainsi que nous nous sommes mis au travail – sans comprendre de quoi il était question, car cela n'était pas défini, même si certains étaient convaincus du contraire – chacun se fondant sur ce qu'il pensait avoir compris. Puis nous nous sommes attaqués à la question des sanctions – et là, nous avons donné un glaive à la justice aux yeux bandés –, sans savoir en faveur de qui ou contre qui elle en ferait usage. Parce qu'ici, nous sommes tous impliqués dans cette tâche; nous sommes tous d'accord, et nous ne pourrions nous en prendre à personne si nous faisons fausse route au moment de rédiger le document, parce que ce sera notre incompetence qui aura causé notre échec. Nous avons un devoir envers l'humanité et envers Dieu, qui nous observe.

Après avoir donné un glaive à la justice, nous avons poursuivi notre tâche, mais comme nous ne nous comprenions pas, chacun parlant une langue différente – et ce ne sont pas les mots le problème, mais bien le cœur –, de sorte que nous n'avons pas pu construire le document, ni donc obtenir le résultat que le monde attend. Cela doit nous faire réfléchir; nous amener à une profonde réflexion sur nous-mêmes: qui sommes-nous en tant qu'êtres humains, quelle direction suivons-nous, quel monde voulons-nous pour demain? Se contenter d'une définition qui n'est pas claire, c'est fouler au pied l'œuvre de nos ancêtres, qui ont lutté pour la liberté. Quand l'on ne sait pas ce que l'on doit faire ou ne pas faire, l'on met en jeu la liberté, et c'est cause de paralysie. Il s'agit ici uniquement d'arrêter une définition claire qui nous permette de comprendre de quoi il retourne, sans quoi le contrat de travail sera inopérant, et nous perdrons notre humanité, nous perdrons la joie, nous perdrons la spontanéité, dans la crainte constante qu'il nous arrive quelque chose, parce que quelqu'un nous aura accusé de quelque chose que l'on ne comprend pas. Nous méritons au moins de connaître les causes menant à une sanction, et je m'exprime ici tant qu'être humain et non en tant que délégué, je me mets à nu. Je veux comprendre, et c'est à cela que nous devons œuvrer, parce que, en matière de justice, il ne faut pas créer la confusion. La confusion est graine de tyrannie, et qui dit régimes tyranniques dit lois non respectées, lois obscures. L'instrument envisagé doit être un phare pour l'humanité, une lumière; or la lumière n'apporte pas l'obscurité, mais la clarté et la simplicité. C'est bien cela que nous devons construire. Nous sommes tous d'accord. Il nous faut élaborer un instrument en veillant à écouter tout le monde, de manière à doter la justice d'une balance. Ainsi nous pourrions affirmer sans peur que l'humanité entière et toutes les personnes seront protégées,

---

y compris dans les conflits du travail, car nous ne voulons plus voir de violence nulle part; cela ne prive en rien les travailleurs de leurs droits, individuels ou collectifs, ce qui n'est nullement le but recherché.

Ce que nous souhaitons, c'est éradiquer la violence et le harcèlement dans ce monde. A cette fin, nous devons doter la justice d'une balance – pour comprendre ce dont nous parlons – avant de lui donner un glaive pour sanctionner et, enfin, de lui bander les yeux pour qu'elle s'exerce partout en toute impartialité envers toutes et tous, hommes et femmes, sans distinction.

**M. Abduljalil**

Gouvernement (Koweït)

*(original arabe)*

La délégation du Koweït souhaite brièvement réitérer la position qui a été la sienne tout au long des séances de la commission: les droits humains valent pour tous les travailleurs, et le droit au travail décent doit être reconnu à chacun d'entre eux, sans distinguer telle ou telle catégorie de travailleurs. Nous nous associons par conséquent à la position exprimée par le représentant de l'Ouganda au nom du groupe de l'Afrique.

**M<sup>me</sup> Ismail**

Travailleuse (Australie)

*(original anglais)*

Je m'exprime au nom du mouvement syndical australien, qui représente environ 46 syndicats affiliés et 2 millions de travailleurs australiens. Je remercie le président, qui a fait un travail remarquable et a conservé son sang-froid dans des moments très difficiles; la vice-présidente travailleuse, qui nous a permis de garder le cap dans la tempête; et la vice-présidente employeuse, une concitoyenne australienne, avec laquelle nous n'étions pas toujours d'accord mais qui a su instaurer une collaboration respectueuse avec le groupe des travailleurs. Les travailleurs australiens soutiennent sans réserve l'élaboration d'une convention complétée par une recommandation en vue de protéger tous les travailleurs de la violence et du harcèlement au travail.

La question des droits de l'homme peut être envisagée sous deux angles différents. Le premier consiste à considérer que les droits de l'homme n'existent pas à moins d'être reconnus par le droit national. Le second revient à considérer qu'ils sont inhérents à notre condition d'être humain. C'est à ce dernier point de vue que nous adhérons. Certaines normes minimales de traitement devraient s'appliquer à tous indépendamment de la situation nationale et de considérations d'ordre culturel ou religieux. Je souhaiterais conclure en transmettant un message de solidarité du mouvement syndical australien aux travailleuses lesbiennes et aux travailleurs gays, bisexuels, transgenres ou intersexués du monde entier, qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement et qui doivent encore lutter pour leurs droits fondamentaux. Nous sommes à vos côtés. Nous attendons avec intérêt la poursuite de la discussion en 2019 et comptons qu'elle se déroulera dans un esprit de coopération, de collaboration et de compromis, dans l'écoute de chacun, et qu'elle nous permettra de mener à bien notre tâche.

**M. Abu Al-Ragheb**

Employeur (Jordanie)

*(original arabe)*

Nous souhaitons dire, au nom des employeurs jordaniens, que nous approuvons toutes les normes visant à limiter le harcèlement au travail. Nous soutenons les normes

---

internationales et nous souscrivons aussi aux réserves exprimées par le gouvernement de la Jordanie concernant le point en question figurant dans le rapport.

**La Présidente**  
(*original anglais*)

Je propose que la Conférence procède à l'approbation du rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, à savoir le compte rendu des travaux de la commission qui figure aux paragraphes 1 à 1435 du *Compte rendu provisoire*, n° 8B.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport, de la commission, étant entendu que les membres de la commission ont jusqu'au vendredi 15 juin à 18 heures pour demander que d'éventuelles corrections soient apportées à leurs interventions?

(*Le rapport – paragraphes 1 à 1435 – est approuvé.*)

## **Résolution et conclusions**

### **Adoption des conclusions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail**

**La Présidente**  
(*original anglais*)

Nous passons à présent à l'adoption des conclusions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, dont le texte figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 8A.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions, partie par partie?

Le délégué de l'Ouganda souhaite prendre la parole.

**M. Wandera**  
Gouvernement (Ouganda)  
(*original anglais*)

Le groupe de l'Afrique, au nom duquel je m'exprime, se dissocie du point 26 et souhaiterait que cela soit consigné dans le compte rendu des travaux. La liste des groupes vulnérables qui y figure a été ajoutée dans des circonstances qui relèvent, selon nous, d'un abus de procédure.

**La Présidente**  
(*original anglais*)

L'intervention du représentant du groupe de l'Afrique a été consignée dans le compte rendu des travaux.

La déléguée de la Namibie souhaite également prendre la parole.

---

**M<sup>me</sup> Ya Toivo**  
Gouvernement (Namibie)  
(*original anglais*)

Nous souhaiterions obtenir quelques éclaircissements. Certains des points que vous nous demandez d'adopter figurent tous entre crochets; ils n'ont pas fait l'objet d'un accord en commission. Que signifie leur adoption en séance plénière? Sommes-nous en train d'adopter les crochets? Qu'adoptons-nous au juste?

**La Présidente**  
(*original anglais*)

J'invite le Conseiller juridique de la Conférence à la tribune pour qu'il puisse apporter les précisions demandées.

**Le Conseiller juridique de la Conférence**  
(*original anglais*)

Je remercie la membre gouvernementale de la Namibie pour sa question. Les précisions demandées figureront dans le rapport de la commission. Au moment de la conclusion des travaux de la commission, le président a expliqué que, faute de temps, une partie de la recommandation – des points contenus dans le texte proposé en vue d'une recommandation – ne pouvait pas être adoptée, ni même examinée, et qu'en pareil cas il était d'usage de placer le texte concerné entre crochets. Il a été expliqué que les crochets étaient utilisés lorsque le texte n'était ni accepté ni rejeté, et que les membres de la commission avaient unanimement convenu que le passage entre crochets serait inclus dans les conclusions proposées, étant entendu qu'il serait reproduit en vue de la discussion suivante.

Il a aussi été expliqué que tous les amendements dûment soumis et enregistrés sur les points qui ont été placés entre crochets deviendraient caducs et que leurs auteurs devraient soit les déposer à nouveau, soit en déposer d'autres à la discussion suivante.

Le président a ajouté que ces explications seraient reprises dans le rapport du Bureau qui serait envoyé aux Etats Membres dans deux mois, afin que chacun comprenne précisément le sens des crochets.

Cette méthode a été utilisée pour la dernière fois en 2016 lors de la discussion de ce qui allait devenir la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

Vous vous souviendrez sans doute qu'en l'occurrence une section entière portant sur les réfugiés était restée entre crochets entre la première et la deuxième discussion. J'espère que ces précisions répondent à la question.

**La Présidente**  
(*original anglais*)

Je remercie le Conseiller juridique de la Conférence pour sa réponse et j'espère que ces éclaircissements satisfont la délégation de la Namibie.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions, partie par partie, soit les points 1 à 37?

*(Les conclusions – points 1 à 37 – sont adoptées, partie par partie.)*



---

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions dans leur intégralité?

*(Les conclusions sont adoptées dans leur intégralité.)*

**Adoption de la résolution concernant l'inscription  
à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire  
de la Conférence d'une question intitulée «La violence  
et le harcèlement dans le monde du travail»**

**La Présidente**  
*(original anglais)*

Nous passons à présent à l'adoption de la résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «La violence et le harcèlement dans le monde du travail», dont le texte figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 8A.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

*(La résolution est adoptée.)*

Je souhaite remercier les membres de la commission et le secrétariat pour leur contribution à la rédaction du rapport, des conclusions et de la résolution. Je saisis également cette occasion pour remercier en particulier les interprètes et l'ensemble des traducteurs, des opérateurs de saisie et du personnel linguistique qui ont travaillé jusqu'à l'aube, plusieurs jours d'affilée. Je remercie tous les participants et félicite à nouveau les membres de la commission.

*(La séance est levée à 13 h 15.)*



**Sixième question à l'ordre du jour: Discussion  
récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue  
social et du tripartisme, au titre du suivi  
de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale  
pour une mondialisation équitable, 2008**

**Rapports de la Commission de la discussion  
récurrente sur le dialogue social et le tripartisme:  
Résolution et conclusions soumises  
pour adoption par la Conférence**

Le présent *Compte rendu provisoire* contient le texte de la résolution et des conclusions soumises par la Commission récurrente sur le dialogue social et le tripartisme pour adoption par la Conférence.

Le rapport de la commission sur ses travaux a été publié sur le site Web de la Conférence dans le *compte rendu provisoire*, n° 6B, et il est soumis pour adoption par la Conférence sous réserve des corrections que les membres de la commission pourront présenter jusqu'au 15 juin 2018, à 18 heures.

---

## Résolution proposée concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 107<sup>e</sup> session en 2018,

Ayant tenu une deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration sur la justice sociale), afin d'examiner comment l'Organisation devrait répondre plus efficacement aux réalités et aux besoins de ses Membres en utilisant de manière coordonnée tous ses moyens d'action,

1. adopte les conclusions suivantes, qui contiennent un cadre d'action pour la promotion de l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme;
2. invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (le Bureau) à prendre dûment en considération les conclusions et à fournir des orientations au Bureau pour leur donner effet;
3. demande au Directeur général de:
  - a) préparer un plan d'action tendant à mettre en œuvre les conclusions et de le soumettre au Conseil d'administration;
  - b) porter les conclusions à l'attention des organisations de niveau mondial ou régional concernées et de la Commission mondiale sur l'avenir du travail;
  - c) tenir compte des conclusions lors de la préparation des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation des ressources extrabudgétaires;
  - d) tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre des conclusions.

## Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme

### PRINCIPES DIRECTEURS ET CONTEXTE

Rappelant la résolution concernant la première discussion récurrente sur le dialogue social adoptée par la Conférence internationale du Travail (ci-après la Conférence) à sa 102<sup>e</sup> session en 2013, la Conférence réaffirme l'entière pertinence des principes directeurs qui y figurent. Le dialogue social, basé sur le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, a un rôle crucial à jouer dans la conception de politiques de promotion de la justice sociale. Il s'agit d'un moyen de parvenir au progrès social et économique. Le dialogue social et le tripartisme sont essentiels à la démocratie et à la bonne gouvernance.

Des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes, fortes et représentatives, ainsi que la confiance, l'engagement et le respect par les gouvernements de

---

l'autonomie des partenaires sociaux et des résultats du dialogue social sont des conditions essentielles à un dialogue social efficace.

Le dialogue social existe sous diverses formes et à différents niveaux selon les traditions et les contextes nationaux, y compris sous la forme d'un dialogue social transnational dans une économie mondialisée de plus en plus complexe. Il n'existe pas d'approche universelle pour organiser et renforcer le dialogue social. Toutefois, la négociation collective demeure au cœur du dialogue social. Les consultations, les partages d'informations et autres formes de dialogue entre partenaires sociaux et avec les gouvernements sont aussi importants.

Le dialogue social tripartite et bipartite joue un rôle important dans la détermination des salaires et des conditions de travail, la promotion du travail décent, l'égalité de genre et la non-discrimination, la protection sociale et la santé et la sécurité au travail, le soutien au développement des compétences, la réduction des inégalités et l'anticipation et la gestion des changements. Le dialogue social peut être un puissant moteur de résilience économique et sociale, de compétitivité, de stabilité et de croissance et de développement durables et inclusifs.

A l'approche du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et alors que des changements profonds et rapides affectent le monde du travail, les mandants tripartites renouvellent et réaffirment leur engagement en faveur de la promotion et de l'application des principes du dialogue social et du tripartisme. Ils réaffirment également que les actions de l'OIT et leur mise en œuvre pratique devraient être guidées par les différents besoins et réalités des mandants nationaux, comme souligné dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 (Déclaration sur la justice sociale).

L'intégration du dialogue social à tous les niveaux et le renforcement de sa pertinence, de son inclusivité et de son efficacité, notamment par le biais des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), s'avèrent particulièrement importants pour une mise en œuvre efficace des initiatives pertinentes, y compris du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) et des objectifs de développement durable (ODD) connexes et dans le contexte de la réforme en cours du système des Nations Unies pour le développement.

Le dialogue social joue un rôle important pour façonner l'avenir du travail en tenant compte des tendances particulières de la mondialisation et des changements technologiques, démographiques et climatiques.

Un dialogue significatif sous toutes ses formes est indispensable au bien-être des partenaires sociaux et de la société. Malgré les progrès économiques et sociaux, de nombreux défis persistent, tels que la pauvreté, le recul de la part du travail, l'informalité, les déficits de travail décent, les inégalités économiques, sociales et de genre et la nécessité de prendre en compte les intérêts des groupes vulnérables. De nombreux pays ne protègent pas totalement le droit de négociation collective, et les données montrent que la majorité des travailleurs occupent un emploi informel et que près de 25 millions de personnes sont victimes du travail forcé<sup>1</sup>. Alors que les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent constituer un facteur de développement et augmenter les possibilités pour les hommes et les femmes d'effectuer une transition vers l'économie formelle, les manquements au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales ont contribué aux déficits de travail décent. Les changements rapides, y compris les progrès technologiques et l'économie verte, peuvent

<sup>1</sup> *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, Genève, BIT, 2017 (résumé analytique disponible en français).

---

créer de nouvelles possibilités, mais aussi entraîner des bouleversements et des suppressions d'emplois. Le dialogue social est indispensable pour relever ces défis.

## **Cadre d'action**

1. Rappelant que le cadre d'action adopté par la Conférence en 2013 définit les objectifs pour l'OIT et ses mandants, la Conférence invite le Bureau et les mandants à garantir la mise en œuvre effective de ces objectifs.
2. Le cadre d'action proposé qui découle de la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, tenue lors de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, demande aux Membres et à l'OIT de prendre des mesures pour donner effet aux conclusions adoptées figurant dans ce document.

## **Mesures visant à promouvoir le dialogue social et le tripartisme**

3. Les Membres, avec l'appui de l'Organisation, devraient:
  - a) s'assurer que, dans un monde du travail en évolution et dans le cadre de la mise en œuvre des ODD, le dialogue social et le tripartisme bénéficient de ressources appropriées et acquièrent ou conservent une place importante dans l'élaboration des politiques;
  - b) s'acquitter de leur obligation de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations en matière de liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective en tant que conditions propices à la réalisation de l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme. La Conférence appelle à la ratification universelle et à l'application effective de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de l'OIT;
  - c) favoriser un environnement juridique et institutionnel propice à la promotion d'un dialogue social efficace;
  - d) renforcer les mécanismes et les institutions de dialogue social portant sur les politiques relatives au monde du travail en mutation, notamment l'évolution technologique, l'économie verte, les évolutions démographiques et la mondialisation;
  - e) promouvoir la négociation collective volontaire à tous les niveaux appropriés, dans les secteurs tant privé que public, conformément à la législation et aux pratiques pertinentes, pour contribuer à instaurer un juste partage des fruits du progrès pour tous, des conditions de travail décentes, une rémunération égale pour un travail de valeur égale, l'égalité de genre, et le développement des compétences et le renforcement de la viabilité des entreprises;
  - f) encourager une coopération efficace sur le lieu de travail en tant qu'outil permettant d'assurer des lieux de travail sûrs et productifs, de telle sorte qu'elle respecte la négociation collective et ses résultats et ne fragilise pas le rôle des syndicats;
  - g) promouvoir le lien effectif entre les différentes formes et les différents niveaux de dialogue social;



- 
- h) fournir les ressources financières, technologiques et humaines nécessaires et renforcer l'efficacité et l'efficience des systèmes nationaux d'administration du travail;
  - i) faire en sorte que les résultats approuvés du dialogue social soient respectés et mis en œuvre, selon qu'il convient, par les gouvernements et les partenaires sociaux;
  - j) établir, s'il y a lieu, et développer, avec les partenaires sociaux, des mécanismes de prévention et de règlement des conflits qui soient efficaces, accessibles et transparents;
  - k) élaborer des approches novatrices, notamment des initiatives pour faire en sorte que l'exercice de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective soient étendus et respectés dans le cadre des relations d'emploi là où jusqu'ici ils n'étaient pas accessibles, et des formes d'emploi nouvelles et émergentes, et que ces travailleurs soient en mesure de bénéficier de la protection qui leur est octroyée en vertu des conventions collectives applicables, conformément à la législation applicable et au contexte national;
  - l) créer un cadre favorable à l'exercice par les employeurs et les travailleurs de leur droit d'organisation et de négociation collective et à leur participation au dialogue social dans la transition vers l'économie formelle. Lorsqu'ils élaborent ce cadre, les Membres devraient consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et promouvoir la participation active de ces organisations qui devraient compter dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle;
  - m) développer la coopération pour échanger des expériences et des pratiques novatrices concernant le dialogue social et le tripartisme;
  - n) appuyer et financer le plan d'action de l'OIT portant sur la cible 8.8 des ODD dans le cadre du programme et budget de l'OIT et du financement extrabudgétaire;
  - o) instaurer un environnement propice, et promouvoir, au besoin, le dialogue social transnational, pour favoriser le travail décent, notamment pour les groupes de travailleurs vulnérables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales;
  - p) promouvoir l'égalité de genre et la non-discrimination, et encourager le renforcement et l'extension de la participation et de l'implication des femmes et des jeunes dans le dialogue social;
  - q) encourager, au besoin, le dialogue social tripartite sur les questions relatives aux migrations de main-d'œuvre avec les autorités compétentes.

### ***Mobiliser les moyens d'action de l'OIT en faveur du dialogue social et du tripartisme***

4. A l'approche de son centenaire, l'Organisation est appelée à donner pleinement effet à la présente résolution et à aider les Membres à renforcer le dialogue social sous toutes ses formes et à tous les niveaux, conformément aux normes de l'OIT. Il faudrait pour cela utiliser les moyens d'action suivants:

---

*Renforcement des capacités et de la coopération  
pour le développement*

5. Le Bureau international du Travail (le Bureau) devrait, avec l'appui des mandants dans le cadre d'un programme plus vaste de coopération pour le développement, y compris dans le cadre des PPTD et d'une collaboration accrue avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin), et en coopération avec d'autres partenaires compétents, renforcer les capacités des mandants et des institutions de dialogue social:
- a) de renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives d'inclure dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle pour leur permettre d'engager efficacement un dialogue social tripartite et bipartite, de négocier et de mettre en œuvre les accords, et de peser sur les politiques conformément à la recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015;
  - b) d'encourager l'inclusion dans le dialogue social et la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs parties à une relation d'emploi qui ont jusqu'à présent été peu inclus et ceux qui sont engagés dans des formes d'emploi nouvelles et émergentes;
  - c) de participer à des négociations collectives qui contribuent à l'instauration de marchés du travail inclusifs, à l'égalité de genre et à la non-discrimination, à une répartition équitable des salaires, à des conditions de travail décentes et à une amélioration de la productivité, en tenant compte de la diversité des systèmes et des situations nationales;
  - d) de renforcer l'efficacité et l'inclusivité des mécanismes et institutions de dialogue social tripartite national entre les gouvernements et les partenaires sociaux, notamment dans les domaines concernant l'avenir du travail et les ODD;
  - e) de promouvoir le dialogue social et le rôle des partenaires sociaux à tous les niveaux de la conception et de la mise en œuvre des politiques pour aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter à un environnement de travail en rapide mutation, y compris par le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie;
  - f) de recourir au dialogue social en tant qu'outil permettant de créer de l'emploi et du travail décent pour la prévention, le redressement, la paix et la résilience face aux situations de crise résultant de conflits et de catastrophes, conformément à la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017;
  - g) d'encourager une coopération efficace sur le lieu de travail en tant qu'outil permettant d'assurer des lieux de travail sûrs et productifs, de telle sorte qu'elle respecte la négociation collective et ses résultats et ne fragilise pas le rôle des syndicats;
  - h) de jouer un rôle plus important dans le contexte international, en particulier grâce au dialogue social transnational fondé sur les connaissances et les travaux de recherche fournis par le BIT;
  - i) d'encourager la participation des femmes et d'autres groupes sous-représentés aux organisations de partenaires sociaux et de s'efforcer de parvenir à la représentation égale des femmes et des hommes au sein des institutions de dialogue social aux niveaux national et international;

- 
- j) de renforcer, à différents échelons, les systèmes de prévention et de règlement des conflits qui promeuvent un dialogue social efficace et instaurent la confiance;
  - k) de mener des travaux de recherche et de prendre part au dialogue social sur les politiques du marché du travail et leur mise en œuvre.

Le Bureau devrait adopter une stratégie active de mobilisation des ressources à l'appui de l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme en tenant compte des besoins des mandants.

#### *Renforcement des activités de recherche et de formation*

6. Le Bureau devrait exécuter son programme de recherche, conformément à la stratégie de recherche de l'Organisation, afin:
- a) d'élaborer un rapport phare annuel sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme. A cette fin, il devrait développer les connaissances et mener des travaux de recherche rigoureux et fondés sur des observations factuelles sur le rôle et l'impact:
    - i) de la négociation collective concernant les inégalités, les salaires et les conditions de travail, thème qui devrait être abordé régulièrement dans le rapport;
    - ii) du dialogue social pour traduire le développement économique en progrès social et le progrès social en développement économique, ainsi que sur la performance économique et la compétitivité des entreprises;
    - iii) du dialogue social en tant que moyen de faire face aux changements induits par la mondialisation, la technologie, les évolutions démographiques, les changements climatiques et les risques environnementaux, ainsi que faciliter la restructuration et la résilience aux crises économiques;
    - iv) le rôle des différentes formes de coopération sur le lieu de travail pour promouvoir des lieux de travail sûrs et productifs;
  - b) de produire des informations, des statistiques et des analyses comparatives sur les relations professionnelles et d'aider les Membres à recueillir de meilleures informations dans ce domaine;
  - c) de produire des outils de formation sur toutes les formes de dialogue social en tenant compte des besoins des mandants et en mettant en lumière des pratiques novatrices adaptées à l'évolution du monde du travail;
  - d) d'enrichir la base de connaissances sur les pratiques novatrices en matière de dialogue social et de relations professionnelles, notamment dans des domaines tels que l'extension du champ de la négociation collective aux catégories de travailleurs indépendants, la promotion de la formalisation, le renforcement de l'égalité de genre et de la non-discrimination, l'organisation de groupes de travailleurs et d'unités économiques difficiles à syndiquer, le renforcement des compétences et de l'employabilité et l'extension de la protection sociale, et la promotion de l'échange d'expériences entre les Membres;
  - e) de poursuivre ses travaux de recherche concernant l'accès à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs de l'économie des plates-formes et des plates-formes numériques et, sur cette base et en s'appuyant sur les résultats des discussions de la Conférence internationale du Travail

---

à sa 108<sup>e</sup> session, lors de la session du Conseil d'administration de novembre 2019, de décider s'il convient ou non de convoquer une réunion tripartite.

- f) de s'efforcer d'élargir l'accès à la formation dans toutes les régions de l'OIT afin de contribuer à optimiser la sensibilisation au dialogue social et au tripartisme, et de renforcer les capacités des régions dotées de ressources limitées de participer à des activités de formation dispensées par le Centre de Turin.

#### *Action normative*

7. Compte tenu de la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 106<sup>e</sup> session en 2017, qui appelle à intensifier l'action menée, dans le cadre de la coopération pour le développement et par d'autres moyens, pour faire campagne en faveur de la ratification universelle des huit conventions fondamentales, le Bureau devrait:
- aider les Etats Membres à surmonter les difficultés rencontrées dans la ratification et l'application effective des conventions de l'OIT n<sup>os</sup> 87 et 98 dans tous les PPTD;
  - accroître les efforts visant à promouvoir la ratification et l'application effective des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et de la convention (n<sup>o</sup> 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et promouvoir l'application d'autres instruments pertinents;
  - organiser un événement de haut niveau sur la liberté d'association et la négociation collective, en étroite collaboration avec les mandants, dans le cadre du centenaire de l'OIT, avec la participation active des représentants du Comité de la liberté syndicale, de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et de la Commission de l'application des normes à caractère tripartite.

#### *Renforcement de la cohérence des politiques*

8. Conformément à la Déclaration sur la justice sociale, et en ce qui concerne le Programme 2030, l'OIT devrait:
- a) s'assurer que le Bureau adopte une approche cohérente et claire pour examiner et promouvoir le dialogue social dans l'ensemble de ses départements, activités et initiatives, en se fondant sur les besoins et les situations spécifiques des mandants et en tenant compte de l'impact de ses travaux sur le terrain;
  - b) intégrer le dialogue social et le tripartisme dans l'ensemble des résultats stratégiques, dans les PPTD et dans les programmes et activités de coopération pour le développement;
  - c) élaborer de nouvelles initiatives visant à assurer la cohérence des politiques dans des pays pilotes en associant les mandants tripartites, l'ensemble des autorités compétentes, des organisations régionales et internationales, tout en tirant parti d'expériences antérieures;
  - d) élargir les partenariats et la coopération avec les institutions du système des Nations Unies et d'autres institutions internationales et régionales et communautés et organisations sous-régionales en vue d'intégrer le dialogue social et d'atteindre les cibles fixées dans le cadre des ODD;

- 
- e) promouvoir le tripartisme et la participation des partenaires sociaux à des stratégies nationales visant à mettre en œuvre le Programme 2030, en particulier l'objectif 8 relatif au travail décent et à la croissance économique et d'autres ODD pertinents;
  - f) tirer activement parti du programme d'action de l'OIT, de sa nature tripartite unique, de son expérience du dialogue social, ainsi que de son pouvoir fédérateur en vue de devenir un partenaire essentiel des efforts visant à aboutir à une réforme fructueuse du système des Nations Unies, à l'appui du mandat et de la structure de l'OIT;
  - g) participer, en tenant compte des vues de ses mandants, au processus du pacte mondial sur les migrations afin de garantir que le dialogue social, le tripartisme et le travail décent sont intégrés dans son élaboration et sa mise en œuvre.





**Sixième question à l'ordre du jour: Discussion  
récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue  
social et du tripartisme, au titre du suivi  
de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale  
pour une mondialisation équitable, 2008**

**Rapports de la Commission de la discussion  
récurrente: Dialogue social et tripartisme <sup>1</sup>**

*Table des matières*

	<i>Page</i>
Compte rendu des travaux.....	1
Discussion sur le point 1.....	10
Discussion sur le point 2.....	19
Discussion sur le point 3.....	27
Allocutions de clôture.....	34
Discussion sur le projet de résolution et de conclusions.....	35
Remarques de clôture.....	43
Annexe.....	46

<sup>1</sup> La résolution et les conclusions soumises par la commission pour adoption par la Conférence sont publiées dans le *Compte rendu provisoire*, n° 6A.

---

## Compte rendu des travaux

1. La Commission de la discussion récurrente: dialogue social et tripartisme, instituée par la Conférence internationale du Travail à sa première séance, le 28 mai 2018, se composait initialement de 170 membres (71 membres gouvernementaux, 23 membres employeurs et 76 membres travailleurs). Pour assurer l'égalité des voix, chaque membre gouvernemental ayant le droit de vote disposait de 1 748 voix, chaque membre employeur de 5 396 voix, et chaque membre travailleur de 1 633 voix. La composition de la commission a été modifiée trois fois au cours de la session, et le nombre de voix attribuées à chaque membre a été modifié en conséquence <sup>1</sup>.

2. La commission a élu son bureau comme suit:

*Président:* M. T. Bevers (membre gouvernemental, Belgique), élu à sa première séance

*Vice-présidents:* M<sup>me</sup> D. Rudelli (membre employeuse, France) et M. P. Dimitrov (membre travailleur, Bulgarie), élus à sa première séance

*Rapporteure:* M<sup>me</sup> W.K. Nxumalo-Magagula (membre gouvernementale, Eswatini, anciennement connu sous le nom de Swaziland), élue à sa quatrième séance

3. A sa cinquième séance, la commission a désigné un groupe de rédaction chargé d'élaborer un projet de document final pour examen par la commission et composé comme suit:

*Membres gouvernementaux:* M. M.M. Loum (Sénégal), M<sup>me</sup> L. Tinyani (Afrique du Sud), M. R. Shepard (Etats-Unis), M. W. Sobers (Barbade), M<sup>me</sup> C. Hughes (Australie), M<sup>me</sup> I.A. Putri (Indonésie), M. N. Salchev (Bulgarie), M<sup>me</sup> C. Olde Olthof (Pays-Bas)

*Membres employeurs:* M<sup>me</sup> D. Rudelli (France), M<sup>me</sup> R. Hornung-Draus (Allemagne), M. T. Mackall (Etats-Unis), M. E.O. García Méndez (Mexique), M<sup>me</sup> T. Cohen (Afrique du Sud), M. T. Parkhouse (Namibie), M. N.S. Thwala (Eswatini), M. P.A. Pambudhi (Indonésie)

*Membres travailleurs:* M. P. Dimitrov (Bulgarie), M. C. Serroyen (Belgique), M. M.M. Norddahl (Islande), M. G. Zucotti (Argentine), M. K. Ross (Etats-Unis), M. E. Nadome (Kenya), M<sup>me</sup> A. Maksimovic (Australie), M. S. Zalmaa (Mongolie)

<sup>1</sup> Les modifications sont les suivantes:

- a) 29 mai: 202 membres (90 membres gouvernementaux avec 2 407 voix chacun, 29 membres employeurs avec 7 470 voix chacun et 83 membres travailleurs avec 2 610 voix chacun);
- b) 30 mai: 213 membres (96 membres gouvernementaux avec 319 voix chacun, 29 membres employeurs avec 1 056 voix chacun et 88 membres travailleurs avec 348 voix chacun);
- c) 5 juin: 123 membres (99 membres gouvernementaux avec 16 voix chacun, 8 membres employeurs avec 198 voix chacun et 16 membres travailleurs avec 99 voix chacun).

- 
4. La commission était saisie du rapport VI intitulé *Dialogue social et tripartisme*, établi par le Bureau international du Travail (ci-après le rapport du Bureau) en vue de son examen en vertu de la sixième question à l'ordre du jour de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail: «Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008».
  5. La commission a tenu sept séances.
  6. Dans ses remarques d'ouverture, le président note que le dialogue social est à la fois un objectif en soi et un moyen d'atteindre les autres objectifs que les mandants ont fixés pour l'OIT. En tant que paradigme de bonne gouvernance de l'OIT, le dialogue social doit jouer un rôle clé non seulement pour créer et distribuer les richesses, mais aussi pour supporter les coûts associés à l'activité économique d'une manière efficace, équitable, non sexiste et respectueuse de l'environnement, et il constitue donc un complément important du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ci-après Programme 2030). Historiquement, le dialogue social s'est avéré remarquablement utile et résilient en aidant les pays à naviguer entre les périodes de progrès et les périodes d'incertitude économique. Dans une époque de changement, le dialogue social doit être adapté aux besoins du moment, aux évolutions mondiales et aux diverses attentes et réalités du monde entier. Le débat en cours a pour objectif non seulement de parvenir à un consensus sur un nouveau mandat pour l'Organisation, mais aussi d'arriver à une compréhension commune de la manière dont le mandat centenaire de l'OIT en faveur de la justice sociale pourra être poursuivi dans des conditions radicalement différentes de celles dans lesquelles l'Organisation a été fondée en 1919.
  7. La commission était saisie du rapport du Bureau pour examen. Trois points étaient suggérés pour la discussion: les difficultés et les possibilités liées au renforcement du dialogue social; comment le dialogue social pourrait devenir plus inclusif et traiter les difficultés actuelles et à venir; et comment améliorer l'action de l'OIT dans le domaine du dialogue social.
  8. Le vice-président travailleur déclare que le meilleur moyen de promouvoir la justice sociale et de réduire les inégalités est la négociation collective coordonnée. Des études montrent que la négociation collective est associée à des salaires plus élevés, une plus grande sécurité pour les travailleurs et moins d'inégalités dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement. La négociation collective centralisée, sectorielle et impliquant plusieurs employeurs, ainsi que des mécanismes d'extension novateurs et juridiquement contraignants sont les outils les plus efficaces et les plus inclusifs pour promouvoir l'égalité et la justice sociale. L'OIT et ses mandants doivent placer la liberté d'association et la négociation collective au cœur de leurs efforts pour promouvoir le dialogue social afin de lutter efficacement contre les inégalités. Les célébrations du centenaire en 2019 exigent un engagement politique clair et renouvelé en faveur du dialogue social et du tripartisme fondé sur le plein respect de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et un suivi des recommandations des mécanismes de contrôle. En tant que garant de l'indicateur 8.8.2 des objectifs de développement durable (ODD), l'OIT devait mener des recherches et fournir des statistiques sur la liberté syndicale, la négociation collective et le dialogue social pour établir une base de référence et mesurer les progrès accomplis, et produire un rapport phare sur la négociation collective, les inégalités et l'impact des politiques. La réforme du système des Nations Unies pour le développement (réforme du système des Nations Unies) et les ODD fournissent l'occasion d'intégrer les normes du travail et le mécanisme de contrôle de l'OIT ainsi que le tripartisme au sein du système des Nations Unies. En outre, l'OIT doit donner la priorité à la promotion du dialogue social, du tripartisme, de la liberté d'association et de la négociation collective, ce qui devrait se refléter dans les affectations budgétaires, aujourd'hui insuffisantes. L'assujettissement

---

aux activités de ratification et à une mise en œuvre effective des normes internationales du travail devrait aussi être étendu aux accords commerciaux, aux systèmes de crédit des institutions financières internationales et à la coopération avec des organisations régionales. L'OIT doit veiller à ce que les politiques macroéconomiques promues par d'autres institutions mettent l'accent sur des mesures favorisant la croissance inclusive, le plein emploi et le travail décent par le biais de partenariats formels, comme le pacte mondial.

9. Se tournant vers des défis spécifiques, le vice-président travailleur évoque les formes atypiques d'emploi, dans lesquelles la négociation collective devrait être encouragée et le droit du travail appliqué afin de couvrir les travailleurs concernés. Considérant que l'économie des plates-formes numériques et la numérisation de la production et des services constituent un défi particulier, le groupe des travailleurs propose l'organisation d'une réunion tripartite d'experts qui serait chargée d'explorer les lacunes dans les normes du travail et de faire des recommandations.
10. Des cadres réglementaires mondiaux contraignants pour les chaînes d'approvisionnement mondiales pourraient garantir que toutes les entreprises respectent les droits de l'homme et la législation du travail tout au long des chaînes d'approvisionnement. Le groupe des travailleurs appuie les négociations en vue d'une convention plus large couvrant les droits au travail et le respect des principes du dialogue social et de la négociation collective au niveau des Nations Unies et il invite le Bureau à s'engager dans le processus.
11. Le recours accru à la production et aux services fondés sur la technologie numérique exige des niveaux élevés de cybersécurité pour protéger les systèmes et éviter les perturbations. Pour un nombre croissant de travailleurs, la «surveillance totale du lieu de travail» est une réalité, avec un contrôle continu et intrusif qui déborde parfois au-delà du lieu de travail dans la vie privée, en entraînant une surcharge de travail, un stress et des pratiques abusives à l'encontre des militants syndicaux. Le groupe des travailleurs soutient l'appel d'UNI Global Union en faveur d'une convention mondiale sur l'usage, le développement et le déploiement éthiques de l'intelligence artificielle, des algorithmes et des mégadonnées, et il demande donc au Bureau de mener des recherches et de fournir des orientations dans ce domaine, avant de convoquer une réunion d'experts pour étudier la nécessité et la portée d'une éventuelle action normative de l'OIT pour alimenter le débat mondial sur une convention plus large.
12. La vice-présidente employeuse dit que le dialogue social et le tripartisme font partie intégrante de l'ADN de l'OIT; ils sont au cœur d'un certain nombre de normes internationales du travail et constituent un élément central des travaux de recherche menés par le BIT et des programmes de renforcement des capacités et de partage des connaissances. La présente commission devrait faire porter ses travaux sur les besoins et les situations spécifiques des mandants dans chaque pays et elle devrait se fonder sur la pratique en vue de s'attaquer à des questions telles que l'avenir du travail et la révolution technologique, le Programme 2030 et la réforme du système des Nations Unies. Les discussions devraient rester ancrées dans la réalité, et les conclusions ne devraient pas offrir une réponse universelle, verticale, simplifiée outre mesure, mais jouer un rôle proactif dans la détermination des activités futures de l'OIT, lesquelles devraient être efficaces, rentables et tournées vers les besoins et les situations véritables des mandants sur le terrain.
13. Les réalités et la situation du dialogue social et des mécanismes afférents aux niveaux national et régional sont décrits dans le rapport du Bureau, mais ce dernier ne donne aucune information sur l'incidence ou les résultats des pratiques du dialogue social. Le dialogue social est surtout présenté comme une fin en soi plutôt que comme un processus. Le groupe des employeurs n'est pas d'avis que la négociation collective constitue une meilleure forme de dialogue que, par exemple, la consultation ou la coopération sur le lieu de travail, ni que les conventions collectives conclues au niveau national ou sectoriel ont, d'une certaine

---

façon, une plus grande valeur que celles conclues au niveau de l'entreprise, comme le laisse penser le rapport du Bureau. Il n'y a pas de hiérarchie des formes de dialogue social, et les accords au niveau de l'entreprise peuvent être utiles pour adapter les conditions de travail aux besoins spécifiques des travailleurs; de nombreux exemples illustrent ce point.

14. Plutôt que de promouvoir une forme particulière de dialogue social, le Bureau devrait renforcer la capacité des organisations de partenaires sociaux d'augmenter leurs effectifs, de participer au dialogue et de façonner le dialogue social conformément à leurs besoins et attentes spécifiques.
15. Le dialogue social, y compris la négociation collective, n'est pas une solution miracle permettant d'éviter la restructuration et le ralentissement de l'activité économique et sociale. Des institutions qui fonctionnent bien, des politiques appropriées destinées à soutenir la croissance économique ainsi qu'une productivité et des performances du marché du travail améliorées doivent accompagner toutes les formes de dialogue social.
16. Le groupe des employeurs est également essentiel au processus de dialogue social, lequel n'est pas réservé aux travailleurs, comme le laisse entendre le rapport du Bureau. Les effets du dialogue social sur les résultats économiques des entreprises ne sont pas évoqués. Les débats de fond ont tendance à se concentrer sur les arguments juridiques et éthiques en faveur de pratiques commerciales responsables, alors que la «perspective économique» est aussi importante, mais est souvent négligée et mal comprise.
17. Le groupe des employeurs suggère qu'il pourrait être intéressant de permettre à d'autres acteurs de participer, au cas par cas, au dialogue social, par exemple les organisations non gouvernementales (ONG). Toutefois, il existe une différence entre les partenaires sociaux dont les intérêts entrent directement en jeu et les ONG, qui ont des objectifs tout autres.
18. Plus de 60 pour cent de la population active occupée à l'échelle mondiale, soit 2 milliards de personnes vivant majoritairement dans les pays en développement, travaillent dans l'économie informelle. Ces travailleurs ne bénéficient pas de protection sociale, de droits au travail ni de conditions de travail décentes. La question soulevée porte sur la manière de répondre à ce défi de longue date, qui est associé à de nombreux problèmes sociaux.
19. La flexibilité du dialogue social fait sa force. Il a prouvé qu'il est un instrument essentiel à une gouvernance et une participation démocratiques, un moteur de stabilité économique et un outil permettant de maintenir ou de favoriser des relations harmonieuses sur le lieu de travail. L'intégration d'un ensemble de processus et d'activités – allant du partage d'informations et des consultations à des négociations aboutissant à des accords ou au simple dialogue – permet aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs de convenir d'un format qui soit adapté à la situation spécifique, au contexte historique et au niveau de développement de chacun, de même qu'aux besoins et à la force des acteurs concernés.
20. Le dialogue social doit être libre, indépendant et autonome, et conduit de manière responsable.
21. Les employeurs se sont efforcés de comprendre la stratégie à moyen et à long terme de l'action de l'OIT en matière de dialogue social qui, pour l'heure, fait penser à un assemblage de résultats à court terme déconnectés les uns des autres, avec un moindre centrage sur l'impact.
22. La membre gouvernementale des Pays-Bas s'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres ainsi que de la Norvège, pays membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen. Les membres gouvernementaux de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro, de la



---

Serbie, de la Bosnie-Herzégovine et de la Géorgie se rallient à la déclaration. L'oratrice fait observer que le dialogue social et le tripartisme font partie intégrante des valeurs, structures et normes de l'OIT. De même, le dialogue social fait partie intégrante des valeurs, de la gouvernance et des lois de l'UE et de ses Etats membres. L'initiative intitulée «Un nouveau départ pour le dialogue social», lancée en 2015, et le socle européen des droits sociaux vont dans ce sens.

23. Le dialogue social est essentiel au bon fonctionnement de l'économie sociale de marché et il est une composante importante du processus d'élaboration des politiques sociales et de l'emploi au sein de l'UE. Il est fondamental pour promouvoir la justice sociale et pour mettre en œuvre toutes les normes et mesures de l'OIT. Bien que quelques nouvelles ratifications des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 aient été enregistrées depuis la précédente discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme en 2013, plus de 30 Etats Membres de l'OIT n'ont pas encore ratifié ces conventions. La ratification et la mise en œuvre universelles des conventions fondamentales de l'OIT et du protocole correspondant sont indispensables, et l'OIT devrait poursuivre ses efforts à cette fin.
24. Cinq domaines principaux méritent d'être examinés: premièrement, la défense du dialogue social et le rôle de celui-ci dans la promotion du développement durable, la lutte contre les inégalités et la gestion des changements; deuxièmement, l'importance de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998 (Déclaration de 1998), et la ratification et la mise en œuvre des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT; troisièmement, la manière dont les acteurs et les mécanismes du dialogue social peuvent tirer parti des possibilités offertes et faire face aux défis d'un monde du travail en mutation en vue de mettre en œuvre l'Agenda du travail décent, de contribuer à l'initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail et de réaliser les ODD; quatrièmement, les thèmes et les niveaux du dialogue social, y compris les niveaux du lieu de travail et transnational, les liens entre eux et la couverture conventionnelle; et, cinquièmement, les orientations et les moyens en faveur d'un futur plan d'action sur le dialogue social, y compris le renforcement des capacités des administrations du travail et des organisations de travailleurs et d'employeurs, les activités normatives, la consolidation du rôle du dialogue social dans le domaine du commerce durable et dans d'autres contextes.
25. La membre gouvernementale de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique que le dialogue social et le tripartisme sont confrontés à de nombreuses difficultés telles que le caractère évolutif du travail et des relations d'emploi, l'affaiblissement des institutions du marché du travail et la multiplication des emplois informels. Néanmoins, parce qu'ils constituent la pierre angulaire de l'OIT, le dialogue social et le tripartisme doivent être renforcés, intégrés dans une approche inclusive, adaptés et placés au cœur de tous les programmes et activités de l'Organisation. Les conclusions devraient fournir des solutions et des stratégies pertinentes et pratiques qui permettent au dialogue social de s'adapter et de faire preuve de souplesse face à l'évolution constante des relations professionnelles. Elles devraient également traiter du dialogue social aux niveaux transnational et national, de la manière de renforcer ce dialogue à différents échelons et de l'importance de consolider les systèmes d'administration du travail, entre autres.
26. La membre gouvernementale de l'Inde mentionne les dernières évolutions telles que la révolution technologique, l'émergence de nouvelles formes d'emploi et l'informalisation croissante, qui exigent un renforcement du dialogue social et du tripartisme. Toutefois, il faut que la nature essentielle du tripartisme reste intacte, car un arrangement tripartite élargi risquerait de ne plus être axé sur les questions fondamentales du travail. Les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient plutôt être encouragées à prendre en compte les opinions des organisations de la société civile et d'autres acteurs. Le dialogue social bipartite est important pour les questions liées à la productivité telles que la fixation des salaires. L'OIT devrait se concentrer sur le renforcement des capacités des mandants tripartites. Dans

---

un monde du travail en mutation, les mandants doivent s'adapter et renforcer leur présence et leur champ d'action.

27. La membre gouvernementale de l'Australie, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, indique que, dans un monde du travail en mutation, la coopération entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs est plus importante que jamais. Cette coopération tripartite devrait se concrétiser tant au cours de la présente session de la Conférence internationale du Travail que pendant les délibérations du Conseil d'administration. Chaque partie devrait respecter les divergences d'opinion et travailler dans un esprit de coopération pour parvenir à un consensus.
28. La membre gouvernementale des Etats-Unis indique que chaque pays a des capacités et des défis distincts qu'il convient d'aborder avec une forme appropriée de dialogue social. Il n'existe pas de modèle universel répondant à toutes les situations et approches nationales. Néanmoins, tous les pays peuvent mettre en place une certaine forme de dialogue social, qui fera partie des divers outils contribuant à protéger les droits des travailleurs, augmenter les salaires et améliorer les conditions de travail tout en promouvant des entreprises productives, durables et rentables. L'intervenante espère que la commission parviendra à adopter des conclusions concises fournissant des orientations concrètes sur la manière dont l'OIT peut utiliser au mieux les moyens dont elle dispose pour faire progresser le dialogue social, conformément à son programme et budget et à son plan stratégique.
29. Le membre gouvernemental du Népal dit que le dialogue social est le point de départ de l'établissement et de la promotion des normes du travail et des principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'un moyen d'atteindre les ODD. Le dialogue social est un moyen démocratique de s'attaquer aux questions sociales complexes du Programme 2030, et un moyen de promouvoir l'appropriation, la participation, l'inclusion, la légitimité et la stabilité sociale.
30. Le membre gouvernemental de la Turquie fait observer que les défis tels que l'inégalité croissante des revenus, la nature changeante du travail et l'augmentation de l'informalité mettent en péril le dialogue social; de plus, les migrations, la crise des réfugiés et d'autres phénomènes ont également des répercussions profondes sur le monde du travail. Dans ces circonstances, les gouvernements ont la responsabilité de soutenir le dialogue social et le tripartisme aux fins d'une bonne gouvernance. L'intervenant se félicite de l'initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail et estime que, pour promouvoir le dialogue social à l'échelle des pays, l'Organisation devrait adopter une approche multidimensionnelle, compte tenu de sa structure à plusieurs niveaux.
31. La membre gouvernementale de l'Australie reconnaît que la discussion est une excellente occasion pour les mandants de l'OIT de démontrer que le dialogue social et le tripartisme sont aussi pertinents aujourd'hui qu'à l'époque de la création de l'Organisation. Le dialogue social est essentiel à la résolution des problèmes mis en évidence dans le rapport du Bureau, mais de nombreux pays se heurtent à des obstacles structurels et politiques pour mettre en place un dialogue social inclusif et productif. L'intervenante espère prendre connaissance de moyens pratiques et novateurs de renforcer les capacités et de créer les conditions nécessaires à un véritable dialogue social, notamment pour lutter contre la sous-représentation des femmes dans les institutions nationales de dialogue social. Elle salue l'initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, notamment ses processus de dialogue national qui mettent en valeur le dialogue social.
32. La membre gouvernementale de la Chine indique que, ces dernières années, le monde du travail a connu des transformations rapides. Il est donc important de repenser le dialogue social et le tripartisme afin d'orienter l'action future de l'OIT. Elle décrit l'expérience de son pays concernant la création d'un mécanisme tripartite national visant à coordonner les

---

relations professionnelles à cinq niveaux différents. Le gouvernement de la Chine continuera de construire des relations professionnelles harmonieuses et de s'engager dans le dialogue social.

- 33.** La membre gouvernementale du Canada indique qu'un dialogue social fructueux prend du temps et devrait être continu. Il doit y avoir des mécanismes pour renouveler le dialogue, l'alimenter et faire en sorte qu'il reste pertinent. La flexibilité devrait également être un élément central étant donné qu'il n'existe pas d'approche universelle. Le dialogue social aide les parties à mieux comprendre leurs points de vue et intérêts respectifs et à instaurer la confiance et le respect en cas d'accord ou de désaccord sur les questions essentielles. Chacun a un rôle important à jouer dans le dialogue social. Celui-ci repose sur des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs fortes et indépendantes, dotées de capacités techniques et de l'accès à l'information dont elles ont besoin pour mener à bien leurs activités. Les gouvernements devraient s'appuyer sur la législation et les politiques pour créer un climat dans lequel les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent mener librement leurs activités, sans crainte de représailles, et protéger la liberté d'association et le droit de négociation collective.
- 34.** Le membre gouvernemental de l'Éthiopie dit que le dialogue social et le tripartisme peuvent apporter une croissance meilleure et plus inclusive et un développement stable à différents niveaux, ce qui profitera à tous. L'Éthiopie a ratifié les conventions de l'OIT relatives au dialogue social, et le conseil consultatif sur les relations de travail fournit des avis au ministre sur les politiques et législations relatives aux relations professionnelles, aux conditions de travail et à la sécurité et à la santé des travailleurs. Malgré les efforts déployés, le taux de syndicalisation et les effectifs des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été relativement faibles ces dix dernières années.
- 35.** La membre gouvernementale de la Colombie décrit l'engagement de son pays en faveur du dialogue social et des principes et droits fondamentaux au travail. La Commission permanente de coordination des salaires et des politiques du travail a contribué à la résolution des conflits du travail au niveau national et à l'amélioration des relations professionnelles. La recherche du consensus n'est pas une tâche facile, mais le rapprochement des partenaires sociaux et du gouvernement est une condition essentielle pour promouvoir la paix, la confiance et la transformation sociales. Le dialogue social et la législation du travail établie de manière collective favorisent les entreprises durables, garantissent les droits des travailleurs et contribuent au développement d'une société prospère. Des initiatives telles que le pacte mondial renforcent le dialogue social en réunissant différents acteurs pour améliorer la coopération et la résolution des conflits. L'action de l'OIT devrait inclure la formation, l'organisation de campagnes, les activités de promotion et de coopération pour le développement, ainsi que la constitution d'alliances et l'échange de bonnes pratiques sur le dialogue social pour instaurer la confiance et contribuer à la prévention des conflits.
- 36.** La membre gouvernementale de la Belgique appelle l'attention sur le fait que son pays possède une longue tradition en matière de dialogue social, dont la pratique remonte à presque cent ans. Les périodes de crise et les évolutions dans le monde du travail remettent en question les outils du dialogue social, mais un dialogue social constructif reste la clé d'un progrès social et économique durable. Des organisations d'employeurs et de travailleurs pleinement représentatives, à même d'élaborer librement leurs propres stratégies, sont indispensables. La Belgique soutient les efforts de l'OIT visant à promouvoir la ratification universelle des conventions fondamentales, y compris les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, ainsi que d'autres conventions et recommandations sur le dialogue social. La négociation collective, notamment au niveau sectoriel, conduit à des solutions gagnant-gagnant et assure une répartition plus équitable des salaires et de la sécurité sociale. Le rôle des pouvoirs publics est de développer un cadre juridique et un climat propice au dialogue social et d'agir en tant

---

que facilitateur. Il n'existe pas de modèle uniforme de dialogue social, car le processus doit être défini par les partenaires eux-mêmes.

37. La membre gouvernementale de la Suède estime qu'il est plus important que jamais d'améliorer le dialogue social dans toutes les parties du monde. Le pacte mondial intitulé «Ensemble pour le travail décent et la croissance inclusive», un partenariat multipartite, permettra de renforcer le dialogue social et les organisations d'employeurs et les syndicats. Le potentiel du dialogue social pour promouvoir l'égalité entre les sexes, stimuler la productivité et relever efficacement les défis du changement technologique et de l'avenir du travail doit faire l'objet d'une plus grande attention. Le pacte mondial, qui compte actuellement plus de 90 partenaires et qui suscite un grand intérêt de la part des entreprises, permettra d'accroître la base de connaissances, de fournir une plate-forme de partage des expériences et bonnes pratiques et de mieux faire connaître les avantages du dialogue social. Avant le lancement de ce pacte, les syndicats et les organisations d'employeurs, tant au niveau international qu'au niveau national, ont été consultés sur cette initiative.
38. Le membre gouvernemental des Philippines indique que son pays a notifié plusieurs conventions de l'OIT portant sur le dialogue social. Les conseils tripartites pour la paix sociale et les conseils régionaux des salaires se sont penchés sur la sécurité sociale, la santé nationale, la conciliation et la médiation, ainsi que sur les processus d'arbitrage. Malgré cela, il reste encore de nombreux défis et opportunités liés au renforcement du dialogue social.
39. Le membre gouvernemental du Japon donne une description du Conseil tripartite des politiques du travail, qui a débattu d'importantes questions concernant les politiques du travail au Japon. Réagissant au fait que le rapport du Bureau mentionne de profonds désaccords entre les partenaires tripartites du conseil, l'orateur souligne que le projet de loi contenait des avancées décisives, à la suite de consultations tripartites, et qu'il a été soumis avec succès à la Diète. Il reste que le taux de syndicalisation a diminué, et les travaux devraient continuer pour maintenir de bonnes relations travailleurs-direction. Les Etats Membres devraient ratifier la convention n° 87, et le Bureau devrait recenser et partager les bons exemples.
40. Le membre gouvernemental de la France déclare que le dialogue social est une valeur fondamentale de son pays et qu'il doit être placé au cœur des réponses à apporter aux mutations actuelles pour relever les défis et réaliser le Programme 2030. Les initiatives telles que le pacte mondial doivent être saluées. Le plan d'action du BIT devra être concis et contenir des orientations sur le rôle de l'OIT en matière de dialogue social transnational, qui peut constituer un levier d'action pour l'OIT, à l'aube de son deuxième siècle d'existence. En particulier, la ratification universelle des conventions n°s 87 et 98 devrait être encouragée. Le dialogue social apportera une contribution positive à la réalisation des ODD ainsi qu'à la réforme du système des Nations Unies.
41. Le membre gouvernemental du Sénégal fait part aux délégués des avancées obtenues dans son pays, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre de l'ODD 8. Des progrès ont été accomplis dans les domaines du dialogue social et du tripartisme (tenue de conférences sociales, réalisations du Haut Conseil du dialogue social), de la négociation collective dans les secteurs privé et public (négociation de conventions collectives, signatures d'accords dans le public), de même que dans la représentativité syndicale (tenue d'une élection générale et d'une élection sectorielle de représentativité). D'autres progrès sociaux ont également été accomplis, notamment l'augmentation de l'âge de la retraite, la revalorisation des pensions de retraite et la réforme de l'assurance-maladie obligatoire.
42. Le représentant de l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) déclare que les conseils économiques et sociaux et institutions similaires favorisent le dialogue social et procèdent à l'analyse de sa situation

---

actuelle. L'AICESIS compte plus de 60 conseils ayant le statut d'adhérent agissant, dans le cadre d'une représentativité territoriale équilibrée, sur le fonctionnement des institutions de dialogue social. Le dialogue social joue un rôle essentiel pour surmonter les difficultés rencontrées sur le marché du travail, en particulier le chômage des jeunes, le chômage des personnes âgées, le chômage des personnes handicapées, la discrimination fondée sur le sexe et le travail non déclaré. Les représentants de la société civile, de l'économie d'une manière générale et de la société civile organisée sont présents dans un grand nombre de conseils, et certains d'entre eux se penchent maintenant sur la protection de l'environnement, ainsi que sur d'autres questions d'intérêt mondial telles que l'économie numérique. L'échange de bonnes pratiques et d'expériences permet d'apporter des informations utiles sur le fonctionnement des institutions.

43. La représentante de StreetNet International déclare que son organisation représente une catégorie de travailleurs particulièrement vulnérables, qui se heurtent à bon nombre de graves difficultés. Les travailleurs de l'économie informelle doivent être reconnus afin d'être en mesure d'engager des négociations collectives avec leurs homologues, par exemple les autorités publiques locales. Il est nécessaire d'inclure ces travailleurs dans le dialogue social pour parvenir à une croissance inclusive et socialement durable et pour atteindre d'autres buts importants. Des approches innovantes existent à cet égard. L'oratrice exhorte les membres de la commission à œuvrer à l'inclusion des travailleurs de l'économie informelle dans le dialogue social et à adopter un système tripartite élargi.
44. Le représentant de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) soutient le groupe des travailleurs et met l'accent sur l'importance de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Faisant référence à plusieurs difficultés présentes dans son secteur, telles que le classement erroné des chauffeurs à la demande dans la catégorie des entrepreneurs indépendants et la rémunération inférieure aux niveaux de salaires minima de nombreux chauffeurs employés par les entreprises de transport en réseau, il exhorte l'OIT à organiser une réunion tripartite afin d'aborder ces questions. L'ITF cherche à garantir la représentation des travailleurs informels des transports au sein du dialogue social, avec pour objectif ultime de voir ces travailleurs intégrer l'économie formelle. L'orateur fournit des exemples de mise en œuvre réussie d'un accord applicable à la chaîne logistique du transport en Australie et de partenariats avec les gouvernements du Qatar et des Emirats arabes unis visant à protéger les travailleurs des transports. Certains faits nouveaux dans d'autres pays, tels que l'adoption d'une législation nationale qui restreint, entre autres, le droit de grève des travailleurs des transports, et le déclin de la négociation collective aux niveaux sectoriel et national, constituent des sujets de préoccupation pour l'ITF. Pour ce qui est de la situation des travailleurs au regard de l'emploi, l'orateur estime que la création d'une catégorie intermédiaire entre celle des salariés et celle des sous-traitants indépendants ne suffira pas à garantir une protection intégrale des travailleurs, en particulier dans le cas des relations de travail déguisées. Enfin, l'orateur indique qu'une lettre de l'ITF en faveur du pacte mondial sera distribuée prochainement.
45. Le représentant de l'Internationale des services publics (ISP) dit que sa fédération déplore la réduction unilatérale des salaires appliquée au personnel des organisations du système des Nations Unies. Les fonctionnaires du BIT devraient être en mesure de faire valoir leurs droits syndicaux et leurs droits au travail fondamentaux tels que la négociation collective. Le dialogue social cristallise le respect des droits syndicaux. Les Etats Membres de l'OIT devraient lever tous les obstacles au dialogue social et défendre expressément le droit des travailleurs du secteur public à la négociation collective, en même temps que leur droit d'organisation. Le faible taux de ratification de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, reflète le peu d'intérêt que manifestent de nombreux gouvernements à l'égard de la capacité des travailleurs du secteur public à prendre part au dialogue social. Certaines évolutions positives sont évoquées, notamment des exemples d'instauration d'un dialogue social impliquant les travailleurs de l'économie informelle, y



---

compris dans le secteur formel. Les droits d'organisation et de négociation collective sont nécessaires à l'avènement d'un dialogue social authentique dans des cadres tripartites et, pour ce qui est des travailleurs des services publics, bipartites. En raison de l'évolution du monde du travail, les Etats Membres de l'OIT doivent impérativement respecter ces droits en vue d'assurer une plus grande justice sociale et de parvenir à un développement inclusif et durable.

46. Le représentant de la Confédération latino-américaine et caribéenne des travailleurs de l'Etat dit que le tripartisme et la négociation collective sont importants pour la Confédération ibéro-américaine des inspecteurs du travail, qu'il représente également. Dans certains pays, l'inspection du travail a été privatisée, et les inspecteurs du travail doivent se contenter de superviser les questions de sécurité et santé au travail (SST) au profit des entreprises. En revanche, des inspecteurs du travail forts et indépendants, comme le préconisent les conventions pertinentes, assurent le suivi des conventions collectives et protègent les droits des travailleurs en insistant sur la nécessité d'une régularisation lorsqu'il n'y a pas de possibilité d'emploi formel.
47. Le représentant du Syndicat des inspecteurs du travail du Brésil dit que le gouvernement du Brésil a récemment approuvé une réglementation du travail qui a donné lieu à une hausse de l'informalité et des formes d'emploi précaires. L'orateur a sollicité l'appui du BIT afin de veiller à ce qu'il y ait suffisamment d'inspecteurs du travail et afin de garantir leur indépendance.
48. La vice-présidente employeuse dit que le processus et les formes de dialogue social doivent être définis par les partenaires sociaux eux-mêmes. Toutes les formes de dialogue social sont importantes et il faudrait promouvoir le dialogue à tous les niveaux, de l'échelon national à celui de l'entreprise. Le groupe des travailleurs espère que la discussion aboutira à l'élaboration d'un plan d'action concis.
49. Le vice-président travailleur se félicite que la commission ait décidé de se fonder sur les conclusions de la discussion récurrente sur le dialogue social adoptées à la 102<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail en 2013 et que certains gouvernements aient appelé à la ratification universelle des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Pour ce qui est de la lutte contre l'informalité, le tripartisme au sein de l'OIT ne doit pas être remis en cause. La question du dialogue tripartite élargi nécessite un examen approfondi. La recommandation (n<sup>o</sup> 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, donne des orientations claires à cet égard. L'orateur réaffirme que le dialogue social est bénéfique non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les employeurs et les gouvernements.
50. Le membre gouvernemental du Brésil, exerçant son droit de réponse, explique que l'année précédente son gouvernement a adopté, à l'issue de consultations approfondies avec le ministère public, une réglementation pour lutter contre toutes les formes de travail analogues à l'esclavage. Un instrument normatif adopté en janvier 2018 a renforcé le cadre juridique de la lutte contre ces pires formes de travail. Le ministère du Travail demande l'autorisation d'organiser un nouvel examen pour le recrutement d'inspecteurs du travail afin de pallier les pénuries de personnel. La législation du travail du Brésil remonte à 1943 et doit être mise à jour pour répondre aux défis de l'économie du XXI<sup>e</sup> siècle; toutefois, les droits du travail consacrés à l'article 7 de la Constitution sont pleinement préservés.

## Discussion sur le point 1

51. La vice-présidente employeuse déclare en premier lieu que le dialogue social est rendu possible par des cadres institutionnels et juridiques spécifiques, qui trouvent leur fondement dans le contexte historique et politique d'un pays, ainsi que dans sa situation économique.

---

Le dialogue social est entravé lorsque les syndicats et les organisations d'employeurs ne peuvent pas se constituer ou représenter leurs membres, lorsqu'un environnement propice fait défaut, lorsqu'il est fait obstacle au dialogue ou que ses résultats sont ignorés par les gouvernements. En même temps, le dialogue social contribue à prévenir des problèmes sociétaux plus importants tels que les conflits et les troubles sociaux; il peut contribuer à améliorer la gouvernance démocratique et à favoriser la résilience en période de transition et de choc économique.

- 52.** L'oratrice explique ensuite que le dialogue tripartite au plus haut niveau se déroule principalement au sein des conseils économiques et sociaux nationaux ou des établissements similaires. Ces institutions sont très bien placées pour établir ou réviser les politiques lorsque des changements se produisent ou sont nécessaires, et elle donne pour exemple le pacte tripartite sur la politique sociale signé aux Pays-Bas en 2013 et le pacte tripartite sur la compétitivité signé en Finlande en 2016. Le dialogue social est possible du fait de l'existence de cadres enracinés dans l'environnement historique et politique et respectueux de celui-ci. Bien que plus de 80 pour cent des Etats Membres de l'OIT soient dotés d'institutions nationales de dialogue social, le bon fonctionnement de celles-ci dépend de leur niveau de préparation, du soutien financier dont elles disposent, de leur représentativité et de leur capacité à présenter et à produire des résultats concrets qui reflètent le contexte national.
- 53.** Le dialogue social repose sur la présence de syndicats et d'organisations d'employeurs, mais il est tout aussi important que leurs membres aient le libre choix de s'affilier à ces organisations, conformément à l'article 2 de la convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'OIT. Ces principes devraient être appliqués dans chaque pays. Le dialogue social bipartite se révèle utile pour favoriser l'échange d'informations et la négociation de conventions collectives sur des sujets tels que l'emploi, la santé et la sécurité, l'organisation du travail, les accords salariaux, les conditions de travail, les régimes de retraite et la formation. Les discussions bipartites sans ingérence du gouvernement permettent également d'instaurer un climat de confiance et d'élaborer des approches sur mesure pour répondre à des défis concrets au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. En France, par exemple, la réforme du marché du travail de 2017 a donné aux travailleurs davantage de possibilités de négocier des conventions collectives au sein des petites et moyennes entreprises (PME).
- 54.** Le dialogue social transnational se tient au niveau mondial dans le cadre de processus intergouvernementaux et multilatéraux, en particulier par l'intermédiaire de l'OIT elle-même. Il se produit également au niveau régional par le biais d'initiatives d'intégration régionale, d'accords bilatéraux et multilatéraux, d'initiatives multipartites et d'accords-cadres bilatéraux entre des entreprises et des fédérations syndicales internationales. Les accords-cadres internationaux (ACI) bilatéraux sont limités à un petit nombre d'entreprises, dont la grande majorité ont leur siège dans l'UE.
- 55.** Le dialogue social régional dans l'UE a donné l'occasion à des groupes de pays de discuter de sujets d'intérêt commun tels que l'emploi des jeunes et l'évolution démographique en Europe, ce qui a débouché sur la signature d'un cadre d'action sur l'emploi des jeunes (2013) et d'un accord sur le vieillissement actif (2017).
- 56.** Aucune forme de dialogue social n'est meilleure qu'une autre. Malgré la promotion par l'OIT d'un dialogue centralisé au plus haut niveau ou au niveau sectoriel, les recherches de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur la négociation collective axée sur les performances des marchés du travail, publiées en mars 2018, montrent qu'en moyenne, dans les pays de l'OCDE, les salaires des travailleurs couverts par des accords négociés à l'échelon de l'entreprise sont supérieurs à ceux des travailleurs non couverts par la négociation collective, alors que les salaires des travailleurs couverts par la négociation au niveau sectoriel sont similaires à ceux des travailleurs non protégés, ce qui

---

semble indiquer que la négociation décentralisée s'accompagne de certains avantages. La coopération sur le lieu de travail aide les PME à faire l'expérience du dialogue social et peut contribuer à améliorer les conditions de travail et permettre aux travailleurs non syndiqués d'accéder aux informations les intéressant. La capacité des parties impliquées dans le dialogue social est importante pour atteindre les objectifs sociaux et économiques.

- 57.** L'ingérence gouvernementale injustifiée et les décisions unilatérales prises par un gouvernement posent des défis aux processus de dialogue social. Ainsi, en Roumanie, le gouvernement a adopté une loi modifiant fondamentalement le système de couverture de la sécurité sociale sans consultation préalable des partenaires sociaux; de même, en Grèce, durant la crise économique, le gouvernement n'a ni facilité un véritable dialogue ni encouragé des échanges approfondis entre les partenaires sociaux sur des questions relatives à la réglementation du marché du travail, même si la situation est en cours d'amélioration. Les arguments en faveur du dialogue social ne sont pas toujours évidents; au Cambodge, par exemple, les entreprises ont des difficultés à ouvrir des négociations avec les 17 syndicats présents dans une seule usine, tous avec des demandes différentes. Parmi les autres problèmes figurent l'informalité croissante, le poids réduit de la représentation des partenaires sociaux dans le monde du fait d'une réduction significative des effectifs syndicaux, et la tendance à promouvoir le tripartisme élargi comme future forme de dialogue social sans tenir compte de la représentation induite de parties ayant des intérêts particuliers. Des difficultés sous-jacentes plus générales, comme la faiblesse économique d'un pays ou les dispositions obsolètes de la législation du travail, peuvent également entraver la mise en œuvre et l'application effective de législations ou de politiques du travail nouvelles ou révisées. A titre d'exemple, en Belgique, l'absence de dispositions sur le règlement des différends nuit à la confiance entre les partenaires sociaux, et les syndicats n'ont pas de personnalité juridique si bien qu'ils ne peuvent pas être tenus responsables du non-respect des conventions collectives conclues.
- 58.** Le fonctionnement efficace du dialogue social se heurte à des difficultés pratiques, comme le chevauchement de certaines formes de dialogue social, qui est source de double emploi et de confusion, et le peu de temps disponible pour les processus de dialogue social. En outre, le dialogue social n'est toujours pas fondé sur des données factuelles et pertinentes et parfois le niveau de représentation n'est pas assez élevé pour faire autorité; de plus, les décisions issues du dialogue social dans le secteur public sont parfois contraignantes pour le secteur privé même s'il n'a pas été consulté dans le cadre d'un processus représentatif.
- 59.** Le processus de réforme du système des Nations Unies ne prend pas la pleine mesure de la structure tripartite de l'OIT, ce qui peut avoir des répercussions importantes sur les institutions de dialogue social. D'une manière similaire, le système des Nations Unies ne saisit pas la diversité des voix des entreprises établies et légitimes, y compris les organisations d'employeurs, avec lesquelles il convient de collaborer.
- 60.** Les employeurs sont pleinement engagés en faveur du dialogue social, mais sont particulièrement préoccupés par le pacte mondial qui, selon eux, met en péril la nature même du dialogue social du fait que les organisations d'employeurs n'ont pas été consultées aux niveaux national et international et que les employeurs n'ont pas été associés à son élaboration. Les employeurs ne comprennent pas la valeur ajoutée du pacte mondial, qui fait double emploi avec d'autres processus existants, comme le pacte mondial des Nations Unies, notamment en matière d'établissement de rapports. Les employeurs sont également inquiets de l'importance injustifiée qu'il accorde aux ACI.
- 61.** Les mécanismes de prévention et de règlement des conflits sont des moyens rapides, non bureaucratiques, peu coûteux et confidentiels de résoudre les conflits du travail, qui peuvent se substituer aux procédures judiciaires formelles. L'inclusion des partenaires sociaux est

---

capitale pour la mise en place et le fonctionnement de ces mécanismes. Ainsi, en Espagne, le Service interconfédéral de médiation et d'arbitrage (SIMA) s'est révélé très efficace.

62. Les défis et les possibilités liées au renforcement du dialogue social diffèrent selon les pays, les secteurs et les situations. Les conclusions de cette commission devraient intéresser les 187 Etats Membres de l'Organisation. Le dialogue social requiert le respect, la promotion et la réalisation des droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs; des ressources suffisantes et un environnement favorable à ce processus et à la mise en œuvre effective des résultats attendus; un renforcement de la culture de consultation des partenaires sociaux sur les politiques du travail; l'indépendance de leurs organisations; des efforts accrus de la part des deux partenaires sociaux pour accroître leur représentativité et leur cohésion; et des efforts accrus des deux parties pour engager un dialogue constructif et responsable, en recherchant des solutions visant à promouvoir des entreprises durables, le travail décent et la paix sociale.
63. Le vice-président travailleur dit que les questions portant sur la confiance entre les partenaires sociaux sont nécessaires pour stimuler les discussions de la commission. De grosses difficultés persistent concernant l'accès des travailleurs aux droits fondamentaux. Si l'on se focalise sur les solutions, le dialogue social suppose un environnement favorable dans lequel les droits de la personne et les droits des travailleurs sont protégés, à commencer par la liberté syndicale et le droit de négociation collective pour tous les travailleurs dans tous les secteurs et les types d'emploi, principes et droits fondamentaux au travail qui doivent être respectés par tous les Etats Membres, indépendamment de leur niveau de développement. Les gouvernements ont l'obligation de promouvoir un environnement propice à la négociation collective et au dialogue social, cette responsabilité étant clairement établie dans les normes internationales du travail.
64. S'agissant de ce qui ne fonctionne pas, les participants ont mentionné les réformes du marché du travail qui ont effectivement affaibli les mécanismes de dialogue social, telles que la négociation décentralisée, qui permet aux entreprises de s'écarter des conventions collectives conclues à des niveaux supérieurs, augmentant les seuils de représentativité, réduisant les droits des travailleurs en matière de protection et de couverture sociales et accroissant les inégalités.
65. Un environnement favorable au dialogue social et à la négociation collective doit pouvoir s'appuyer sur un système national coordonné d'administration du travail. Les institutions du marché du travail souffrent toujours d'un financement insuffisant ou sont confrontées depuis peu à des réductions budgétaires suite aux pressions exercées sur les dépenses publiques et ne peuvent pas être efficaces faute d'une couverture et d'une portée suffisantes. En outre, des relations professionnelles de qualité dans le secteur public, notamment le droit de grève, non seulement améliorent les conditions de travail des travailleurs dans le pays, mais également promeuvent des services publics de qualité. Lorsqu'il est soutenu par le gouvernement, le tripartisme peut fonctionner efficacement dans les pays ayant une faible densité syndicale.
66. Des négociations centralisées et coordonnées entraînent une meilleure couverture et une réduction des inégalités salariales. Les conventions collectives multi-employeurs ont généralement un champ d'application plus vaste, qui englobe notamment les travailleurs occupant un emploi atypique, les travailleurs temporaires ou intérimaires et les travailleurs des PME. Les participants ont mentionné l'efficacité de la négociation collective sectorielle et nationale en Afrique du Sud, en Malaisie, au Brésil, en Uruguay et au Sénégal.
67. La négociation collective est également un outil important pour l'amélioration des revenus des femmes, des minorités et des jeunes. Les pays caractérisés par une couverture conventionnelle plus élevée ont des écarts de rémunération entre hommes et femmes moins

---

marqués. La publication intitulée *World Employment and Social Outlook – Trends 2018* (Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2018) (résumé en français seulement) fait apparaître un lien positif entre les pays et les institutions de négociation salariale où les relations professionnelles sont caractérisées par une plus grande cohésion et une meilleure coordination et de meilleurs indicateurs globaux sociaux et du travail. La faible progression des salaires réduit la demande globale et a un impact négatif sur la création d'emplois, la productivité et la croissance économique globale. Les questions de productivité, de performance économique, de rémunération et de qualité du travail devraient être à l'ordre du jour des négociations.

68. Les relations professionnelles, y compris la négociation collective, contribuent à absorber les chocs et à préserver l'emploi, à améliorer les résultats et les gains de productivité des entreprises, à gérer les conflits, en vue de parvenir à des lieux de travail et des sociétés équitables et stables, à favoriser les ajustements dans le cadre de la reprise après une crise économique, à aider à améliorer la conception des systèmes de formation et à retenir la main-d'œuvre qualifiée, à créer un environnement favorable aux entreprises durables et à contrebalancer les risques dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
69. Les politiques nationales pourraient étendre la couverture de la négociation collective pour plus d'équité salariale en promouvant des accords juridiquement contraignants et des accords au niveau sectoriel ou national, et en promouvant des mécanismes d'extension, afin de couvrir tous les travailleurs. La négociation collective constitue une importante réponse aux déficits de travail décent pour de nombreux types d'emplois atypiques. Des exemples existent, où les conventions collectives couvrent les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires, les travailleurs indépendants, entre autres, et même les travailleurs domestiques en Argentine et en Uruguay. Dans le même esprit, les organes de contrôle de l'OIT se sont félicités des réformes entreprises par des pays comme l'Irlande pour ouvrir la négociation collective à certaines catégories de travailleurs indépendants ou pour permettre aux syndicats de négocier collectivement dans des secteurs possédant une forte proportion de travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi.
70. Comme indiqué dans les normes internationales du travail, la coopération sur le lieu de travail devrait être complémentaire de la négociation collective, et les deux doivent être bien distinctes. Des pratiques réussies de relations professionnelles saines ont été observées dans de nombreux pays en développement et économies émergentes, comme l'Afrique du Sud et le Brésil, où le dialogue social joue un rôle important dans l'établissement de politiques en matière de salaire minimum.
71. Le dialogue social s'est avéré particulièrement utile pour prévenir les crises ou y répondre et générer de la résilience, par exemple en Tunisie, mais aussi au Brésil et en Afrique du Sud, où les syndicats ont joué un rôle important dans la transition vers la démocratie, l'intégration dans l'économie mondiale et le renforcement des normes du travail.
72. Au niveau national, la grande majorité des pays ont créé des organes tripartites de dialogue social tandis que divers pactes sociaux négociés visent, entre autres choses, à renforcer la stabilité et la paix, à faciliter l'intégration des réfugiés sur le marché du travail et à traiter les questions liées à l'avenir du travail, y compris l'exploration de nouveaux mécanismes tels que le recours aux technologies de l'information et aux communautés virtuelles pour organiser et représenter les travailleurs indépendants, les sous-traitants indépendants et les travailleurs de l'économie des plates-formes numériques.
73. Les initiatives de dialogue social transnational sont particulièrement utiles, par exemple au sein des communautés d'intégration économique dans le cadre d'accords de commerce et d'investissement bilatéraux ou des activités mondiales des entreprises multinationales.



- 
74. Les négociations du Forum de négociation internationale comprennent à la fois des négociations centrales et des négociations locales, ce qui permet d'élaborer des principes de base qui peuvent ensuite être incorporés dans des arrangements locaux spécifiques. Cette approche unique des négociations salariales constitue le seul exemple de négociation collective internationale. La Commission paritaire maritime est un organe permanent bipartite qui propose au Conseil d'administration ses avis sur les questions touchant au domaine maritime, y compris sur les normes susceptibles de s'appliquer à l'industrie maritime. L'une des attributions spécifiques de cette commission est la mise à jour du salaire minimum de base du matelot qualifié. C'est le seul mécanisme international statutaire de fixation des salaires.
75. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (texte révisé de la Déclaration sur les entreprises multinationales) de l'OIT répond concrètement à la nécessité de soutenir la concertation entre les entreprises multinationales et les représentants des travailleurs concernés, en particulier les syndicats, au sujet de l'application des principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Parmi les nombreuses initiatives volontaires, les ACI négociés entre les multinationales et les fédérations syndicales internationales sont les outils du dialogue social transnational les plus aboutis à ce jour. Il conviendrait de les promouvoir davantage, de les renforcer et d'en élargir le champ d'application. Des pratiques innovantes ont été observées, qui ont permis d'étendre la teneur des accords aux salaires et aux conditions de travail.
76. Si le dialogue social doit être évolutif, souple, réactif et novateur pour pouvoir relever les défis du monde du travail d'aujourd'hui et de demain, les droits et principes fondamentaux et indispensables sont la liberté syndicale et la négociation collective. Des voix indépendantes pour les travailleurs et les employeurs et des accords négociés feront que le dialogue social sera efficace et contraignant et entraînera les changements nécessaires pour que la mondialisation fonctionne pour tous.
77. La membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, de la Géorgie, du Monténégro et de la Serbie, ainsi que de la Norvège, pays membre de l'AELE et de l'Espace économique européen, souligne l'importance de créer un cadre juridique et institutionnel favorable au dialogue social, de soutenir des partenaires sociaux forts et représentatifs et de promouvoir le dialogue social à différents échelons, y compris aux niveaux du lieu de travail et transnational. Des conventions collectives à des niveaux et à des degrés de couverture appropriés sont des outils indispensables à la fixation des salaires, à la définition des conditions de travail et à d'autres aspects liés au travail profitables aux travailleurs et aux employeurs. Un dialogue institutionnalisé entre les partenaires sociaux et les gouvernements au niveau national, conformément à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, est essentiel à l'élaboration des politiques. Le renforcement des capacités des partenaires sociaux est primordial, et les résultats positifs des interventions en matière de dialogue social menées par le BIT sont notables.
78. Le dialogue tripartite et bipartite a également lieu au niveau européen, y compris dans les comités d'entreprise. Les accords d'entreprise transnationaux, notamment les ACI, sont des outils utiles pour promouvoir le travail décent et gérer le changement dans les entreprises multinationales et dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les partenaires sociaux peuvent également jouer un rôle dans le règlement des conflits, collectivement ou individuellement. Toutefois, le règlement des conflits individuels ne saurait remplacer le droit de recourir à la justice, et il ne saurait contrevenir à la législation.
79. La membre gouvernementale de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, rappelle que les individus devraient pouvoir se faire entendre dans les processus décisionnaires qui les concernent. La complexité des chaînes d'approvisionnement

---

mondiales impose de créer de nouveaux espaces pour le dialogue social transnational. Parmi les difficultés qui se posent en matière de dialogue social figurent les éléments suivants: l'accent mis sur le règlement des conflits plutôt que sur leur prévention; l'inefficacité de la communication entre les travailleurs et les employeurs; les faibles taux de syndicalisation; le manque de données sur l'impact des structures de dialogue social; l'absence de politiques permettant de faciliter la négociation collective et le dialogue social dans l'économie informelle; l'augmentation des formes atypiques d'emploi; les mesures prises par les employeurs à l'encontre des syndicats; la prolifération des syndicats et la concurrence négative au sein même du mouvement syndical; l'absence de critères clairs permettant de déterminer et de reconnaître l'organisation des travailleurs et des employeurs la plus représentative; le manque de représentativité des groupes d'intérêt minoritaires ou l'ouverture insuffisante à ces groupes. Les ministères en charge des questions de travail accordent peu d'intérêt et de financements à ces aspects, et de nombreux Etats Membres doivent renforcer la capacité de l'ensemble des participants au dialogue social.

- 80.** La membre gouvernementale du Danemark souligne que le dialogue social est un facteur décisif pour instaurer un marché du travail solide et pacifique et un développement durable. Le Danemark dispose d'organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et responsables qui réglementent les salaires et les conditions de travail fondamentales. Des accords tripartites ont été conclus sur des questions telles que l'intégration des réfugiés sur le marché du travail.
- 81.** La membre gouvernementale de la Suisse donne des exemples d'institutions de dialogue social existant aux niveaux national et des cantons. Des instances de conciliation sont mises à disposition gratuitement; des conventions collectives définissent les salaires dans certaines branches d'activité et offrent une protection contre la concurrence d'entreprises dissidentes; et les partenaires sociaux contrôlent que les entreprises étrangères respectent bien les conditions minimales de salaire et de travail.
- 82.** La membre gouvernementale de l'Indonésie fait remarquer que la coopération bipartite peut permettre de recenser les difficultés constatées dans les entreprises à un stade précoce. Le gouvernement soutient le renforcement des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs. Le dialogue social peut faire intervenir d'autres acteurs majeurs tels que des universitaires et des spécialistes, et il peut impliquer le recours aux technologies.
- 83.** La membre gouvernementale de la Norvège indique que 30 Etats Membres de l'OIT n'ont pas encore ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et que de nombreux autres rencontrent des obstacles au niveau de l'application de ces instruments. La négociation collective garantit des conditions de travail décentes et des écarts salariaux moindres, tout en préservant la compétitivité des entreprises. Le dialogue social est également utilisé pour répondre à d'autres questions telles que l'intégration des réfugiés sur le marché du travail. Le dialogue social et le tripartisme forment un processus permanent basé sur la confiance. Les Etats peuvent apprendre les uns des autres de manière à créer leurs propres modèles de réussite.
- 84.** La membre gouvernementale du Canada souligne les mutations du monde du travail, qui englobent notamment de faibles taux de syndicalisation et de nouvelles technologies. Le dialogue social joue un rôle préventif non négligeable. Au niveau fédéral, le gouvernement propose des séances de formation communes portant sur les plaintes et la médiation, des ateliers sur mesure dédiés aux dynamiques et à la communication au sein d'une équipe et des ateliers publics consacrés aux négociations mettant en jeu des intérêts et aux relations professionnelles.
- 85.** Le membre gouvernemental des Philippines déclare que la loi sur le tripartisme de 2013 a institutionnalisé les mécanismes tripartites aux niveaux national, régional et local et qu'elle a établi les critères permettant de déterminer les organisations les plus représentatives. En ce

---

qui concerne les formes atypiques d'emploi et la régularisation des travailleurs, les partenaires tripartites conviennent d'une liste, établie par décret, des activités pouvant être sous-traitées, et ils s'entendent pour procéder à des inspections dans certains établissements, la régularisation de 300 000 travailleurs étant envisagée en 2018.

- 86.** Le membre gouvernemental de la Malaisie dit que le dialogue social a un rôle clé à jouer dans la révision des décrets concernant les salaires minima dans son pays, notamment par le biais de consultations approfondies menées par le Comité technique consultatif national des salaires. La dernière révision du taux de salaire minimum de 2016 repose également sur des consultations publiques nationales avec les représentants des entreprises, des syndicats locaux et des ONG.
- 87.** La membre gouvernementale de l'Australie déclare que les difficultés auxquelles son pays est confronté ne peuvent être résolues par le seul gouvernement. Ainsi, les partenaires sociaux sont sollicités dans le cadre de consultations formelles et informelles sur une série de questions liées au monde du travail. Les partenaires sociaux peuvent par exemple présenter des communications sur certaines questions au tribunal indépendant des relations sur le lieu de travail, qui à son tour les consulte au sujet des manières possibles d'améliorer ses propres procédures. Le dialogue social transnational a des effets positifs, particulièrement en temps de crise ou lorsqu'il s'agit de faire face à de nouveaux défis. A la suite du dialogue national sur l'avenir du travail organisé par l'Australie dans le cadre de l'initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, des améliorations ont été apportées, avec notamment l'ajout d'une séance supplémentaire de la Commission tripartite des affaires internationales du travail chaque année. Les ODD constituent une excellente opportunité d'action tripartite sur des questions d'importance mondiale, en particulier l'objectif 8 et certaines initiatives ciblées telles que la Coalition internationale pour l'égalité de rémunération et l'Alliance 8.7.
- 88.** Le membre gouvernemental du Mexique met en avant les efforts déployés par son pays pour renforcer le dialogue social bipartite et tripartite, et notamment la négociation collective. L'établissement de comités mixtes employeurs-travailleurs créés sur le lieu de travail illustre l'efficacité du dialogue social bipartite en tant que facteur de paix sociale sous l'angle bipartite. L'orateur énumère les nombreuses commissions et institutions tripartites existantes. La coopération sur le lieu de travail et la négociation collective sont essentielles pour accroître la compétitivité, la formalisation et la productivité. Le dialogue social est également indispensable pour parvenir à faire face aux évolutions économiques, technologiques et du marché du travail et à élaborer des stratégies permettant d'y répondre.
- 89.** La membre gouvernementale de l'Inde affirme que son pays est attaché à un dialogue social constructif, conformément à la convention n° 144. L'Inde dispose d'un mécanisme bien établi de consultations tripartites à plusieurs échelons, à savoir aux niveaux de l'établissement, de l'entreprise, sectoriel et national. Les principales difficultés résident dans la large part qu'occupe l'économie informelle et dans la prolifération des formes atypiques d'emploi en Inde, qui ne sont pas incluses dans les mécanismes de dialogue social existants. Ces mécanismes doivent être étendus et renforcés afin d'inclure les travailleurs et les employeurs de l'économie informelle, des plates-formes et des plates-formes numériques. L'importance croissante du dialogue social transnational est également reconnue.
- 90.** Le membre gouvernemental du Niger indique que son pays a ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et que les organes de dialogue social ont été mis en place. Il évoque les principaux défis du dialogue social dans le contexte de la mondialisation et de l'internationalisation de la production, qui conduisent à un accroissement des inégalités et à l'exclusion sociale. L'ampleur de l'économie informelle et le manque de ressources à la disposition des services d'inspection du travail constituent d'autres défis importants. D'autres solutions en vue de renforcer l'efficacité du dialogue social ont été mentionnées, comme le renforcement des

---

capacités techniques des acteurs du dialogue social et un meilleur accès aux informations pertinentes.

91. Le membre gouvernemental du Japon mentionne deux grands problèmes dans son pays, à savoir la baisse du taux d'affiliation syndicale et le manque de clarté quant au rôle des représentants des travailleurs dans les entreprises n'ayant pas de syndicat. Il se réjouit de connaître les expériences d'autres pays en la matière.
92. Le membre gouvernemental de l'Égypte fait observer que le dialogue social est indispensable pour prendre les meilleures décisions en vue de la protection des intérêts des travailleurs et des employeurs. L'incompréhension entre les diverses parties, l'absence de partenaires sociaux solides, de cadre juridique national et de volonté politique font partie des principaux problèmes évoqués. En 2014, un conseil national tripartite de dialogue social a été créé en vertu du décret n° 1027. En 2017, le ministère du Travail a lancé une campagne de sensibilisation au dialogue social, qui a été étendue à toutes les provinces avec l'aide des partenaires sociaux.
93. Le vice-président travailleur se félicite du soutien des gouvernements aux activités de renforcement des capacités et de l'appui qu'ils apportent aux partenaires sociaux représentatifs en tant que mesures propices à l'efficacité et à l'efficacéité du dialogue social et de la négociation collective. Abordant brièvement la question de la représentativité, l'intervenant dit que, depuis plusieurs décennies, les démocraties subissent des attaques de diverses origines. Les mesures de déréglementation et d'austérité ont affaibli le pouvoir de négociation des syndicats, et leur densité et la couverture conventionnelle est en diminution. Depuis la chute du mur de Berlin, le dialogue social est perçu comme un concept général plutôt que comme un outil au service d'une répartition équitable des richesses. S'agissant de la prolifération des syndicats au Myanmar, la seule solution consiste à se syndiquer au niveau sectoriel et à recourir à la négociation collective à l'échelle des secteurs. De nombreux exemples illustrent cela non seulement en Europe, mais également en Amérique latine, en Afrique et en Asie.
94. La vice-présidente employeuse souligne les différences qui existent d'un pays et d'un secteur à l'autre quant aux problèmes et aux possibilités de dialogue social. Pour combler les lacunes de mise en œuvre entre la loi et la pratique, il faut s'attaquer aux facteurs économiques et sociaux sous-jacents propres à un pays et centrer les efforts sur l'appui à la croissance, à l'emploi et à des marchés dynamiques, avec l'aide d'un dialogue social fort ne se limitant pas à la négociation collective.
95. Afin de respecter la diversité du dialogue social à l'échelle mondiale, il importe que le débat ne soit pas centré sur l'Europe. Elle énumère six principaux facteurs qui sont essentiels au renforcement du dialogue social, à savoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail, des ressources suffisantes et un environnement propice au dialogue social et à la réalisation de ses objectifs, une culture accrue de la consultation des partenaires sociaux, des organisations indépendantes de travailleurs et d'employeurs, des efforts accrus pour améliorer la représentativité des partenaires sociaux et un renforcement des capacités des partenaires sociaux à engager un dialogue social efficace.
96. Le président conclut la discussion en récapitulant les éléments nécessaires au renforcement du dialogue social. Le dialogue social repose sur des partenaires sociaux libres et à même de s'acquitter de leurs fonctions et sur l'existence de diverses institutions chargées du dialogue social. Les conditions préalables essentielles au dialogue social sont la liberté d'association, un cadre juridique approprié et le respect des résultats du dialogue social. Les partenaires sociaux doivent être forts, bien organisés, fédérateurs et responsables, et le dialogue social doit inclure toutes les catégories de travailleurs et d'employeurs, y compris ceux engagés dans de nouveaux secteurs tels que l'économie des plates-formes et des plates-formes

---

numériques. La confiance entre les partenaires sociaux et les gouvernements est également primordiale, même s'il s'agit d'une notion intangible. En outre, le dialogue social est universel, mais il revêt différentes formes – tripartite et bipartite – selon les pays, pour diverses raisons historiques et politiques. Sa forme doit être définie avec les partenaires sociaux. Les points importants sont les suivants: la qualité des résultats du dialogue social, la résilience, la capacité d'adaptation et la facilité de gestion des différents systèmes de dialogue social. En ce qui concerne les niveaux du dialogue social, il n'y a pas d'accord sur ce qui constitue le niveau optimal, mais les participants reconnaissent la complémentarité des différents niveaux. Parmi les défis mis en évidence en matière de dialogue social transnational figurent la difficulté de réunir des partenaires sociaux qui ont chacun leur propre culture du dialogue social et les questions liées à la mise en œuvre des résultats du dialogue. L'OIT doit consolider les résultats du dialogue social transnational. Pour ce qui est du règlement des conflits, les systèmes individuels et collectifs doivent venir compléter le système judiciaire, sans qu'il y ait ingérence des autorités publiques.

## Discussion sur le point 2

97. Le vice-président travailleur précise que les changements induits par la technologie, la démographie, la mondialisation et les changements climatiques ne sauraient être invoqués pour justifier la précarité de la main-d'œuvre, mais devraient être examinés en vue de remédier aux inégalités. La liberté d'association et la négociation collective devraient être placées au cœur des activités futures de l'OIT afin de progresser en s'appuyant sur le dialogue social. Les pressions exercées dans les chaînes d'approvisionnement mondiales provoquent une baisse des salaires et des conditions de sécurité dans les entreprises fournisseurs. Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration sur les entreprises multinationales peuvent atténuer ces incidences négatives sur le travail décent et ouvrir la voie à une meilleure réglementation. Le dialogue social et la négociation collective au niveau transnational sont essentiels pour donner effet au cadre de référence des Nations Unies en termes de respect et de réparation.
98. S'agissant des travailleurs occupant des formes atypiques d'emploi et des travailleurs de l'économie informelle, la recommandation n° 204 fournit des orientations utiles sur l'élaboration de mécanismes de représentation des travailleurs de l'économie informelle, et la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, sur l'extension des conventions collectives à l'ensemble des travailleurs. La Réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi (2015) a exhorté l'OIT à s'efforcer de renforcer les capacités des travailleurs occupant un emploi atypique de négocier avec les employeurs. Il existe de bons exemples de mise en place de mécanismes d'extension de la couverture conventionnelle aux travailleurs non syndiqués et vulnérables et d'imposition des mêmes obligations à tous les employeurs.
99. La négociation collective devrait être au centre des efforts visant à faire face aux transformations technologiques dans le monde du travail, qui exigent de plus en plus des résultats négociés et des solutions, notamment pour les travailleurs vulnérables des économies de plates-formes et de plates-formes numériques. Ces travailleurs sont souvent exclus du champ d'application de la protection légale octroyée aux travailleurs sous contrat de travail. L'intervenant cite des exemples de constitution de syndicats de travailleurs des plates-formes et des plates-formes numériques au Royaume-Uni et d'autres expériences positives dans les pays suivants: Australie, Etats-Unis, Suisse, Argentine, Brésil, Colombie, Indonésie et Afrique du Sud. En Europe, des syndicats se sont penchés sur l'organisation en syndicat des travailleurs à la demande et des plates-formes et développent des stratégies pour mettre en place des mécanismes de négociation au niveau sectoriel. La Cour suprême de Californie a adopté le concept de présomption de la relation de travail, dans le cadre duquel



---

le fardeau de la preuve du contraire incombe à l'entreprise. Il est nécessaire d'entreprendre d'autres travaux de recherche sur la façon dont la négociation collective peut permettre aux travailleurs vulnérables non syndiqués d'accéder à un emploi décent et de recenser les bonnes et les mauvaises pratiques. L'intervenant lance un appel pour l'organisation d'une réunion d'experts sur le travail décent en faveur des travailleurs des économies de plates-formes et de plates-formes numériques.

- 100.** Des changements radicaux sont nécessaires pour apporter de véritables solutions aux changements climatiques. Les travailleurs se sont engagés à participer activement à un nouvel accord fondé sur le cadre pour une transition aux fins d'une transition vers une économie à faible émission de carbone.
- 101.** Abordant la question de l'évolution démographique, l'intervenant dit que le dumping social, le travail forcé et les mauvaises conditions de travail sont monnaie courante parmi les travailleurs migrants. Les partenaires sociaux doivent être consultés sur les politiques migratoires, et l'OIT devrait s'investir dans les pactes mondiaux sur les migrations et les réfugiés afin de garantir le plein respect des principes de dialogue social et de tripartisme. Le vieillissement de la population est un autre phénomène important, et les politiques des institutions financières internationales et de la troïka ont des effets négatifs sur les travailleurs du fait, par exemple, des réformes unilatérales des régimes de pension. L'OIT devrait promouvoir des consultations tripartites sur les réformes du travail et des retraites et veiller à ce que les politiques des institutions financières internationales ne soient pas préjudiciables en termes de travail décent.
- 102.** L'intervenant fait part de plusieurs violations des droits syndicaux, faisant observer que la représentativité des syndicats ne pouvait être discutée que dans le contexte d'un environnement «favorable» aux droits syndicaux. L'augmentation des formes atypiques d'emploi a été préjudiciable à la capacité d'organisation des syndicats. L'OIT doit fournir une assistance aux Etats Membres pour renforcer les institutions de dialogue social tripartite en tant que mécanismes efficaces pour mener des discussions sur les questions sociales et économiques dans le monde du travail.
- 103.** La vice-présidente employeuse déclare que les changements qui se produisent simultanément et à un rythme croissant dans le monde du travail offrent de nombreuses possibilités, mais posent en même temps des défis considérables à la société, avec des implications non seulement pour le dialogue social et les partenaires sociaux, mais aussi pour la gouvernance plus large du marché du travail. Le rythme du changement a eu une incidence directe sur le milieu des affaires. Comme la durée de vie moyenne des entreprises diminue rapidement, celles-ci doivent être plus souples, innovantes et réactives. Les attentes des clients augmentent et évoluent rapidement, et les restructurations sont de plus en plus courantes. La flexibilité sur le lieu de travail, qu'il s'agisse de temps de travail ou de lieu de travail, est la principale caractéristique de ce qu'on appelle le «nouveau monde du travail». La définition du «lieu de travail» a été élargie pour englober tous les endroits où les individus exercent leurs fonctions. Les compétences et l'éducation sont de plus en plus importantes dans le contexte de la numérisation et de l'évolution technologique rapides et doivent être adaptées en conséquence. Le nouveau monde du travail exige que les systèmes de protection sociale soient modernisés. De plus en plus fréquemment, les gens changent d'emploi, passant du statut de salarié à celui de travailleur indépendant (ou vice versa) et/ou associent emploi et entreprise parallèle ou d'autres activités, comme les études ou les responsabilités familiales. Ces évolutions exigent la mise en place de systèmes de protection sociale modernisés, viables et durables, avec des droits transférables et une reconnaissance à l'échelle mondiale. Il faut également des filets de sécurité adaptés pour garantir une transition sans heurt d'un emploi à l'autre.

- 
- 104.** L’Afrique du Sud offre un bon exemple de dialogue positif au niveau national sur les changements dans le monde du travail, puisque le Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) a accueilli un dialogue national sur l’avenir du travail, soutenu par des recherches menées par des experts financés par l’OIT. La recherche et les données occupent une place essentielle dans ce domaine.
- 105.** Les systèmes de relations professionnelles et les modèles de dialogue social établis sont confrontés à un certain nombre de défis dans un monde du travail en mutation. La représentativité et la légitimité des partenaires sociaux est une question particulièrement importante. Le taux de syndicalisation a considérablement reculé au cours des trente dernières années. Les organisations d’employeurs font preuve d’une plus grande stabilité, mais les deux partenaires sociaux doivent aller plus efficacement à la rencontre de membres potentiels. Ils devraient également accroître leur capacité afin d’adapter en amont leur offre et leurs priorités aux réalités et aux besoins changeants de leurs membres. L’enjeu est la pertinence, l’efficacité, la légitimité et le caractère inclusif du dialogue social. Il faut aussi prendre en compte le type de travailleurs et d’entreprises que les partenaires sociaux représentent, de même que la part importante et, dans certains cas, croissante de l’informalité.
- 106.** Les employeurs sont très préoccupés par le concept de «tripartisme élargi». L’inclusion d’autres acteurs, comme les ONG, ne doit pas se faire au détriment du dialogue social. Pour un certain nombre de raisons, ils sont tout aussi préoccupés par les mesures visant à encourager l’OIT à promouvoir des ACI. Les ACI sont ancrés dans le contexte européen, et ce qui fonctionne dans l’UE pourrait ne pas bien fonctionner dans d’autres régions. De nombreux outils remplissent les mêmes fonctions que les ACI, notamment les politiques de responsabilité sociale des entreprises (RSE), les codes de conduite des fournisseurs et les systèmes de prévention et de règlement des conflits. Les ACI représentent une approche essentiellement descendante, les fédérations syndicales internationales cherchant à conclure des ACI avec des entreprises d’envergure mondiale; ils fonctionnent principalement en dehors des systèmes nationaux de dialogue social et n’impliquent donc pas les organisations nationales d’employeurs et de travailleurs.
- 107.** Dans certains pays, l’évolution de la nature du travail a conduit à une discussion sur la question de savoir si les travailleurs indépendants doivent être traités comme des «salariés» et/ou autorisés à négocier collectivement. Pour les employeurs, les véritables travailleurs indépendants ne sont pas assimilables aux travailleurs salariés engagés dans une relation de travail; en tant que tels, ils n’entrent pas explicitement dans le champ d’application de la convention n° 98. En outre, dans de nombreux pays, cette approche peut être en contradiction avec le droit de la concurrence, car on pourrait estimer que les prestataires de services indépendants créent une entente pour fixer les prix sur le marché.
- 108.** Les organisations d’employeurs prennent un certain nombre de mesures pour conserver leurs membres et en attirer de nouveaux, par exemple: des activités de sensibilisation plus dynamiques; une plus grande visibilité dans les médias; des efforts accrus pour attirer les PME et/ou les multinationales en tant que membres; la création de différents types d’adhésion assortis d’offres de services différentes; et la fourniture d’une formation nouvelle ou de meilleure qualité.
- 109.** La membre gouvernementale des Pays-Bas, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, ainsi que de la Norvège, pays membre de l’AELE et de l’Espace économique européen, déclare que la mondialisation et l’évolution technologique offrent des possibilités et posent des problèmes s’agissant du niveau et de la structure de l’emploi, ont un impact sur les relations de travail et soulèvent un certain nombre de questions dans des domaines tels que l’assurance sociale et la fiscalité du travail, la qualité de l’emploi et les compétences nécessaires. En favorisant de meilleures conditions de travail, le dialogue social a le potentiel

---

de réduire la rotation de personnel, de favoriser la rétention des compétences et de renforcer les mesures d'incitation pour que les travailleurs et les entreprises investissent dans le capital humain. Dans de nombreux pays, les partenaires sociaux participent à l'identification des besoins en compétences, à la conception des programmes d'enseignement et de formation, ainsi qu'à la conception et à la gestion des mesures de formation.

- 110.** Le dialogue social doit répondre aux nouvelles formes de travail et inclure la population croissante de personnes engagées dans des formes atypiques d'emploi. Lorsque cela est approprié et conforme à la coutume et aux pratiques des Etats, il faudrait élargir le champ d'application des conventions collectives à ces groupes souvent exclus du système de négociation. Cette question a notamment été abordée dans le Socle européen des droits sociaux, proclamé en 2017. Le dialogue social peut également être un instrument efficace pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. A titre d'exemple, l'oratrice cite les accords conclus aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise dans les pays de l'UE, ainsi que des résultats du dialogue social européen sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- 111.** Il existe de nombreux autres exemples dans l'UE où le dialogue social bipartite a permis de relever efficacement les défis du changement économique, social et technologique et de saisir les opportunités associées. Des déclarations communes sur l'impact de la numérisation ont été adoptées dans un certain nombre de secteurs; des conventions collectives ont permis d'anticiper les changements structurels et de gérer les transitions; et un partenariat tripartite européen pour l'intégration a été signé en décembre 2017. Le dialogue social est également essentiel dans le domaine de la protection sociale, en particulier pour relever le défi de l'évolution démographique.
- 112.** Face à l'intégration internationale croissante, les entreprises multinationales comptant plus de 1 000 travailleurs dans l'UE ont le droit d'établir des comités d'entreprise européens tandis que, dans les entreprises adoptant le statut de société européenne ou résultant d'une fusion transnationale, des mécanismes permettent l'information et la consultation des travailleurs à l'échelon européen, ainsi que la participation de salariés au niveau du conseil d'administration. Un nombre croissant d'accords d'entreprise transnationaux, y compris d'ACI, ont également été conclus. Les pays de l'UE reconnaissent qu'il leur appartient de promouvoir un programme de transformation en faveur du développement durable, notamment en soutenant le dialogue social et le tripartisme.
- 113.** La membre gouvernementale de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, résume comment le dialogue social peut contribuer à relever les défis de la technologie, de la démographie, du changement climatique, des risques environnementaux et de la mondialisation continue de la production; en veillant à ce que les partenaires sociaux comprennent que la nouvelle façon de voir le monde du travail est arrivée; en abordant la question de la vie privée des travailleurs; en répondant au besoin urgent de recherche et de connaissances; en introduisant des programmes novateurs de création d'entreprise pour recycler les travailleurs et les employeurs dans le contexte des technologies émergentes; et en alignant les législations du travail sur l'évolution du monde du travail. En ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement mondiales, les entreprises multinationales pèsent de manière disproportionnée sur la fluidité des mouvements internationaux de main-d'œuvre, et elles doivent être considérées comme des parties prenantes de premier plan afin d'assurer leur participation et de garantir leur coopération dans les nouvelles formes de travail. Il faudrait promouvoir des programmes visant à soutenir une responsabilisation à haut niveau et la prestation de services de qualité, l'utilisation des technologies de l'information et des plates-formes électroniques, ainsi que des modèles de financement novateurs afin d'accroître le nombre de membres des organisations de travailleurs et d'employeurs. Les travailleurs du secteur informel et les partenaires sociaux non traditionnels devaient être inclus dans les modalités réglementant le dialogue social, et des cadres juridiques favorisant l'inclusion et

---

la représentativité devraient être envisagés. La décentralisation du dialogue social doit faire l'objet d'une attention prioritaire, et il conviendrait de légiférer en la matière.

- 114.** Le membre gouvernemental de l'Iraq remet en question un certain nombre de termes couramment utilisés au sein de la commission, tels que «inclusif» et «syndicats les plus représentatifs». Il est important de reconnaître que les ONG et les autres acteurs sociaux non traditionnels gagnent en importance, à mesure que la prévalence des syndicats diminue. Il demande si la commission ne serait pas en fait bien avisée d'élargir le dialogue et «d'inclure» à d'autres acteurs et si l'exclusion d'organisations moins représentatives revient à ignorer les droits des travailleurs représentés par ces organisations. En réponse à la préoccupation du groupe des employeurs selon laquelle des décisions unilatérales sont parfois prises par les gouvernements, l'orateur mentionne le cas de la fixation du salaire minimum, dans lequel son gouvernement a joué un rôle de médiateur.
- 115.** La membre gouvernementale de l'Inde indique que son pays possède un grand secteur informel, en particulier dans les secteurs agricole et rural, et que le dispositif national comprend un mécanisme institutionnalisé pour le renforcement des capacités des travailleurs non syndiqués et que les petits syndicats sont associés à ces travailleurs. Compte tenu du rôle croissant de la technologie dans le monde du travail, il serait impératif de placer les compétences et l'employabilité au centre du dialogue social. Cela serait particulièrement important au niveau de l'entreprise, car les travailleurs dont les compétences n'ont pas été actualisées risquent le licenciement. L'oratrice met en garde l'OIT contre tout écart par rapport à la structure tripartite traditionnelle. Plutôt que de mettre en œuvre un dialogue social tripartite élargi, les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient être encouragées à intégrer les points de vue d'autres acteurs pertinents.
- 116.** Le membre gouvernemental du Niger se concentre sur la question de l'inclusion et souligne qu'un dialogue social inclusif est crucial pour une bonne gouvernance. Il plaide pour un tripartisme élargi, en ajoutant que l'évolution des besoins sociétaux pèse sur le mécanisme même du dialogue social, et plus particulièrement sur les acteurs sociaux en marge, tels que les travailleurs à domicile, les ONG et les microentreprises. Il serait important de promouvoir le dialogue social auprès de ces groupes d'acteurs sociaux, car leurs activités sont susceptibles de se développer.
- 117.** Le membre gouvernemental des Philippines cite quelques initiatives prises par son gouvernement qui soulignent l'importance du dialogue social. Le Programme de développement des organisations de travailleurs (WODP) vise à renforcer les organisations de travailleurs, y compris les organisations de travailleuses, en consolidant leurs capacités en tant que partenaires indépendants et actifs dans le développement national. Dans le but de renforcer les services d'inspection au niveau de l'entreprise, les syndicats et leurs membres ont été habilités à mener des activités d'inspection. En 2017, 149 partenaires sociaux ont reçu une formation sur le droit du travail et la législation sociale, dont 128 ont reçu l'autorisation de mener des inspections. Afin d'accroître le nombre de membres d'organisations d'employeurs et de travailleurs, une mesure législative a été présentée au Congrès qui abaisse le nombre minimum d'adhérents requis pour l'enregistrement des syndicats, accorde aux travailleurs membres de coopératives le droit de s'auto-organiser et de se constituer en syndicats ou d'adhérer à une organisation de leur choix.
- 118.** Le membre gouvernemental du Mexique estime que le dialogue social est essentiel pour établir le cadre de la coopération entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, ainsi que des établissements d'enseignement en vue d'élaborer des politiques novatrices et intégrées répondant aux nouveaux paradigmes et à l'évolution des besoins. Le programme Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a été élaboré pour améliorer et mettre à jour les compétences des travailleurs âgés et met en œuvre la stratégie visant à promouvoir la création de centres spécialisés pour identifier les compétences des personnes handicapées.

---

Ce programme a permis à plus de 173 000 personnes (127 000 personnes âgées et plus de 47 000 personnes handicapées) de trouver un emploi entre janvier 2016 et février 2017. Il a également soutenu la transition des travailleurs vers l'économie formelle, ce qui a permis de réduire l'informalité de 60 à 56,8 pour cent entre 2013 et 2017, chiffre le plus bas depuis 2005.

- 119.** La coopération transversale entre les ministères devrait être encouragée pour promouvoir de nouvelles activités économiques, soutenir les travailleurs pendant la transition vers de nouveaux types d'emplois et assurer la qualité de l'emploi dans une économie numérique. Il est essentiel de combler les déficits de compétences, notamment dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, des sciences, de l'ingénierie et des mathématiques, de sorte que la plate-forme en ligne Programa de capacitación a distancia para trabajadores (PROCADIST) a contribué à la mise à jour des compétences de travailleurs et à la formation de plus de 100 000 travailleurs entre janvier 2013 et mars 2017. Des cadres juridiques ont été élaborés pour introduire des aménagements du temps de travail tout en protégeant les droits au travail, y compris le salaire minimum et la SST. La réforme de la législation du travail adoptée en 2012 vise à reconnaître et à réglementer l'externalisation, l'emploi temporaire, le télétravail et d'autres formules de travail flexibles afin de protéger les droits des travailleurs.
- 120.** La membre gouvernementale de la Suisse voit la nécessité d'établir les conditions-cadres pour promouvoir le travail décent et permettre la transition vers une économie verte. L'OIT devrait contribuer à cet effort. Le réchauffement climatique et les incidences de notre mode de consommation montrent la nécessité d'une coordination et d'une solidarité entre les Etats. Les crises de diverse nature requièrent des partenaires sociaux réactifs, avec des capacités d'expertise spécifiques. L'OIT doit être capable de prendre des décisions rapides pour répondre aux changements du marché du travail, notamment ceux causés par les nouvelles technologies, et doit assurer la cohérence entre l'initiative verte et l'initiative sur l'avenir du travail.
- 121.** Le membre gouvernemental de la Papouasie-Nouvelle-Guinée souligne les nombreux défis auxquels son pays est confronté en tant que petite économie insulaire du Pacifique. Le changement climatique et l'activité tectonique s'accompagnent de graves répercussions sur la vie des familles et des travailleurs, et il y a eu récemment plusieurs catastrophes naturelles sans précédent. L'orateur apprécie l'assistance du BIT, mais estime qu'il faut aussi que les employeurs, les travailleurs et les gouvernements réagissent rapidement et de manière coordonnée. La responsabilité de la gestion des conséquences des catastrophes naturelles n'incombe pas à une seule partie, mais elle doit être partagée, ce qui implique une approche harmonisée et tripartite du sauvetage, du rapatriement et de la réinsertion des travailleurs expatriés et des travailleurs nationaux. L'intervenant appelle l'attention sur l'absence de syndicats forts pour traiter avec les multinationales dans les pays tels que le sien et sollicite l'appui de l'OIT pour renforcer les politiques nationales visant à garantir des pratiques commerciales éthiques lors de catastrophes naturelles.
- 122.** La membre gouvernementale du Danemark déclare que les sociétés, les industries et les travailleurs devront être de plus en plus réactifs pour assurer la durabilité économique et sociale et l'inclusion face aux changements technologiques. Le Conseil du changement danois, composé de syndicats, d'organisations d'employeurs, d'entrepreneurs, de jeunes, de représentants du gouvernement et autres, se penche sur les principaux thèmes et défis liés à l'avenir du travail en confrontant différents points de vue, idées et visions en vue d'élaborer des solutions communes. L'oratrice signale aussi une convention collective conclue entre une plate-forme numérique de services de nettoyage (Hilfr) et la Fédération unitaire des travailleurs danois, garantissant à ses travailleurs les mêmes droits qu'aux autres travailleurs du marché du travail danois.



- 
- 123.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis note que le défi le plus ambitieux consiste à doter les travailleurs de demain des compétences nécessaires dans un monde où la maîtrise de la technologie sera essentielle. L'élaboration de programmes de développement des compétences efficaces exige une interaction entre les partenaires tripartites. Aux Etats-Unis, le dialogue entre les partenaires tripartites aux niveaux régional et local permet de faire correspondre les emplois et les compétences, avec l'appui de programmes de sensibilisation aux droits. Le dialogue social jouera un rôle crucial pour aider les individus, les entreprises et les pays à rester compétitifs dans le monde de demain. L'orateur insiste sur le fait que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont des institutions libres et indépendantes et que les gouvernements ne devraient ni favoriser ni entraver la formation de ces organismes librement constitués.
- 124.** La membre gouvernementale de l'Egypte déclare que le dialogue social bipartite ou multipartite peut contribuer à améliorer les cadres politiques visant à faire face aux changements technologiques, démographiques et climatiques. Les pouvoirs publics devraient activement participer au dialogue et apporter leur soutien administratif et technique. L'investissement dans le dialogue social tripartite, avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, intéresse tout le monde, car il conduit à des résultats bénéfiques. Les pouvoirs publics doivent, en lien avec l'économie des plates-formes, apporter un soutien permettant aux trois parties prenantes d'examiner les politiques et les stratégies pertinentes. Une nouvelle loi, adoptée en 2017, a permis d'accroître la participation des organisations de travailleurs, ce qui permet à tous les partenaires de participer au dialogue social sur un pied d'égalité.
- 125.** Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie indique que le rôle et les modalités du tripartisme au niveau national sont particulièrement importants pour trouver des solutions étant donné la transformation actuelle des formes d'emploi, les nouveaux modèles d'activité et les conséquences des migrations de main-d'œuvre. Toutefois, cela ne doit pas nuire à la négociation bipartite aux niveaux sectoriel et de l'entreprise, qui offre une certaine flexibilité notamment pour ce qui est de la fixation des salaires et de la détermination des conditions de travail, conformément aux spécificités sectorielles. Il est nécessaire d'adopter une législation afin de surmonter certaines difficultés, il est préférable d'informer le gouvernement d'un problème le plus tôt possible. L'orateur prend l'exemple du travail intérimaire dans son pays, où les consultations tripartites menées au niveau national ont abouti à la décision selon laquelle ces travailleurs devraient recevoir un salaire au moins équivalent à celui des autres travailleurs au sein de l'entreprise, quel que soit le secteur. Plus les organisations de travailleurs et d'employeurs comptent d'adhérents, plus le dialogue social est efficace. L'orateur décrit un mécanisme national, institué au sein du ministère du Travail, qui permet de demander l'extension des conventions collectives sectorielles ayant été négociées.
- 126.** Le membre gouvernemental du Kenya dit que le dialogue social est un outil fiable permettant de s'attaquer à des problèmes tels que le creusement des inégalités de revenus, les changements qui surviennent dans les relations d'emploi et la réduction des dépenses publiques. Un système d'administration du travail solide est nécessaire pour soutenir le dialogue social aux niveaux de l'entreprise, sectoriel et national. Afin de mettre en œuvre la législation du travail et de garantir le respect des conventions internationales ayant été ratifiées, le gouvernement emploie 50 inspecteurs du travail et de la SST. Une loi visant à réglementer l'emploi des travailleurs kenyans à l'étranger a été adoptée et elle est particulièrement centrée sur les activités des agences de recrutement privées. Les accords bilatéraux sur le travail conclus avec les pays de destination comportent des dispositions portant sur la protection des travailleurs vulnérables et les salaires minima. Ces deux dernières années, 20 nouveaux syndicats ont vu le jour au Kenya dans les secteurs nouveaux et émergents. Toutefois, la multiplication des syndicats ne doit pas être encouragée, car elle pourrait être un obstacle à l'efficacité du dialogue social.

- 
- 127.** Le membre gouvernemental du Mali dit qu'il faut tenir compte des travailleurs des plates-formes et que les gouvernements doivent élaborer des lois en vue de remédier aux effets des changements technologiques. Les politiques sociales doivent intégrer les nouvelles formes d'emploi dans la négociation collective. Les compétences des partenaires sociaux doivent être renforcées afin de leur permettre de fédérer de nouveaux adhérents. Le Mali a entrepris un examen approfondi des conventions collectives depuis 2005 dans l'ensemble des secteurs. Les négociations menées au niveau de l'entreprise ont abouti à la conclusion de conventions collectives, notamment sur les salaires.
- 128.** Le membre gouvernemental du Sénégal dit que les dernières mutations qui affectent le monde du travail, en particulier en lien avec les activités des entreprises multinationales, doivent être mieux encadrées. A cette fin, son pays a déjà procédé à la sensibilisation de plus de 200 acteurs nationaux sur la déclaration révisée sur les entreprises multinationales et a désigné 4 points focaux nationaux. La tenue des élections de représentativité syndicale a permis une plus grande efficacité des cadres de dialogue social et réduit l'émiettement du champ syndical. Par ailleurs, pour appuyer et accompagner les syndicats, des subventions sont accordées aux centrales syndicales les plus représentatives, et des permanents syndicaux sont mis à la disposition des syndicats du secteur public de l'éducation et de la formation sans oublier le doublement de la cotisation syndicale mensuelle. En outre, rendre le dialogue social plus inclusif suppose cependant l'aménagement de plages de discussion entre les organisations les plus représentatives et les autres pour une prise en charge correcte de toutes les préoccupations au niveau des cadres de dialogue social. Enfin, si le gouvernement est attaché à un tripartisme classique, il arrive que dans certains cas d'autres acteurs de la société civile, tels que les associations de retraités ou de parents d'élèves, soient mis à contribution.
- 129.** La vice-présidente employeuse souligne que, si les partenaires sociaux ne parviennent pas à définir l'avenir du travail, cela pourrait signifier la fin des relations professionnelles. La réduction de la fracture numérique, l'amélioration de l'accès à l'Internet haut débit et le développement des connaissances en informatique doivent être des priorités absolues. Il est nécessaire de mettre au point des systèmes de protection sociale modernes et viables, avec des droits transférables et une reconnaissance à l'échelle mondiale ainsi que des filets de sécurité pour garantir une transition sans heurt d'un emploi à l'autre. Il faut adapter le développement des compétences et les réformes de l'enseignement aux réalités du marché du travail. La collecte, la transparence et la traçabilité des données posent de sérieux problèmes, mais sont par ailleurs utiles s'agissant du contrôle de la sécurité et de la santé, de la simplification de la réglementation et de la réduction du secteur informel.
- 130.** Le vice-président travailleur partage le point de vue de l'UE selon lequel la négociation collective doit inclure les travailleurs indépendants et les travailleurs de l'économie des plates-formes numériques, et il indique qu'il aimerait que ce point apparaisse dans les résultats de la commission. En ce qui concerne la suggestion de certains gouvernements d'inclure de nouveaux partenaires dans les processus de dialogue social, si la préférence est donnée aux partenaires traditionnels, c'est parce que la Constitution de l'OIT l'exige, et non en raison d'une crainte quelconque. Les ONG continueront de se faire entendre par différents canaux et forums, mais au sein de l'OIT par l'intermédiaire des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Le groupe des travailleurs approuve le tripartisme, mais pas le tripartisme élargi.
- 131.** L'orateur prend note des sérieuses préoccupations de certains pays concernant le manque de respect pour l'autonomie des partenaires sociaux et des conventions collectives. C'est pourquoi il est important de créer un environnement favorable et de mettre en place des cadres juridiques pour garantir le droit des travailleurs et des employeurs de négocier librement. Les gouvernements peuvent néanmoins investir dans le renforcement des capacités des partenaires sociaux. On a constaté des cas d'ingérence inacceptable dans le dialogue social national sur les réformes du droit du travail de la part des institutions

---

financières internationales, ce qui a contribué à une décentralisation de la négociation collective dans les pays européens. En réponse aux citations de la vice-présidente employeuse tirées d'une étude de l'OCDE sur les salaires et la négociation collective, l'orateur souligne que la même étude note également que les pays où la négociation est coordonnée obtiennent de meilleurs résultats que les autres. Les travailleurs indépendants ne devraient pas être privés du droit à la négociation collective. Dans plusieurs pays, des travailleurs ont été poussés vers l'emploi indépendant ou ont un statut d'emploi déguisé dans certains secteurs comme le textile, les services domestiques, les transports, le marketing et le secteur public. Le travail indépendant fictif a donné lieu à de nombreux conflits du travail en Argentine, au Chili, au Mexique et aux Etats-Unis. Il existe quelques exemples positifs de pays qui ont garanti le droit à la négociation collective aux travailleurs indépendants. Les ACI sont fondés sur des relations professionnelles matures. Ils sont conclus entre les fédérations syndicales internationales et les entreprises multinationales et complétés par les conventions collectives locales. Les ACI encouragent le dialogue social transnational et le travail décent, grâce à l'application des normes fondamentales du travail. Au contraire, les codes de conduite et de RSE sont souvent rédigés par des consultants externes, élaborés unilatéralement et conçus principalement pour ménager la réputation des entreprises.

- 132.** Faisant la synthèse sur le point 2 de la discussion, le président déclare que le monde connaît une évolution rapide et que les économies doivent s'adapter à d'importantes mutations. L'avenir du travail génère à la fois des défis et des opportunités pour les marchés du travail, comme la mondialisation, les changements technologiques susceptibles d'aboutir à une fracture numérique, l'évolution démographique et les changements climatiques, et le dialogue social doit être un outil de gestion de ces changements. Le lieu de travail s'est complexifié, pour devenir lui aussi source de défis et d'opportunités. Le président met en garde contre certaines nouvelles formes d'organisation du travail et d'emploi, même si d'autres doivent être encouragées. Cette situation, associée à la rapide restructuration des emplois, appelle à plus d'inclusivité et de diversité.
- 133.** Le dialogue social doit aborder un éventail plus vaste de questions que par le passé, par exemple l'informalité, le travail participatif et les migrations de main-d'œuvre. Il doit être étendu aux nouveaux groupes de travailleurs et d'employeurs, pour ensuite être absorbé et canalisé dans les organisations d'employeurs et de travailleurs existantes, et les outils informatiques jouent un rôle déterminant dans ce processus. Le dialogue social transnational est nécessaire, bien qu'il n'y ait aucun accord sur sa forme optimale. La protection sociale, les filets de sécurité sociale, les lois fiscales et antitrust devraient peut-être être adaptés, et les politiques relatives à l'anticipation des besoins en compétences et à leur gestion doivent être renforcées. Les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer dans l'élaboration de ces politiques.
- 134.** Le président soulève également la question de la collecte des données sur les nouvelles formes d'emploi. Il souligne la nécessité de la complémentarité dans le dialogue social à tous les niveaux et indique qu'il faut se garder de changer le niveau de négociation collective s'il n'y a pas eu au préalable de consultation en bonne et due forme avec les partenaires sociaux.

### **Discussion sur le point 3**

- 135.** Le vice-président travailleur présente les cinq priorités principales des travailleurs. Tout d'abord, l'OIT devrait prendre un engagement clair et renouvelé en faveur du dialogue social et du tripartisme fondé sur le plein respect des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Les actions en ce sens devraient comprendre: une campagne de ratification universelle sans précédent; un élan dans l'assistance fournie aux Etats Membres pour surmonter les obstacles à la ratification et à la mise en œuvre effective; le renforcement des capacités des mandants de l'OIT pour

---

promouvoir le droit d'organisation et de négociation collective; des activités de recherche et la réunion de statistiques sur la liberté syndicale et la négociation collective; le lancement de l'indicateur ODD 8.8.2 des objectifs de développement durable; la production d'un rapport phare sur la liberté syndicale, la négociation collective et les inégalités à l'occasion du centenaire de l'OIT; l'assujettissement de la coopération technique de l'OIT et des Nations Unies ainsi que des partenariats avec les institutions financières internationales à la ratification et à la mise en œuvre des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Une attention particulière devrait être accordée aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi et dans l'économie informelle. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) devraient inclure des objectifs relatifs à la ratification des conventions fondamentales, des conventions relatives à la gouvernance et des conventions techniques et assurer un suivi plus systématique des recommandations des organes de contrôle; les organisations de travailleurs devraient être davantage impliquées dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des PPTD et des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).

- 136.** L'OIT devrait promouvoir la cohérence des politiques en matière de liberté syndicale, de négociation collective et de dialogue social dans ses partenariats avec d'autres organisations internationales et dans le processus de réforme du système des Nations Unies; elle devrait également accroître ses efforts, y compris la mobilisation des ressources, autour de la cible 8.8 des ODD. Dans le cadre du Programme 2030 et du processus de réforme du système des Nations Unies, l'OIT devrait garantir une participation adéquate des partenaires sociaux au niveau national dans l'identification des priorités, la mise en œuvre et l'évaluation. Des engagements financiers clairs devraient être pris au sein de l'OIT pour soutenir ces activités, et les gouvernements devraient également fournir des ressources et un appui politique.
- 137.** Le groupe des travailleurs souligne l'importance de la négociation collective transnationale pour donner effet à la diligence raisonnable exigée des entreprises multinationales prévue par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et le texte révisé de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Dans la perspective de la prochaine réunion d'experts sur le dialogue social transnational, il importe que les points soulevés par les mandants soient pris en considération, y compris les pratiques innovantes de négociation collective transnationale, une attention particulière étant accordée aux ACI. Il convient de promouvoir des mécanismes contraignants de diligence raisonnable au niveau national.
- 138.** Le groupe des travailleurs préconise d'organiser deux réunions d'experts tripartites: l'une consacrée à la façon dont la négociation collective permet aux travailleurs de l'économie des plates-formes numériques d'avoir accès au travail décent et à l'identification d'éventuelles lacunes normatives, et l'autre à la prévention et au règlement de conflits du travail individuels et collectifs, et à l'accès à la justice du travail, en accordant une attention particulière aux modalités pratiques des mécanismes de règlement des différends au niveau de l'entreprise. Le Bureau devrait entreprendre des travaux de recherche pour élaborer des orientations sur la confidentialité et la sécurité des données sur le lieu de travail, à la suite desquels une réunion d'experts tripartite pourrait être organisée.
- 139.** La vice-présidente employeuse mentionne un certain nombre d'activités utiles de l'OIT, telles que celles visant à mettre un accent permanent sur le renforcement de la capacité de dialogue social des mandants, en fonction de leurs besoins respectifs et de leurs réalités. Dans ce cadre, les PPTD doivent être élaborés en consultation avec les partenaires sociaux. L'OIT, avec la participation active du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), devrait continuer à: renforcer les capacités des mandants d'entreprendre des recherches sur le terrain afin de trouver des solutions aux problèmes locaux; promouvoir une relation fonctionnelle entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise; et prévoir une participation précoce et continue des

---

partenaires sociaux à l'élaboration des politiques, garantissant ainsi une approche ascendante, qui créerait chez les acteurs locaux un sentiment d'appropriation et encouragerait la confiance mutuelle. L'OIT devrait continuer d'aider les Etats Membres à renforcer les institutions et processus de dialogue social au niveau national pour l'élaboration des politiques sociales et des législations du travail. ACT/EMP et ACTRAV devraient disposer des ressources nécessaires pour soutenir efficacement les mandants.

- 140.** Le groupe des employeurs se félicite des réunions organisées dans le cadre du programme des activités sectorielles de l'OIT et préconise un engagement plus fort, y compris par une meilleure coordination avec ACT/EMP et ACTRAV.
- 141.** Le groupe des employeurs note qu'il est nécessaire d'intégrer le dialogue social dans l'approche fragmentée de l'OIT en matière de promotion du dialogue social afin de coordonner les efforts et d'utiliser les ressources de manière responsable. ACT/EMP et ACTRAV devraient être associés à toutes les activités du Bureau relatives au dialogue social. Ces activités devraient continuer à recevoir un financement suffisant de toutes provenances, y compris le budget ordinaire, le compte supplémentaire du budget ordinaire et la coopération pour le développement. Le Bureau devrait poursuivre ses activités de sensibilisation auprès des autres organisations internationales, des agences de coopération nationales et des initiatives multipartites afin qu'elles entretiennent des relations plus systématiques avec les partenaires sociaux. Il devrait renforcer ses travaux de recherche, son assistance technique et sa formation en matière de coopération sur le lieu de travail, qui ne bénéficient pas d'une attention suffisante par rapport aux autres formes de dialogue social. Le Bureau a tendance à privilégier certains processus par rapport à d'autres, notamment en établissant une distinction entre la négociation collective et le dialogue social comme s'ils étaient séparés, et en assimilant la «décentralisation» à l'«érosion» de la négociation collective. Toutes les formes de dialogue social sont pertinentes, aucune n'étant plus importante que l'autre. Aucune préférence ne devrait être accordée à une forme de dialogue plutôt qu'à une autre, et il n'existe pas de modèle universel. Des études supplémentaires doivent être entreprises sur l'analyse des atouts du dialogue social, fondées sur des données probantes et solides et rédigées en termes clairs et précis à l'intention des entreprises de tous types. Une analyse coûts-avantages de l'assistance technique du Bureau est également nécessaire pour permettre aux mandants et au grand public d'évaluer son impact.
- 142.** Enfin, l'intervenante expose plusieurs préoccupations. Tout d'abord, le Bureau devrait davantage s'investir en faveur du dialogue social et du tripartisme auprès des gouvernements dans d'autres instances du système des Nations Unies de façon à ce que le processus de réforme du système des Nations Unies tienne dûment compte des partenaires sociaux dans les futures activités des Nations Unies. Deuxièmement, la participation du Bureau au pacte mondial et la communication du Bureau à ce sujet n'ont jamais été examinées comme il se doit au sein du Conseil d'administration du BIT et n'ont pas reçu l'appui officiel des mandants, ce qui soulève un certain nombre de questions concernant la participation prolongée du Bureau dans cette initiative, en dépit des préoccupations exprimées par les employeurs. L'appui du BIT au pacte mondial constitue donc une atteinte aux principes de dialogue social et de tripartisme, et le Bureau n'a pas de mandat pour continuer à soutenir cette initiative. Troisièmement, le nombre croissant des acteurs dans l'arène multilatérale influe sur la cohérence des politiques au sein des pays et entre différents processus multilatéraux. Les ODD offrent l'occasion d'exposer la valeur et l'impact du dialogue social. Le BIT devrait encourager une réelle participation des partenaires sociaux aux discussions du G20, qui abordent régulièrement les questions liées au milieu de travail. De même, le Bureau devrait encourager les gouvernements du G20 à associer les partenaires sociaux à la mise en œuvre des priorités au niveau national.



- 
- 143.** La membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Norvège et la Géorgie indiquent qu'il y a lieu de renforcer les connaissances relatives aux arguments en faveur du dialogue social à l'impact de celui-ci sur des questions comme le développement durable, l'égalité, la compétitivité et d'en améliorer la diffusion. L'OIT devrait également aborder les dimensions du dialogue social qui n'ont pas été suffisamment examinées jusqu'à présent, notamment la coopération sur le lieu de travail, le dialogue social transnational, les partenariats multipartites, les PME, les secteurs émergents, l'évolution des métiers et les nouvelles formes de travail et l'économie informelle. De nombreux Etats Membres de l'OIT mettent en place des systèmes efficaces de règlement des conflits du travail, et le dialogue social doit se doter de mécanismes efficaces afin de garantir crédibilité et neutralité. Le renforcement des capacités des administrations du travail, des organisations de travailleurs et d'employeurs, des organisations internationales, des entreprises multinationales, des ONG et des acteurs du commerce et de la coopération pour le développement, notamment, est essentiel pour promouvoir la compréhension et le respect du dialogue social. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) devrait continuer à jouer un rôle important à cet égard. L'OIT doit poursuivre la promotion de la ratification universelle des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et intégrer d'autres instruments pertinents tels que la convention n<sup>o</sup> 144 et la convention (n<sup>o</sup> 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, dans ses activités. Le dialogue social doit également faire partie des PPTD, des activités de coopération pour le développement et d'autres activités de l'OIT. Des efforts doivent être consentis pour assurer le lien avec les autres institutions des Nations Unies et les organisations internationales afin de promouvoir le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social, compte tenu notamment de l'importance croissante des PNUAD dans le processus de réforme du système des Nations Unies et de la nécessité d'assurer la cohérence en vue de la réalisation des ODD. Différents types de partenariats, y compris le pacte mondial, devraient être encouragés afin d'élargir l'impact des activités de l'OIT.
- 144.** La membre gouvernementale de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se félicite que l'OIT ait accordé la priorité à la ratification et à la mise en œuvre de la convention n<sup>o</sup> 144. Cet engagement renouvelé offre à l'Afrique et à l'ensemble des Membres de l'OIT l'occasion de renforcer le dialogue social et le tripartisme et de fournir une plate-forme pour ancrer cet aspect important de la gouvernance du travail partout dans le monde. Les Etats Membres du groupe de l'Afrique sont à des niveaux différents de ratification et d'intégration des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, mais il est encourageant de constater que la plupart d'entre eux font des progrès visibles vers le renforcement des structures du dialogue social. Le groupe de l'Afrique continuera d'encourager les Etats Membres à accélérer la ratification et l'intégration de ces conventions et à partager leurs expériences aux niveaux bilatéral et multilatéral par le biais de blocs régionaux établis. L'OIT devrait prendre les mesures suivantes: continuer son action de sensibilisation et de renforcement des capacités en matière de dialogue social, en organisant davantage de manifestations en Afrique par le biais des blocs régionaux existants; créer des unités de recherche sur le travail dans tous les Etats Membres afin d'améliorer la base de données existante sur les questions relatives au marché du travail; évaluer l'état des cadres nationaux de dialogue social dans chacun des Etats Membres et fournir un soutien technique approprié; renforcer les capacités des gouvernements et des partenaires sociaux en matière de dialogue social, de normes internationales du travail et de législation nationale du travail et continuer à promouvoir la ratification de la convention n<sup>o</sup> 144 et de la convention (n<sup>o</sup> 154) sur la négociation collective, 1981. L'OIT devrait également: envisager d'élaborer une norme spécifique portant directement sur des questions intéressant le dialogue social et le tripartisme; élaborer un système de suivi et d'évaluation pour contrôler régulièrement l'impact et l'efficacité des pratiques en matière de dialogue social et de tripartisme dans les Etats Membres; et instaurer un forum de discussion régulière avec les agences internationales de développement telles

---

que l'Organisation mondiale du commerce, le Fonds monétaire international, la Banque mondiale et d'autres organisations.

- 145.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis appelle à poursuivre la collecte et la diffusion des données, les travaux de recherche fondés sur des observations factuelles et le recours à des services consultatifs de pointe sur le dialogue social et le tripartisme; l'examen des modèles de dialogue social en vue de résoudre les questions liées au développement des compétences, l'organisation du travail dans l'économie des plates-formes numériques et l'incidence des technologies; et la formation continue des inspecteurs du travail. L'OIT devrait définir des moyens de combler les lacunes en matière d'exécution, en notant qu'une mise en œuvre efficace est nécessaire pour la protection des principes et droits fondamentaux au travail, et que les organes de contrôle de l'Organisation devraient jouer un rôle clé à cet égard. Cette dernière devrait nouer des partenariats stratégiques et se servir de ces atouts dans d'autres organisations internationales et d'autres pays, dans la mesure du possible, afin de promouvoir ses objectifs et continuer de participer activement à des activités bilatérales et multilatérales.
- 146.** La membre gouvernementale de la Suède mentionne de nombreuses situations où son gouvernement a tenu des consultations avec les employeurs et les travailleurs au sujet du pacte mondial. Il s'agit d'un partenariat qui vient compléter les travaux menés par le BIT et qui n'exige aucun rapport supplémentaire, dans la mesure où les partenaires s'engagent simplement à partager des bonnes pratiques.
- 147.** Le membre gouvernemental des Philippines remercie le BIT du soutien apporté en vue de renforcer la collaboration entre son gouvernement et les partenaires sociaux. Si son pays a rencontré des difficultés en matière de dialogue social et de tripartisme, ces problèmes ont également contribué au renforcement de la coopération entre travailleurs et employeurs. Par ailleurs, il est nécessaire de poursuivre l'assistance technique, particulièrement en ce qui concerne l'avenir du travail et la manière de se préparer aux changements à venir. L'OIT devrait appeler à nouveau à la ratification universelle des conventions fondamentales et fournir une assistance technique en vue d'assurer le respect de celles-ci, tant en droit que dans la pratique. Enfin, l'OIT devrait proposer des programmes et des projets à ses partenaires tripartites afin qu'ils puissent prendre toute la mesure de la valeur et de l'importance du dialogue social et du tripartisme.
- 148.** La membre gouvernementale de l'Inde appelle à la poursuite de l'assistance technique en vue de permettre la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail pertinentes. L'OIT devrait renforcer le tripartisme traditionnel en tenant compte du point de vue d'autres acteurs tels que la société civile. L'oratrice invite l'OIT à la prudence dans l'approche adoptée pour la promotion du pacte des Nations Unies, et elle lui demande de poursuivre son mandat et d'utiliser ses propres mécanismes de dialogue social et de tripartisme. Le dialogue social transnational est un mécanisme important pour traiter avec les entreprises multinationales, mais il ne doit pas porter atteinte à la souveraineté des Etats Membres. L'OIT devrait également renforcer la capacité des syndicats à tirer parti des nouveaux outils et plates-formes technologiques afin d'aller au-devant des travailleurs de l'économie informelle et de ceux engagés dans des formes atypiques d'emploi, et le Bureau devrait intensifier les travaux de recherche qu'il consacre à l'économie des plates-formes et des plates-formes numériques.
- 149.** La membre gouvernementale du Canada appelle l'OIT à continuer d'orienter ses ressources vers le renforcement des capacités des pays en développement dans le domaine du dialogue social. Par le biais des PPTD, l'OIT devrait continuer de promouvoir la pleine participation des partenaires sociaux au dialogue social et appuyer les gouvernements dans la création de cadres juridiques et institutionnels appropriés. Les mesures visant à améliorer la participation des femmes au dialogue social devraient toujours être au cœur des efforts

---

déployés par l'OIT. L'Organisation devrait continuer de proposer des formations et de mettre à disposition ses compétences techniques, en particulier en ce qui concerne les meilleures pratiques en matière de négociation collective et de règlement des conflits. Elle devrait promouvoir des politiques cohérentes par l'échange d'informations et donner aux gouvernements et aux institutions internationales des orientations quant à la manière d'intégrer le dialogue social dans leurs activités. L'OIT devrait combler les déficits de connaissances en recueillant les données pertinentes et en diffusant largement les résultats des travaux de recherche fondés sur des observations factuelles. Les travailleurs en situation d'emploi précaire et le dialogue social transnational font partie des catégories et des domaines qu'il faut cibler en priorité, cela afin de promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

- 150.** La membre gouvernementale de l'Australie encourage le Bureau à continuer de consacrer ses ressources de promotion du dialogue social aux Etats Membres dont les capacités et les ressources sont les plus faibles et à améliorer l'échange d'informations sur le marché du travail. Le gouvernement de l'Australie est impatient de voir comment les travaux de recherche sur les effets de la législation du travail sur la réduction de la pauvreté et sur la réglementation des relations d'emploi dans certaines juridictions vont se traduire en termes de ressources pratiques et opérationnelles. Le Bureau devrait mettre à profit les enseignements tirés des initiatives de l'OIT, notamment de ses programmes phares, lorsque ceux-ci ont des retombées positives pour le dialogue social. L'OIT et les partenaires sociaux devraient faire en sorte que le prochain plan d'action accorde la priorité à des mesures pratiques et efficaces permettant de garantir la visibilité et la représentation équitable des femmes dans le dialogue social, au niveau national comme international. L'OIT devrait faire plus d'efforts afin de promouvoir les avantages d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes tripartites et de mieux faire comprendre pourquoi cette question est si importante pour l'Agenda du travail décent de l'OIT. Les femmes doivent être en mesure de prendre part au dialogue social sur un pied d'égalité à tous les échelons, depuis la base jusqu'à la présente instance de l'OIT, qui constitue le niveau le plus élevé du dialogue social.
- 151.** Le membre gouvernemental de la Turquie indique que le cadre du dialogue social devrait tenir compte des conditions nationales et des coutumes locales en matière de relations professionnelles. La consultation, la coopération et le soutien sont les éléments les plus importants de la formulation, de la mise en œuvre et du suivi d'un dialogue social efficace, inclusif et élargi.
- 152.** La membre gouvernementale de la Chine dit que son gouvernement a récemment modifié la législation pour tenir compte de l'évolution technologique. La réforme de la législation du travail repose sur le tripartisme. De nouveaux secteurs économiques ayant de nouvelles caractéristiques apparaissent, ce qui entraîne de nouveaux besoins de régularisation de l'emploi, sur lesquels des recherches avancées doivent être menées. Les capacités de négociation collective doivent être renforcées. S'agissant du dialogue social transnational, tant les entreprises que les travailleurs doivent renforcer leurs capacités, dans la mesure où ils ont des intérêts communs. En avril 2017, le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale a signé un mémorandum d'accord avec le Bureau de pays de l'OIT à Beijing pour promouvoir le tripartisme, et des responsables nationaux ont effectué des missions d'étude pour s'inspirer de l'expérience d'autres pays à cet égard. L'intervenante remercie le BIT pour son soutien.
- 153.** Le membre gouvernemental du Mexique préconise un meilleur financement des systèmes publics d'enseignement et de formation. Les investissements devraient être orientés vers des programmes de renforcement des capacités et de formation technique et professionnelle. Les travailleurs doivent avoir des qualifications de base, avancées ou spécialisées dans le numérique, correspondant à l'emploi exercé. Le dialogue social est essentiel pour tirer parti

---

des progrès technologiques et assurer le bien-être des travailleurs. A l'ère numérique, les accords portant sur l'aménagement du temps de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que sur la fixation de salaires décentes doivent être intégrés dans les contrats de travail. Les syndicats et les employeurs font partie intégrante du processus conduisant à des économies inclusives. Les structures institutionnelles et les politiques du travail doivent être modernisées en conséquence.

- 154.** La vice-présidente employeuse estime que le Bureau devrait, avec la participation d'ACT/EMP et d'ACTRAV, poursuivre ses efforts pour que le renforcement des capacités des partenaires sociaux ait un véritable impact. Il devrait fournir une assistance technique et des conseils stratégiques pour contribuer à promouvoir un environnement propice au dialogue social et la pleine ratification des conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 144. Les mandants devraient être informés des résultats du plan d'action de 2013, et en particulier des conclusions des travaux de recherche sur les différents systèmes de règlement des conflits du travail dans les pays non membres de l'OCDE, des principes directeurs sur le traitement efficace des plaintes individuelles en matière de conflit du travail et des conclusions des travaux de recherche sur les résultats socio-économiques des différents systèmes de négociation collective.
- 155.** Sur le plan normatif, aucun instrument de l'OIT n'établit de principes cohérents et complets pour les systèmes de règlement des conflits du travail. Des travaux de recherche complémentaires doivent être effectués à cet égard et il est prématuré d'envisager l'élaboration d'un instrument de l'OIT dans ce domaine. L'intervenante attend avec intérêt les résultats de l'examen des recommandations pertinentes, exposé dans le programme de travail du mécanisme d'examen des normes. L'impact des plates-formes de partage des connaissances sur cette question devrait être évalué, de même que les possibilités d'une transposition de tels mécanismes dans d'autres régions. Le programme du Centre de Turin sur la conciliation et la médiation et sur la mise en place de systèmes efficaces de prévention et de règlement des conflits du travail devrait être développé.
- 156.** Parmi les points que le groupe des employeurs souhaite voir figurer dans les conclusions de la commission, on peut citer: la reconnaissance du fait qu'il n'existe pas de modèle de dialogue social «universel»; la fourniture d'un appui au dialogue social basé sur le concret; la reconnaissance de la nécessité de mener des travaux de recherche complémentaires sur l'analyse des atouts du dialogue social; et la reconnaissance du rôle de l'OIT dans la promotion du dialogue social et du rôle des partenaires sociaux auprès d'autres institutions pertinentes des Nations Unies. Il convient de prendre clairement note des préoccupations des employeurs à propos du pacte mondial et de ne pas allouer de ressources à sa promotion tant que les partenaires sociaux et les mandants de l'OIT n'y auront pas été pleinement associés et que le Conseil d'administration du BIT n'aura pas pris de décision à cet égard. Enfin, en réponse à la déclaration du vice-président travailleur, le groupe des employeurs indique qu'il s'oppose fermement à toute initiative en faveur d'une convention de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement.
- 157.** Le vice-président travailleur se réjouit d'entendre les membres gouvernementaux appeler à une plus grande ratification des conventions fondamentales de l'OIT, une augmentation des ressources consacrées aux activités de renforcement des capacités et une intensification des recherches dans les domaines du travail décent dans l'économie des plates-formes numériques et du dialogue social transnational. Le groupe des travailleurs souscrit à la nécessité de fournir les ressources nécessaires à ACT/EMP et ACTRAV, d'organiser un plus grand nombre de réunions et d'activités sectorielles et d'obtenir des fonds supplémentaires de toutes provenances pour les travaux de l'OIT sur le dialogue social. La campagne pour la ratification universelle des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 traduira le nouvel engagement en faveur du dialogue social.

- 
- 158.** En conclusion, le président fait un résumé succinct de la discussion. Dans le domaine de la production de connaissances, d'une manière générale, les participants ont clairement demandé d'axer les activités dans les domaines suivants: des initiatives visant à promouvoir le dialogue social, à analyser les atouts du dialogue social et à évaluer son impact; une analyse approfondie de la liberté d'association et de la négociation collective; plus d'expertise sur l'économie des plates-formes et des plates-formes numériques, ainsi que sur la confidentialité et la sécurité des données sur le lieu de travail; la coopération sur le lieu de travail; les conflits du travail; le dialogue social transnational, manifestement aussi lié à la réunion d'experts qui aura lieu l'année prochaine; et une intensification des travaux de recherche menés sur le terrain ainsi que par ACT/EMP et ACTRAV. Dans le domaine de la promotion et de l'appui, la priorité manifeste pour nombre des participants est de promouvoir la ratification et la mise en œuvre par le plus grand nombre possible d'Etats Membres des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, les conventions n<sup>os</sup> 144 et 154 ayant également été mentionnées; la promotion du dialogue social au niveau de l'entreprise et de meilleures informations aux entreprises sur la valeur ajoutée du dialogue social; et la promotion du dialogue social au niveau national. Les participants se sont aussi clairement prononcés en faveur d'initiatives visant à: renforcer les capacités de tous les acteurs du système tripartite, y compris les gouvernements; améliorer la représentativité et l'inclusivité; et promouvoir le règlement des conflits et l'accès à la justice du travail. Le président prend également bonne note du soutien bipartite à un plus grand nombre de réunions sectorielles, des demandes en faveur d'une augmentation des échanges de bonnes pratiques et d'une invitation à accorder une plus grande attention à l'égalité entre hommes et femmes dans le dialogue social.
- 159.** L'efficacité et l'évaluation des mesures entreprises sont nécessaires pour que les actions de l'OIT influent sur le cours des choses. Les partenaires sociaux devraient être associés à l'intégration du dialogue social dans l'ensemble des initiatives de l'OIT, en particulier dans les PPTD. ACT/EMP et ACTRAV devraient être soutenus. Il importe d'allouer des ressources suffisantes à ces projets.
- 160.** La place du dialogue social et du tripartisme dans la réforme du système des Nations Unies, en général, et dans les PNUAD, en particulier, est une préoccupation partagée par beaucoup; et le lien avec les ODD mérite, selon nombre de personnes, qu'une attention particulière y soit accordée. En outre, les arguments en faveur du dialogue social et du tripartisme devraient être davantage mis en avant lors de l'interaction entre l'OIT et d'autres organisations internationales. Il a en outre été préconisé de soutenir des initiatives régionales telles que celles entreprises en Afrique, par exemple dans la Communauté de développement d'Afrique australe (SADC) et dans la partie francophone du continent.
- 161.** Les membres de la commission partagent de nombreux objectifs, mais ne s'entendent pas sur les moyens. Le pacte mondial en est probablement le meilleur exemple. De fait, tous les acteurs semblent partager la plupart des objectifs qui sous-tendent cette initiative, mais sont en désaccord quant à la gouvernance, et il est à regretter que, malgré les efforts déployés, le soutien demeure insuffisant.

## **Allocutions de clôture**

- 162.** Le vice-président travailleur, dans son allocution de clôture, met en relief la convergence de vues des membres de la commission sur le rôle du dialogue social et du tripartisme dans le processus de réforme du système des Nations Unies dans le cadre duquel le tripartisme, les normes et le mécanisme de contrôle de l'OIT doivent prévaloir. Les propositions avancées par le groupe des travailleurs sont ambitieuses, mais conformes aux discussions récurrentes précédentes et aux conclusions convenues. L'évaluation de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, a montré que la ratification et la mise en œuvre des conventions pertinentes continuent de se heurter à des difficultés majeures.



---

L'orateur invite tous les membres de la commission à analyser toute promesse non tenue en matière d'exécution, car l'incapacité des Etats Membres à réduire les inégalités peut témoigner d'un manque manifeste de volonté politique d'inciter l'Organisation à s'acquitter de son mandat constitutionnel. L'un des principes fondamentaux de la Déclaration de Philadelphie est que le travail ne doit pas être considéré comme une marchandise; il reste que l'on assiste à une marchandisation du travail dans pratiquement tous les marchés du travail. L'orateur dénonce les nouveaux modèles économiques, qui combinent technologie du XXI<sup>e</sup> siècle et pratiques de travail du XIX<sup>e</sup> siècle. Compte tenu du creusement des inégalités, le groupe des travailleurs propose d'œuvrer en faveur d'un cadre de transition juste, dans lequel les travailleurs pourront avoir leur mot à dire sur les politiques qui les touchent. Dans l'optique du centenaire de l'OIT, le groupe des travailleurs appelle à un engagement politique renouvelé et espère que les débats de la commission, fondés sur des bases communes et solides, seront reflétés dans les conclusions.

- 163.** La vice-présidente employeuse déclare que les débats au sein de la commission ont donné l'occasion à tous, y compris au Bureau, de mieux comprendre la diversité des réalités et des besoins des Membres, ce qui permettra à l'OIT d'adapter ses priorités et son action en conséquence. L'oratrice réaffirme la diversité des formes et des processus du dialogue social et estime qu'il n'existe ni hiérarchie ni modèle universel dans le dialogue social. L'intervenante encourage à la fois les organisations de travailleurs et d'employeurs à reconnaître l'importance qu'il y a à préserver des organisations de partenaires sociaux fortes, autonomes et représentatives, à s'interroger sur ce qu'elles offrent à leurs membres respectifs et à s'adapter en conséquence. A cet effet, une approche ascendante s'impose pour tenir compte de la manière dont le dialogue social peut être concrètement renforcé sur le terrain.

## **Discussion sur le projet de résolution et de conclusions**

- 164.** Le président présente le document contenant le projet de conclusions de la commission qui reflète les discussions soutenues du groupe de rédaction dont le travail témoigne clairement de l'engagement de tous ses membres en faveur du dialogue social tripartite.
- 165.** La membre gouvernementale de l'Irlande exerce son droit de réponse suite à des points soulevés par la vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur concernant l'introduction, pour certaines catégories de travailleurs indépendants, d'une dérogation au droit de la concurrence dans le domaine de la négociation collective. La loi sur la concurrence (modifiée) de 2017 est une mesure ciblée, les concepts de «faux travailleurs indépendants» et de «vrais travailleurs indépendants» ne s'appliquant qu'au droit de la concurrence. Seules trois catégories de travailleurs indépendants, les journalistes indépendants, les acteurs spécialisés dans le doublage et les musiciens bénéficient d'une dérogation automatique et sont couverts par un accord tripartite. La législation prévoit que les syndicats peuvent demander une dérogation pour d'autres catégories de travailleurs indépendants, mais à ce jour aucune demande n'a été déposée.
- 166.** Le président indique à la commission que 35 amendements au projet de conclusions ont été déposés.

## **Principes directeurs et contexte**

- 167.** Le membre gouvernemental de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à insérer dans la deuxième phrase du premier paragraphe, après les mots «dialogue social», «en tant que moyen de parvenir au progrès social et

---

économique» et à supprimer la troisième phrase «Il s'agit d'un moyen de parvenir au progrès social et économique».

- 168.** L'amendement n'étant appuyé ni par le vice-président travailleur ni par la vice-présidente employeuse, il est rejeté.
- 169.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer à la deuxième ligne du deuxième paragraphe les termes «par les gouvernements» avant les mots «de l'autonomie». Le vice-président travailleur et la membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient l'amendement. Le groupe de l'Afrique n'appuie pas l'amendement, estimant que les gouvernements, en tant que partenaires sociaux égaux, doivent bénéficier du même niveau de confiance que les employeurs et les travailleurs.
- 170.** L'amendement est adopté tel que proposé.
- 171.** La vice-présidente employeuse retire un amendement visant à supprimer le mot «toutefois» à la quatrième ligne du paragraphe 3.
- 172.** Le membre gouvernemental de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, explique que l'amendement proposé par son groupe n'a pas été bien compris. L'amendement concernant la deuxième phrase du paragraphe 8 vise à reconnaître les difficultés que pose l'exclusion des minorités en matière de dialogue social. L'amendement initial est donc sous-amendé en vue d'insérer «et la nécessité de prendre en compte les intérêts des minorités et des groupes vulnérables» après les mots «et de genre». Le membre gouvernemental du Sénégal signale une inexactitude dans la traduction d'un autre terme du même paragraphe.
- 173.** Le vice-président travailleur propose le sous-amendement suivant: «la nécessité de prendre en compte les intérêts des groupes vulnérables». Le groupe de l'Afrique, le groupe des employeurs et l'UE et ses Etats membres appuient l'amendement tel que sous-amendé. La vice-présidente employeuse propose de supprimer «et» avant «les inégalités».
- 174.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 175.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à déplacer l'appel de note 2 du paragraphe 8 de la ligne 14 à la ligne 8 après les mots «travail forcé». Le groupe des travailleurs et le groupe de l'Afrique appuient l'amendement.
- 176.** L'amendement est adopté tel que proposé.

## **Cadre d'action**

### **Point 1**

- 177.** Le membre gouvernemental de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à remplacer «pleine mise en œuvre» par «mise en œuvre effective». Avec l'appui des groupes des employeurs et des travailleurs, l'amendement est adopté tel que proposé.

---

### Point 3

178. La membre gouvernementale du Canada propose d'insérer à l'alinéa *a*) les mots «s'efforcer de» avant «s'assurer» dans la mesure où cela refléterait la situation des gouvernements qui ne sont pas toujours en mesure de concrétiser leurs aspirations en raison de contraintes budgétaires.
179. Le vice-président travailleur rappelle que l'objectif premier et primordial du groupe des travailleurs était l'affirmation d'un engagement politique clair et renouvelé en faveur du dialogue social, avec des ressources appropriées de la part des gouvernements et du Bureau. Il n'appuie pas l'amendement.
180. La vice-présidente employeuse estime elle aussi que l'amendement fragilise les conclusions et elle ne l'appuie pas.
181. Le membre gouvernemental des Etats-Unis et le groupe de l'Afrique appuient l'amendement proposé par le Canada, car il reflète les difficultés liées aux contraintes budgétaires.
182. L'amendement est rejeté.
183. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un amendement visant à remplacer «approuvés» par «obtenus» après «résultats» à l'alinéa *i*). Faute d'appui de la part des groupes des employeurs et des travailleurs, l'amendement est retiré.
184. La membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), présente un amendement visant à ajouter «selon qu'il convient» à la fin de l'alinéa *i*) afin de montrer que les conventions collectives doivent être mises en œuvre et respectées, mais qu'elles n'impliquent pas les gouvernements.
185. La vice-présidente employeuse suggère un sous-amendement visant à remplacer «selon qu'il convient» par «s'il y a lieu».
186. Le vice-président travailleur propose un sous-amendement visant à conserver «selon qu'il convient», mais à l'insérer après «mis en œuvre» comme l'a proposé le groupe des employeurs.
187. La membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et des PIEM, appuie le sous-amendement, moyennant l'insertion de virgules comme suit: «, selon qu'il convient,». La proposition est également appuyée par le membre gouvernemental des Etats-Unis et le groupe de l'Afrique.
188. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
189. Le groupe des employeurs retire son premier amendement à l'alinéa *j*).
190. La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement au deuxième amendement proposé par les employeurs à l'alinéa *j*). Elle suggère de supprimer les mots «mutuellement acceptables» après «règlement des conflits».
191. Le vice-président travailleur appuie l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des employeurs. Le membre gouvernemental de l'Eswatini, prenant la parole au nom du groupe de l'Afrique, appuie le sous-amendement.
192. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

- 
- 193.** La vice-présidente employeuse retire le troisième amendement proposé à l’alinéa *j*).
- 194.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis, s’exprimant aussi au nom de l’Australie, du Canada, du Japon et de la Suisse, présente un amendement à l’alinéa *k*) tendant à remplacer «faire en sorte que» par «contribuer à ce que». L’orateur explique que les approches novatrices ne sauraient «faire en sorte» que l’exercice de la liberté d’association soit étendu et respecté, mais peuvent y «contribuer».
- 195.** La vice-présidente employeuse dit comprendre ce qui préoccupe les membres gouvernementaux, mais préfère garder le texte original qui est le fruit d’une longue discussion. Elle n’appuie pas l’amendement.
- 196.** Le vice-président travailleur reconnaît que le texte est le résultat d’un compromis difficilement obtenu à l’issue des travaux du groupe de rédaction, et considère qu’il s’inscrit dans la continuité des conclusions de 2013. L’orateur ne souscrit pas à l’amendement.
- 197.** Le membre gouvernemental de l’Eswatini, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, soutient l’amendement.
- 198.** L’amendement est rejeté faute d’une majorité en sa faveur.
- 199.** Le vice-président travailleur présente un amendement portant sur l’alinéa *k*), visant à insérer le mot «ces», de sorte que la dernière partie de l’alinéa se lise comme suit: «et que ces travailleurs soient en mesure de bénéficier de la protection qui leur est octroyée [...]». Il estime que cela devrait contribuer à clarifier l’alinéa.
- 200.** La vice-présidente employeuse, le groupe de l’Afrique et l’UE sont tous favorables à l’amendement.
- 201.** L’amendement est adopté tel que proposé.
- 202.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis, s’exprimant au nom des PIEM, présente un amendement à l’alinéa *k*). Il déclare que l’utilisation du mot «législation» sans autre qualificatif est ambiguë et peu claire. Il propose d’insérer «applicable» après «législation» pour en préciser le sens.
- 203.** La vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur appuient l’amendement, tout comme la membre gouvernementale des Pays-Bas, s’exprimant au nom de l’UE.
- 204.** Le membre gouvernemental du Ghana, propose un sous-amendement tendant à remplacer «à la législation applicable et au contexte national» par «à la législation et aux contextes nationaux applicables». Le sous-amendement n’est pas retenu faute d’appui.
- 205.** L’amendement est adopté tel que proposé.
- 206.** La membre gouvernementale des Pays-Bas, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, ainsi que d’un certain nombre d’autres Etats Membres, présente un amendement visant à ajouter les mots «et la non-discrimination» après «égalité de genre» à l’alinéa *p*) afin d’inclure les mesures contre toutes les formes de discrimination et pas uniquement celle liée au genre.
- 207.** La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur et le membre gouvernemental de l’Eswatini, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, sont favorables à l’amendement.
- 208.** L’amendement est adopté tel que proposé.

- 
209. Le vice-président travailleur présente un sous-amendement à l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, tendant à faire en sorte que la fin de l'alinéa *p*) se lise comme suit: «[...] de la participation et de l'implication des femmes et des jeunes dans le dialogue social;».
210. La vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale de la Suisse et la membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et les membres gouvernementaux de la Turquie et des Etats-Unis sont tous favorables au sous-amendement.
211. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
212. Sur proposition de la vice-présidente employeuse, la phrase est modifiée dans la version anglaise du texte, sans incidence sur la version française.

### **Point 5**

213. Le vice-président travailleur présente un amendement portant sur la deuxième ligne de l'alinéa *a*) visant à remplacer «les travailleurs» par «, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs». Cette formulation est conforme à la recommandation n° 204. Il propose donc aussi que les mots «conformément à la recommandation n° 204» soient insérés à la fin de l'alinéa.
214. La vice-présidente employeuse appuie les deux amendements.
215. Le membre gouvernemental de la France propose que la version française du texte soit modifiée.
216. Les amendements sont adoptés tels que proposés.
217. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à remplacer «représentés» par «inclus» à l'alinéa *b*).
218. La vice-présidente employeuse souscrit à l'amendement.
219. Le membre gouvernemental de l'Argentine propose un sous-amendement libellé comme suit: «[...] jamais inclus et peu inclus [...]». Le sous-amendement n'est pas retenu faute d'appui.
220. Le membre gouvernemental du Sénégal propose que la version française de l'amendement soit modifiée pour se lire comme suit: «associés».
221. L'amendement est adopté tel que proposé.
222. Le membre gouvernemental de la Turquie présente un amendement visant à ajouter un nouvel alinéa après l'alinéa *h*), ainsi libellé: «de coopérer activement avec les institutions nationales et internationales dont les programmes d'activités sont pertinents pour le dialogue social;»
223. La vice-présidente employeuse signale que ces aspects sont couverts dans d'autres parties des conclusions. Le vice-président travailleur fait remarquer que la coopération avec les partenaires compétents est mentionnée à la fois dans le texte introductif du point 5 et dans le point 8.



- 
224. L'amendement est rejeté faute d'une majorité en sa faveur.
225. Le membre gouvernemental de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement à l'alinéa *i*), visant à insérer « des travailleurs migrants, des groupes d'intérêt minoritaires » entre le mot « femmes » et « et d'autres groupes sous-représentés ».
226. Le vice-président travailleur s'oppose à l'amendement, en faisant valoir qu'il faut préserver l'accent mis sur les femmes, mais il trouve l'intention louable et propose de placer la proposition ailleurs, si cela s'y prête.
227. La vice-présidente employeuse dit que l'expression « autres groupes sous-représentés » a été insérée précisément pour éviter d'inclure une longue liste de groupes, et c'est pourquoi elle préfère conserver cette formulation plus générale.
228. Le membre gouvernemental de l'Eswatini retire l'amendement.
229. La vice-présidente employeuse présente deux amendements associés. Le premier tend à remplacer « d'adopter » par « Le Bureau devrait adopter », au début de l'alinéa *l*). L'alinéa *l*) existant sera déplacé et deviendra la dernière phrase du point 5.
230. Le second amendement proposé par le groupe des employeurs consiste à déplacer l'alinéa *m*) actuel du point 5 au point 6, comme nouvel alinéa *f*). Ces amendements visent à regrouper deux points portant sur le même sujet et à établir une distinction entre le rôle des mandants et celui du Bureau.
231. Le vice-président travailleur souscrit aux deux amendements.
232. Les deux amendements sont adoptés tels que proposés.

## **Point 6**

233. La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom de l'Australie, du Canada, du Japon, de la Norvège et des Etats-Unis, présente un amendement visant à remplacer « annuel » par « périodique » à l'alinéa *a*). La publication d'un rapport phare sur le dialogue social et le tripartisme chaque année amoindrirait la valeur de celui-ci, un intervalle d'un an entre chaque publication étant trop court pour assurer une collecte des données de qualité, et représenterait une lourde charge financière et administrative pour le Bureau et les mandants.
234. Ni la vice-présidente employeuse ni le vice-président travailleur ne soutiennent l'amendement.
235. La membre gouvernementale du Canada souligne que ce n'est pas le bien-fondé du rapport lui-même qui est remis en cause, mais simplement sa fréquence, qui a une incidence sur les ressources. La membre gouvernementale de l'Australie partage les mêmes préoccupations en ce qui concerne les ressources et les obligations sur le plan administratif. Le membre gouvernemental des Etats-Unis et le membre gouvernemental de la Turquie apportent également leur appui à l'amendement.
236. Le vice-président travailleur maintient la position exprimée par son groupe, mais partage les préoccupations liées aux incidences financières et à la nécessité de mener des travaux de recherche de qualité. Il indique que le Conseil d'administration devra décider des crédits budgétaires. Il propose que le premier rapport soit publié en 2020 ou même en 2021, pour être prévu dans le programme et budget de l'OIT pour 2020-21.

- 
237. La vice-présidente employeuse maintient également son opposition à cet amendement.
238. L'amendement est rejeté.
239. La vice-présidente employeuse présente un amendement à l'alinéa *a*), visant à insérer «le rôle et l'impact» après «observations factuelles sur». Cela permettra de supprimer «le rôle et l'impact» aux sous-alinéas i) et iii) et «le rôle» aux sous-alinéas ii) et iv).
240. L'amendement est adopté.
241. La vice-présidente employeuse présente un amendement à l'alinéa *a*) ii) tendant à insérer «, ainsi que les résultats économiques et la compétitivité des entreprises;» après «développement économique». La première puce de l'alinéa *a*) iii) sera ainsi couverte par l'alinéa *a*) ii) et pourra donc être supprimée.
242. Le vice-président travailleur indique que les avantages économiques du dialogue social ont été présentés par le groupe des employeurs comme étant des questions prioritaires et qu'il soutient la proposition faite par le groupe des employeurs. Il propose de formuler le sous-alinéa iii) en une seule phrase.
243. La membre gouvernementale de la Suisse propose de modifier la formulation du sous-alinéa ii) comme suit: «le lien entre le dialogue social et les résultats économiques et la compétitivité des entreprises».
244. Le président attire l'attention sur le fait que la proposition doit être appuyée par un autre gouvernement pour pouvoir être considérée comme un sous-amendement.
245. La vice-présidente employeuse propose d'insérer le mot «sur» avant «des résultats économiques et la compétitivité des entreprises».
246. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
247. Le vice-président travailleur présente un amendement à l'alinéa *e*) visant à supprimer le mot «technique» après «réunion».
248. L'amendement est appuyé par le groupe des employeurs.
249. Le membre gouvernemental des Etats-Unis et le groupe de l'Afrique demandent au Bureau de préciser la différence entre une réunion tripartite d'experts et une réunion technique tripartite. Le représentant du Secrétaire général explique que cette question sera soumise à l'examen du Conseil d'administration à sa session d'octobre-novembre 2018. Toutefois, l'expression «réunion tripartite» n'est pas spécifique et englobe tant les réunions d'experts que les réunions techniques.
250. L'amendement est adopté tel que proposé.
251. Le vice-président travailleur propose un deuxième amendement à l'alinéa *e*) sur le même sujet, tendant à remplacer «de décider s'il convient ou non de convoquer une» par «d'inscrire à l'ordre du jour de la session d'octobre-novembre 2019 du Conseil d'administration un point pour décision concernant la convocation d'une». Le groupe des employeurs apporte son soutien à l'amendement.
252. Le Bureau, évoquant une question d'ordre technique, explique qu'il n'est peut-être pas nécessaire ni opportun de demander l'inclusion d'un point à l'ordre du jour du Conseil d'administration, étant donné que celui-ci va examiner un plan d'action, sur la base des

---

conclusions de la commission, à sa session d'octobre-novembre 2018 et qu'il existe des procédures bien définies concernant l'établissement de l'ordre du jour du Conseil d'administration.

- 253.** Le président, sur la base de l'avis du Bureau, propose en outre que le texte soit amendé comme suit: «lors de la session du Conseil d'administration d'octobre-novembre 2019, de décider», sans qu'il soit fait référence à l'ordre du jour du Conseil d'administration.
- 254.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 255.** Le groupe des travailleurs retire son troisième amendement à l'alinéa e).

## **Point 7**

- 256.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement à la deuxième puce du point 7, visant à remplacer «et 98» par «, 98 et 144», de manière à inclure la convention n° 144, qui est la convention spécifique à la gouvernance sur le dialogue social.
- 257.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement. La membre gouvernementale du Canada et la membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient également l'amendement.
- 258.** L'amendement est adopté tel que proposé.
- 259.** La vice-présidente employeuse présente un amendement à la troisième puce du point 7 visant à insérer les mots «, en étroite collaboration avec les mandants,», après «négociation collective» et avant «dans le cadre du centenaire de l'OIT».
- 260.** Le groupe des travailleurs appuie l'amendement.
- 261.** La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant au nom de l'Australie, du Japon, des Etats-Unis et de la Turquie, présente un sous-amendement visant à insérer «en coopération avec le Comité de la liberté syndicale, la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) et la Commission de l'application des normes à caractère tripartite.» à la fin de la troisième puce du point 7, après les mots «centenaire de l'OIT». Toutes les compétences doivent être réunies à l'appui d'une telle manifestation de haut niveau. Tout en approuvant l'idée qui sous-tend l'amendement proposé par le groupe des employeurs, l'intervenante estime qu'il convient de préciser quelle forme la «collaboration» devrait prendre.
- 262.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement tel que sous-amendé par la membre gouvernementale de la Suisse.
- 263.** Le représentant du Secrétaire général demande des précisions. Le Comité de la liberté syndicale, la CEACR et la Commission de l'application des normes ne se réunissant pas en même temps, le Bureau sera confronté à des difficultés d'ordre pratique pour organiser leur contribution à la préparation de la manifestation.
- 264.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis indique que les représentants des organes de contrôle, qui sont au cœur même des travaux de l'OIT sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, devraient participer à une manifestation d'un tel niveau; des dispositions pourraient être prises pour inviter d'anciens membres ou des membres actuels à y participer.

- 
265. De manière à ce que le libellé soit plus précis, la vice-présidente employeuse propose d'insérer «avec les représentants de», puis le nom des organes de contrôle concernés. La membre gouvernementale de la Suisse souscrit à la proposition.
266. Le vice-président travailleur propose un autre sous-amendement visant à insérer «avec la participation active des représentants de».
267. Le membre gouvernemental de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne souscrit pas au sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs. Le membre gouvernemental des Etats-Unis approuve les formules proposées par le groupe des employeurs et celui des travailleurs.
268. L'amendement est adopté tel que sous-amendé. En conséquence, l'amendement à la puce 3 du point 7 présenté par des membres gouvernementaux n'est pas retenu.

### **Point 8**

269. La membre gouvernementale de l'Australie, s'exprimant également au nom du Canada, de la Suisse, de la Turquie et des Etats-Unis, présente un amendement à l'alinéa e), visant à remplacer «l'objectif 10 relatif à la réduction des inégalités et l'objectif 16 relatif à la paix, la justice et des institutions efficaces» par «et d'autres ODD pertinents». Le fait de mettre l'accent sur certains ODD risque de minorer l'importance du rôle du dialogue social dans la réalisation des autres objectifs.
270. Les groupes des employeurs et des travailleurs souscrivent à l'amendement, qui est adopté tel que proposé.
271. La vice-présidente employeuse soumet un amendement à l'alinéa g) visant à insérer «, avec ses mandants,» après le mot «participer».
272. Le groupe des travailleurs appuie cet amendement. Le membre gouvernemental des Etats-Unis propose un sous-amendement visant à remplacer «avec ses mandants» par «en tenant compte des vues de ses mandants», dans la mesure où l'OIT doit s'exprimer d'une voix cohérente, celle du Directeur général du Bureau.
273. Le membre gouvernemental de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement du groupe des employeurs. La membre gouvernementale de l'Australie appuie le sous-amendement présenté par le membre gouvernemental des Etats-Unis.
274. En vue de parvenir à un consensus, les groupes des travailleurs et des employeurs souscrivent au sous-amendement proposé par le membre gouvernemental des Etats-Unis.
275. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
276. Les conclusions, telles qu'amendées, et le texte du projet de résolution sont adoptés par la commission.

### **Remarques de clôture**

277. La vice-présidente employeuse remercie tous ceux qui ont participé à la discussion récurrente d'être parvenus à une décision judicieuse et satisfaisante sur un sujet aussi important. Il y a eu certes des hauts et des bas au cours des derniers jours mais, grâce à une

---

contribution et un dialogue constructifs, un consensus a été atteint. Le groupe des employeurs a pris note des diverses réalités et besoins des mandants en ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, ainsi que des nombreux défis et opportunités, et il a réfléchi aux activités futures de l'OIT pour mieux répondre à ces besoins. Les conclusions présentent un cadre d'action qui fait des propositions concrètes aux Etats Membres et au Bureau, avec l'appui des mandants. Les compromis issus de la discussion reflètent de manière adéquate les changements du monde d'aujourd'hui et contribuent à l'objectif commun du renforcement du dialogue social tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'OIT. Il est d'autant plus important de parvenir à de bonnes conclusions que le rôle et l'impact du dialogue social sont confrontés à des défis croissants, pour des raisons développées au cours de cette discussion. L'oratrice espère sincèrement que dans quatre ans, lors de la prochaine discussion, les conclusions de la commission auront été mises en œuvre et qu'elles auront eu l'impact escompté.

**278.** Le vice-président travailleur indique que, tout au long de la discussion, son groupe a systématiquement mis l'accent sur ses cinq priorités clés, telles que présentées dès le début. L'intervenant dit qu'il a, dans un premier temps, été déçu par le projet de conclusions établi par le Bureau, qui ne reflétait pas pleinement la discussion générale de la commission ni le rapport du Bureau. Les travaux du groupe de rédaction ont commencé d'une manière quelque peu conflictuelle, mais cela a été jugé nécessaire pour corriger un déséquilibre perçu entre les points de vue des employeurs et des travailleurs dans les conclusions. Un consensus s'est dégagé sur l'importance de relever de nouveaux défis, tels que ceux créés par les changements technologiques, démographiques et climatiques, ainsi que par les migrations. Cela a aidé le groupe à progresser sur des questions difficiles comme le dialogue social transnational, les formes nouvelles et atypiques d'emploi et la coopération sur le lieu de travail; les conclusions reflètent ainsi les priorités et les aspirations de toutes les parties. L'orateur se félicite de l'espace de liberté que les gouvernements ont fourni aux partenaires sociaux pour pratiquer le dialogue social bipartite. Il exprime ses sincères remerciements à tous ceux qui ont participé aux travaux de la commission, et en particulier au président qui a dirigé les débats avec beaucoup de compétence, et il forme le vœu que l'ensemble des gouvernements et des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs bénéficient de la mise en œuvre des conclusions de la commission.

**279.** La membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro, de la Serbie, de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de la Norvège et de la Géorgie, remercie le président et les vice-présidents, ainsi que le Bureau de leur assistance. Un document final consensuel et orienté vers l'action a fait l'objet d'un accord. Les conclusions s'appuient sur les conclusions de la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social, qui sont toujours d'actualité. Le dialogue social est essentiel au bon fonctionnement de l'économie sociale de marché, à la promotion du développement durable, à la lutte contre les inégalités et la discrimination et à la promotion de la justice sociale. Les conclusions prévoient des mesures visant à renforcer les capacités, la recherche et les partenariats, et attirent particulièrement l'attention sur le rôle du dialogue social dans la promotion de l'égalité de genre et de la non-discrimination, le développement des compétences et l'anticipation et la gestion des changements. L'intervenante se félicite des références à la manière dont le dialogue social peut aider à faire face aux changements dans le monde du travail, comme contribution aux travaux sur l'avenir du travail menés dans le cadre du centenaire de l'OIT. Un rapport phare sur le dialogue social renforcerait la visibilité et l'image de l'OIT; le Conseil d'administration devra toutefois examiner attentivement les modalités permettant d'établir un tel rapport.

**280.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis remercie chaleureusement toutes les personnes qui ont participé aux travaux de la commission. Il note l'esprit de dialogue social qui a prévalu tout au long du processus et se félicite de la distinction faite entre le dialogue social



---

tripartite et le dialogue social bipartite, qui est parfois floue dans les documents du BIT. L'orateur souligne l'importance de l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les avantages économiques et sociaux en faveur du dialogue social ont été clairement exposés, mais doivent encore convaincre un public plus large. Les conclusions de l'OIT sont, d'une manière générale, plutôt ambitieuses, et tel a été le cas dans cette commission. Leur mise en œuvre effective s'avérera ardue, et la commission aurait dû se concentrer davantage sur la mise en œuvre plutôt que sur la réaffirmation de l'importance du dialogue social. Les Etats-Unis sont très préoccupés par les implications budgétaires des conclusions de la commission, qui comprennent une longue «liste de souhaits». Compte tenu des contraintes budgétaires, le Conseil d'administration devra faire des choix.

- 281.** La membre gouvernementale de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, apprécie le travail constructif, quoique pas toujours facile, de la commission, qui a été une expérience formatrice pour son groupe. Elle note le respect mutuel dont ont fait preuve les membres de la commission, en tenant toujours compte des points de vue des partenaires sociaux. L'oratrice exprime sa gratitude pour la voix donnée à l'Afrique dans les discussions et remercie les partenaires sociaux de leur participation active. Si certaines des questions soulevées dans les conclusions sont gérables, d'autres prendront plus de temps à régler.
- 282.** En conclusion, le président remercie la commission des efforts qu'elle a déployés et de sa persévérance. Il déclare que c'est un honneur à titre personnel et pour son pays, la Belgique, d'avoir assumé la présidence de la commission. Le travail accompli par la commission a dépassé les attentes, et les conclusions témoignent du ferme engagement des mandants tripartites en faveur de la promotion et de la mise en œuvre du dialogue social et du tripartisme dans un monde du travail en évolution rapide. Le président remercie les vice-présidents, les groupes des employeurs et des travailleurs, les groupes régionaux et les gouvernements de leur volonté de parvenir à un consensus, ce qui a conduit à des résultats positifs. Il remercie également le secrétariat de la commission de son soutien. En tenant un dialogue social tripartite réussi, la commission a «mis en pratique ce qu'elle préconise» d'une manière exemplaire.

Genève, le 7 juin 2018

(Signé) T. Bevers  
Président

D. Rudelli  
Vice-présidente employeuse

P. Dimitrov  
Vice-président travailleur

W.K. Nxumalo-Magagula  
Rapporteuse

---

## Annexe

### Amendements au projet de résolution et de conclusions

1. Les amendements ci-après ont été adoptés:  
D.37, D.38, D.6, D.19, D.12, D.16, D.25, D.39, D.21, D.34, D.30, D.29, D.22, D.3, D.13.
2. Les amendements ci-après ont été adoptés, tels que sous-amendés:  
D.8, D.15, D.31, D.20, D.28, D.17, D.27, D.26.
3. Les amendements ci-après ont été rejetés:  
D.10, D.14, D.11, D.5, D.23.
4. Les amendements ci-après sont tombés:  
D.24.
5. Les amendements ci-après ont été retirés:  
D.36, D.4, D.33, D.32, D.9, D.18.



## Séance plénière

### Rapports de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Compte rendu des travaux .....	1
Présentation, discussion et approbation du rapport de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme .....	1
Résolution et conclusions .....	18
Adoption des conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme .....	18
Adoption de la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme .....	18

---

Jeudi 7 juin 2018, 16 h 45

*Présidence de M. Elmiger, Vice-président  
gouvernemental de la Conférence*

## **Compte rendu des travaux**

### **Présentation, discussion et approbation du rapport de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme**

#### **Le Président**

Je déclare ouverte la douzième séance plénière de cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

Le premier point inscrit à notre ordre du jour est la présentation, la discussion et l'approbation du rapport de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, qui figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 6B, et qui présente une synthèse des travaux de la commission.

Je salue le bureau de la commission, qui est ici présent à la tribune. Il est composé comme suit: M. Bevers, président de la commission; M<sup>me</sup> Rudelli, vice-présidente employeuse; M. Dimitrov, vice-président travailleur; M<sup>me</sup> Nxumalo-Magagula, rapporteure.

J'invite maintenant la rapporteure de la commission, l'honorable M<sup>me</sup> Nxumalo-Magagula, ministre du Travail et de la Sécurité sociale de l'Eswatini (nouveau nom officiel du Swaziland), à présenter le rapport. Les autres membres du bureau de la commission prendront ensuite la parole chacun à leur tour.

#### **M<sup>me</sup> Nxumalo-Magagula**

Rapporteure de la Commission de la discussion  
récurrente sur le dialogue social et le tripartisme  
(*original anglais*)

C'est pour moi un honneur et un privilège d'avoir été nommée rapporteure de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme.

La commission a examiné les avancées réalisées depuis la première discussion récurrente et les conclusions adoptées en 2013 en accordant une attention toute particulière aux bonnes pratiques, mais aussi aux problèmes persistants de mise en œuvre. Cette discussion est intervenue à point nommé, l'OIT devant célébrer son centenaire l'année prochaine. La commission a commencé ses travaux le 28 mai et les a terminés le 5 juin 2018. Elle a bénéficié au cours de ses sept séances d'une participation active qui s'est poursuivie sans le moindre fléchissement, avec quelque 200 délégués présents à chaque séance.

Pour commencer, les participants ont partagé leurs expériences et les enseignements que les mandats en avaient tirés et défini les principaux axes du débat, sur la base du rapport concis mais très complet du Bureau. La discussion était articulée autour de trois questions: quelles sont les formules qui donnent de bons résultats? Comment rendre le dialogue social inclusif? Comment ajuster l'action de l'OIT en conséquence? La commission a examiné les évolutions et les enjeux auxquels les acteurs et les institutions du dialogue social sont

---

confrontés dans un monde en pleine mutation, les cadres réglementaires qui structurent le dialogue social, les bonnes pratiques, ainsi que les domaines dans lesquels le dialogue social bipartite, tripartite et transnational doit progresser.

La commission a également examiné et évalué l'appui fourni par le Bureau aux Etats Membres pour la mise en œuvre des conclusions de la 102<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2013) et du plan d'action du Bureau pour 2013-2017.

Elle a évalué les initiatives prises par le Bureau pour répondre aux besoins des mandants en tenant compte de leur situation propre, en ce qui concerne notamment le soutien fourni aux acteurs concernés, aux institutions et aux cadres juridiques, la composante «dialogue social» des objectifs de développement durable et les mesures prises pour promouvoir une cohérence globale des politiques, ainsi que les liens du dialogue social et du tripartisme avec les trois autres objectifs stratégiques de l'OIT.

Ces discussions avaient pour toile de fond les profondes mutations du monde du travail, mutations elles-mêmes imputables à ces facteurs décisifs que sont la technologie, la démographie, le changement climatique et la mondialisation, mais aussi le consensus général sur la nécessité d'un dialogue social et d'une gouvernance plus participative permettant de mettre en œuvre de manière effective le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et la réforme du système des Nations Unies, deux plates-formes qui tendent à renforcer la cohérence des politiques à tous les niveaux.

J'ai l'immense plaisir de vous annoncer que, sur la base de l'expérience riche et variée des mesures prises par les mandants pour appliquer les conclusions de 2013 et des initiatives lancées par le Bureau au cours des cinq dernières années, les débats fructueux au sein de notre groupe de rédaction nous ont permis de définir pour les années à venir une vision commune et de dégager un consensus tripartite sur les principes requis pour indiquer la voie à suivre.

Le cadre d'action que nous avons établi définit les mesures qui doivent être prises par l'OIT et ses Membres pour se rapprocher encore de l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme et, *in fine*, mieux servir l'Agenda du travail décent.

C'est donc avec humilité que je vous présente pour adoption le rapport de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme qui contient une résolution et des conclusions et propose un ensemble d'orientations stratégiques fondées sur le consensus tripartite, qui devraient éclairer l'action de l'Organisation jusqu'à la prochaine discussion récurrente sur ce thème.

Permettez-moi de vous présenter certains points des conclusions auxquelles nous sommes parvenus. Soucieuse d'élaborer une vision commune, la commission a estimé que les principes directeurs adoptés par la Conférence en 2013 pour promouvoir et atteindre l'objectif stratégique du dialogue social restaient pleinement pertinents. Elle a donc réaffirmé clairement ces principes et s'est employée à établir sur leur base de nouveaux points de consensus.

Elle a considéré, et il s'agit là d'un point important, que les changements aussi rapides que profonds à l'œuvre dans le monde du travail mettent les mandants tripartites en demeure de renouveler et de réaffirmer leur volonté de promouvoir et d'appliquer les principes du dialogue social et du tripartisme afin de réaliser le travail décent et la justice sociale. La commission est convenue que l'action de l'OIT devrait se régler sur les besoins des mandants et la spécificité des contextes nationaux. La négociation collective est en effet au cœur du dialogue social, mais il n'existe pas de modèle universel pour ce dernier.



---

La commission a également conclu que les acteurs et les institutions responsables du dialogue social inclusif sont les garants de l'efficacité des lois, des institutions et des politiques et jouent à ce titre un rôle capital. Il est dès lors fondamental de donner la possibilité de se faire entendre à tous ceux qui n'entrent pas dans le champ d'application des lois et des politiques, à tous ceux qui sont sous-représentés dans le dialogue social, et je pense notamment aux travailleurs engagés dans les nouvelles formes d'emploi.

Pour résumer brièvement, la commission a jugé qu'il fallait que les gouvernements prennent, avec l'appui de l'OIT, les mesures nécessaires pour accorder au dialogue social et au tripartisme l'attention et les ressources appropriées lors de l'élaboration des politiques; pour promouvoir, respecter et mettre en œuvre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; pour favoriser la mise en place de cadres juridiques et institutionnels porteurs; pour renforcer les institutions et mécanismes pertinents en tenant dûment compte des avancées technologiques, de l'économie verte, des évolutions démographiques et de la mondialisation; pour renforcer les systèmes nationaux d'administration du travail et les mécanismes de prévention et de règlement des différends; pour permettre aux travailleurs engagés dans les nouvelles formes d'emploi de jouir de la liberté d'association et du droit de négociation collective et d'être mieux représentés; pour élargir la coopération afin de favoriser l'échange d'expériences et de pratiques novatrices dans les domaines du dialogue social et du tripartisme; pour promouvoir le dialogue social transnational.

L'un des principaux objectifs des discussions récurrentes est de fournir au Bureau des lignes directrices susceptibles d'orienter son action. Dans nos conclusions, nous demandons à l'Organisation de mobiliser et de coordonner tous ses moyens d'action afin d'aider les mandants à s'acquitter des obligations qui sont les leurs en matière de dialogue social et de tripartisme, compte tenu de la spécificité de leur situation nationale.

Prenant appui sur les résultats obtenus depuis 2013, nos conclusions précisent clairement de quelle manière le BIT devrait poursuivre, développer et enrichir ses travaux dans divers domaines, allant du renforcement des capacités et de la coopération pour le développement à la cohérence des politiques en passant par les travaux de recherche, la formation et les activités normatives.

Je tiens pour conclure à souligner que les travaux du groupe de rédaction et de la commission témoignent du prix que les mandants attachent au dialogue social tripartite.

L'esprit de consensus qui, malgré la diversité des avis et des conceptions, a prévalu au cours des délibérations est remarquable. La commission a ainsi pu formuler de précieuses conclusions dont je ne doute pas qu'elles contribueront à faire progresser la démocratie sur le lieu de travail.

Je tiens à exprimer ma sincère gratitude à notre président, M. Bevers (Belgique), pour le savoir-faire et l'enthousiasme avec lesquels il a dirigé les travaux de la commission. Garant d'un débat équilibré, il a su maintenir notre cap avec un tel brio que la commission a terminé ses travaux avec une légère avance sur le calendrier.

Je remercie aussi la vice-présidente employeuse, M<sup>me</sup> Rudelli (France), et le vice-président travailleur, M. Dimitrov (Bulgarie), dont l'ambition, l'enthousiasme et l'esprit de compromis nous ont permis de dégager cette vision commune.

Ma reconnaissance s'adresse également à tous les membres du groupe de rédaction – gouvernements, employeurs et travailleurs – qui ont travaillé sans relâche à l'élaboration de conclusions qui tiennent compte de tous les avis qui ont été exprimés.

---

Au nom de la commission, j'ai à cœur d'exprimer ma profonde gratitude au secrétariat pour le soutien indéfectible qu'il nous a apporté sous la direction du représentant du Secrétaire général de la Conférence, M. Vines, et du représentant adjoint, M. Fannizadeh; à l'équipe de conseillers techniques et d'experts chevronnés à qui nous devons l'excellent rapport de référence qui a aidé la commission à mener ses discussions approfondies et à établir son propre rapport; à l'équipe chargée de coordonner les travaux de la commission, pour la qualité et l'efficacité de son travail; enfin, aux interprètes.

Tous les membres du secrétariat ont fait preuve d'un sens du devoir et d'une solidarité exemplaires au cours de ces deux semaines. Le secrétariat s'est acquitté de sa tâche avec un professionnalisme et un calme consommés, se mettant jour et nuit, week-end inclus, à la disposition des délégués. Il est resté impartial et n'a pas été influencé par les diverses pressions qui s'exerçaient. Sa détermination et son travail soutenu ont aidé la commission à établir un rapport et des conclusions qui rendent pleinement justice à l'objet comme au but de la discussion récurrente.

Je recommande à la Conférence d'approuver le présent rapport et d'adopter la résolution et les conclusions qu'il contient; je suis en effet fermement convaincue qu'ils fournissent de précieuses orientations pour la réalisation de l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, objectif qui constitue le cœur même des travaux de l'Organisation.

**M<sup>me</sup> Rudelli**

Vice-présidente employeuse de la Commission  
de la discussion récurrente sur le dialogue social  
et le tripartisme  
(*original anglais*)

Au nom du groupe des employeurs, permettez-moi de féliciter la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme pour son rapport, que je vous recommande d'approuver en plénière.

Les travaux de la commission se sont déroulés dans un esprit ouvert et constructif, et le groupe des employeurs se déclare satisfait du résultat. En effet, la commission a pu élaborer des conclusions utiles, à la fois concises et applicables.

Les mandants de l'OIT réunis pour cette discussion récurrente avaient un objectif précis, à savoir – et je cite la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable:

i) mieux comprendre la situation et les besoins divers de ses Membres en rapport avec chacun des objectifs stratégiques, et y répondre de manière plus efficace en utilisant l'ensemble des moyens d'action à sa disposition, y compris l'action normative, la coopération technique et les capacités techniques et de recherche du Bureau, et ajuster en conséquence ses priorités et programmes d'action; ii) évaluer les résultats des activités de l'OIT afin d'éclairer les décisions concernant les programmes, le budget et autres aspects de la gouvernance.

Nous pensons que l'objectif commun a été atteint. Nous avons pu prendre connaissance de la diversité des situations et des moyens des mandants en ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme et relever les nombreuses difficultés et possibilités liées à ce processus crucial. Nous avons par ailleurs longuement réfléchi à l'orientation que l'OIT doit donner à son action future afin de mieux répondre aux besoins des mandants compte tenu de leur situation et de produire des effets concrets sur le terrain.

Nous savons tous que le dialogue social et le tripartisme font partie de l'ADN de cette institution et qu'ils sont essentiels pour que l'OIT puisse s'acquitter de son mandat. Ils sont

---

consacrés par plusieurs normes internationales du travail et constituent un élément essentiel des programmes de recherche, de renforcement des capacités et de partage des connaissances menés par le Bureau. La discussion récurrente a permis de mettre en évidence la diversité des formes et modalités de dialogue social. Il n'en existe pas de modèle unique, il n'y a pas de hiérarchie non plus. Toutes les formes de dialogue social sont louables et répondent à des besoins divers. Au niveau de l'entreprise, le dialogue permet de mieux répondre aux besoins spécifiques de l'entreprise et de ses activités; au niveau sectoriel, il peut prendre la forme de conventions collectives pour négocier des conditions de travail spécifiques; et, au niveau national, il peut déboucher sur des accords tripartites relatifs à des questions de politique sociale et d'emploi. Les participants à la discussion récurrente ont reconnu qu'il est important que les organisations de partenaires sociaux soient fortes, autonomes et représentatives.

Déterminer la façon d'établir un dialogue de qualité est l'un des plus grands défis qu'il nous faut relever ensemble. Individuellement, il nous faut réfléchir à ce que nous offrons à nos mandants respectifs et nous adapter à leurs besoins et à leurs priorités afin de mieux y répondre. L'échange franc et honnête que nous avons eu dans la commission a montré que le dialogue social n'est pas seulement le fait des travailleurs et qu'il ne saurait exister sans la présence d'un autre groupe – celui des employeurs.

Le processus de dialogue social reste d'une grande utilité dans de multiples situations, et le Bureau international du Travail devrait s'employer assidument à défendre la cause du dialogue social, en utilisant des données quantitatives et tous autres arguments pertinents. Cela est absolument essentiel, étant donné la rapidité des changements en cours dans le monde au travail.

Enfin, nous avons tous veillé à ce que la commission ne passe pas sous silence le problème énorme que représente l'informalité. Le fait que plus de 60 pour cent des travailleurs dans le monde sont dans l'économie informelle signifie que tous ces travailleurs sont de facto exclus du dialogue social. Pour la commission, cette question est de la plus haute urgence, et le Bureau devrait jouer un rôle de premier plan en aidant les mandants à redoubler d'efforts pour régulariser ces travailleurs.

La discussion récurrente a démontré que le dialogue social existe bel et bien et donne des résultats. Il permet de rapprocher différents points de vue et perspectives et, bien encadré, il peut donner des résultats satisfaisants et contribuer à traiter des questions plus vastes comme le progrès social, la prévention des conflits, la gouvernance démocratique et la croissance.

Le groupe des employeurs attache une grande importance aux conclusions adoptées à la présente session de la Conférence, compte tenu notamment des nombreux changements qui s'opèrent aujourd'hui dans le monde du travail.

Le cadre d'action proposé dans les conclusions aidera les Etats Membres et le Bureau, avec l'appui de ses mandants, à renforcer le dialogue social et le tripartisme à tous les niveaux pertinents.

Les Membres de l'OIT devraient, entre autres, promouvoir un dialogue social efficace et renforcer les mécanismes et les institutions du dialogue social; promouvoir la négociation collective volontaire à tous les niveaux appropriés; encourager une coopération efficace sur le lieu de travail; et faire en sorte que les résultats convenus du dialogue social soient respectés et mis en œuvre, selon qu'il convient, par les gouvernements et les partenaires sociaux.

---

Le Bureau a, quant à lui, été prié de redoubler d'efforts pour répondre aux besoins et situations diverses des Etats Membres, en adoptant une approche partant de la base vers le sommet pour renforcer le dialogue social et le tripartisme sur le terrain et surmonter les problèmes lorsqu'ils surviennent. Dans une première étape, le Bureau international du Travail aidera les mandants et les institutions de dialogue social à consolider leurs capacités d'engager un dialogue social et un développement efficaces et constructifs ou de renforcer les activités de recherche et de formation sur le rôle et l'incidence du dialogue social concernant différentes questions, qu'il s'agisse des conditions de travail, de la performance de l'économie ou des mutations du monde du travail.

Le Bureau devrait également accroître ses efforts visant à promouvoir la ratification et l'application effective de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Pour finir, le Bureau a été prié de veiller à assurer la cohérence des politiques internes lorsqu'il examine le dialogue social et cherche à le promouvoir, ainsi que la cohérence des politiques externes, notamment dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de la réforme en cours du système des Nations Unies.

Le groupe des employeurs se réjouit de prendre part à la mise en œuvre des mesures prévues dans les présentes conclusions et d'apprécier les effets concrets de l'action menée par le Bureau à cet égard.

En conclusion, le groupe des employeurs tient à remercier sincèrement toutes les personnes qui ont participé à cette discussion récurrente, laquelle a abouti à un résultat satisfaisant sur un sujet aussi décisif.

En particulier, je voudrais exprimer mes sincères remerciements et ma gratitude au président de la commission, M. Bevers, pour le bon déroulement des réunions de la commission et pour la manière calme et réfléchie dont il a mené les débats, notamment pendant les négociations qui ont été difficiles. Permettez-moi de remercier aussi M. Dimitrov et son équipe pour leur collaboration constructive. Nous avons certes eu des points de désaccord, mais nous concluons nos travaux avec un texte qui prévoit des priorités pour chacune des parties. Je tiens à remercier le Bureau pour son travail, son appui et son professionnalisme tout au long du processus, souvent tard le soir et aux petites heures du matin. Je voudrais tout particulièrement remercier mes collègues du groupe des employeurs pour leur soutien personnel et intellectuel, ainsi que pour leur dévouement et leur engagement durant toutes nos séances. J'exprime ma gratitude aux membres du groupe de rédaction et à leur équipe, qui ont apporté un soutien supplémentaire. Enfin, et surtout, je souhaite remercier mon équipe de l'Organisation internationale des employeurs et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) pour leur appui et leur travail préparatoire, inestimables.

**M. Dimitrov**

Vice-président travailleur de la Commission  
de la discussion récurrente sur le dialogue  
social et le tripartisme  
(*original anglais*)

Notre discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, s'est déroulée dans un contexte mondial marqué par des inégalités sans précédent, contexte dans lequel les salaires continuent d'enregistrer un recul par rapport à la croissance de la

---

productivité, et la précarité de l'emploi ne cesse d'augmenter. Près de 40 pour cent des travailleurs de l'économie formelle occupent des emplois précaires, 25 millions de personnes travaillent dans des conditions de travail forcé et 152 millions d'enfants sont astreints au travail. En moyenne, les femmes ont un salaire inférieur de 23 pour cent à celui des hommes et sont largement sous-représentées (à hauteur de 20 pour cent) dans les structures de dialogue social. La moitié des travailleurs dans le monde vivent encore dans des pays n'ayant pas ratifié l'une ou les deux conventions fondamentales qui protègent les droits garantissant la liberté syndicale et la négociation collective. A l'approche du centenaire d'une organisation créée pour promouvoir la justice sociale et lutter contre les inégalités, ces chiffres nous remplissent tous de honte.

En effet, l'évaluation de la Déclaration sur la justice sociale en 2016 a montré qu'il restait des difficultés considérables à surmonter pour que la mondialisation profite à tous, et ce dans un contexte de changements technologiques, climatiques et démographiques majeurs. Dix ans après son adoption, nous devons tous reconnaître que nous n'avons pas su être à la hauteur de cette Déclaration. On ne peut ignorer le fait que notre incapacité collective à réduire les inégalités témoigne d'un manque manifeste de volonté politique pour inciter l'Organisation à s'acquitter de son mandat constitutionnel.

Il est par conséquent important de renouveler, dans nos conclusions, notre engagement politique en faveur du dialogue social et du tripartisme, dans le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, en tant que modèle de gouvernance de l'OIT pour la promotion de la justice sociale. Nous réaffirmons que la structure tripartite unique de l'OIT, ses normes et son mécanisme de contrôle doivent prévaloir, non seulement à cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence et au sein de l'Organisation, mais également l'année prochaine à l'occasion du centenaire et dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies.

Nous sommes particulièrement satisfaits de voir que des actions concrètes sont menées. Nous nous félicitons de l'appel en faveur de l'intensification de la campagne pour la ratification universelle de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976; du travail accompli par le Bureau, en concertation avec les mandants, pour surmonter les obstacles à la ratification de ces conventions et à la mise en œuvre effective de tous les programmes par pays de promotion du travail décent; de l'affectation des ressources nécessaires à tous les niveaux; et de la tenue d'un événement de haut niveau à l'occasion du centenaire pour mettre en avant le rôle central que jouent la liberté syndicale, la négociation collective, les normes et le contrôle dans l'action engagée par l'OIT.

Nous nous félicitons également de l'appel à une intensification des efforts visant à promouvoir la mise en œuvre d'autres instruments pertinents, conformément aux conclusions de 2013, à savoir la convention n° 144, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, et, notamment, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.

Nous saisissons cette occasion pour féliciter le Cameroun, la Géorgie, l'Iraq et le Niger, qui ont ratifié des conventions importantes au cours de l'année 2018.

Nous nous réjouissons de l'amélioration des données sur les relations professionnelles. Nous saluons tout particulièrement les rapports phares annuels sur le dialogue social, qui mettent l'accent sur le rôle important que peut jouer la négociation collective dans la réduction des inégalités. Le dialogue social et la négociation collective sont une obligation



---

constitutionnelle de cette Organisation, comme l'a rappelé la vice-présidente employeuse à cette tribune il y a tout juste une heure, et la vaste expérience acquise en matière de bonnes pratiques dont témoignent les rapports phares montre que l'économie et la société tirent profit de systèmes de dialogue social bien développés dans lesquels la négociation collective tient une place centrale. Nous nous félicitons également du plan d'action ambitieux spécialement élaboré pour atteindre la cible 8.8 des objectifs de développement durable concernant les droits des travailleurs.

Le dialogue social avec des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes et représentatives est essentiel pour faire face aux enjeux et exploiter les possibilités liées à l'avenir du travail. Nous devons assurer une transition juste vers un avenir du travail dans lequel les travailleurs et les employeurs auront leur mot à dire dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques les concernant.

Quant à la mondialisation équitable, nous constatons avec satisfaction la reconnaissance de l'importance du dialogue social transnational pour la résorption des actuels déficits de travail décent dans l'économie mondiale, y compris en ce qui concerne les groupes vulnérables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, et le rôle accru que l'OIT est invitée à jouer à cet égard.

Nous espérons que les initiatives proposées visant à assurer la cohérence des politiques dans les pays pilotes qui sont menées avec la participation des partenaires sociaux et de tous les ministères concernés permettront de tirer des enseignements des réponses apportées par le passé à la crise financière et de renforcer la cohérence des politiques afin d'éviter des mesures d'austérité et une déréglementation aveugle.

Nous réaffirmons que tous les travailleurs doivent bénéficier du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, quelle que soit la relation de travail. Outre l'action à mener concernant les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, comme il ressort des conclusions de la discussion récurrente de 2015 sur la protection des travailleurs, nous attendons avec intérêt les résultats des travaux de recherche sur l'accès à la liberté syndicale et à la négociation collective pour les formes d'emploi nouvelles et émergentes, telles que celles relevant de l'économie des plates-formes numériques, et la tenue d'une éventuelle réunion tripartite sur la question aux fins de recensement des domaines d'action possibles.

S'agissant du défi démographique, nous nous félicitons de l'appel en faveur du dialogue social et du tripartisme concernant la politique relative aux migrations de main-d'œuvre ainsi que de la participation accrue à la négociation du pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière. Nous nous réjouissons tout particulièrement de l'accent mis sur l'égalité de genre et du renforcement de la participation des femmes au dialogue social.

Nous regrettons cependant l'absence d'une volonté commune de s'attaquer aux problèmes du changement climatique et de la protection des données et de la vie privée, comme en attestent nos conclusions.

Pendant la rédaction du document, j'ai fait référence à mon expérience personnelle de marin, en comparant l'OIT à un navire tripartite en route vers la justice sociale. Un navire rapproche les intérêts des gens de mer, de l'armateur et de l'autorité maritime. Tous ont besoin l'un de l'autre pour prospérer. A l'OIT, les intérêts des travailleurs, des employeurs et des gouvernements de chaque région du monde se rejoignent. Nous avons tous besoin l'un de l'autre pour prospérer. Les dix derniers jours n'ont pas été faciles. Nous, les travailleurs, avons connu des moments de frustration et prévoyons d'être plus ambitieux à l'avenir. Sur la base du consensus proposé, nous pensons néanmoins qu'il est possible de commencer à

---

inverser la tendance à l'inégalité croissante vers plus de justice sociale avec une énergie et un engagement renouvelés, nous permettant ainsi d'assurer conjointement l'avenir du travail pour tous.

Je tiens à remercier mes collègues du groupe des travailleurs, le groupe de rédaction et le Bureau pour leur contribution très précieuse et la confiance qu'ils m'ont accordée. Malgré un projet de texte déséquilibré, qui a suscité des débats plutôt longs et houleux et des séances qui ont duré tard dans la nuit, je remercie le Bureau pour son travail acharné.

Enfin, je voudrais remercier le président du groupe ainsi que la vice-présidente employeuse et son équipe pour leur excellent travail et leur collaboration, les membres de mon équipe de la Confédération syndicale internationale (CSI) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) pour le travail qu'ils ont accompli sans relâche même tard le soir, ainsi que le secrétaire du groupe des travailleurs, M. Beirnaert, pour cette commission.

J'ai l'honneur de présenter nos conclusions pour adoption.

### **M. Bevers**

Président de la Commission de la discussion  
récurrente sur le dialogue social et le tripartisme  
(*original anglais*)

J'ai l'honneur, en ma qualité de président de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, de vous rendre compte de nos débats et de nos travaux.

Je souhaiterais tout d'abord mettre en lumière certains points, afin de compléter l'excellent compte rendu que vous ont présenté la rapporteure et les vice-présidents de notre commission. La présente session a été le cadre de la deuxième discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme.

Tandis que l'OIT s'achemine vers son centième anniversaire, qu'elle célébrera l'an prochain, les débats au sein de la commission ont confirmé que le dialogue social et le tripartisme sont au cœur de cette Organisation et doivent rester la pierre angulaire de l'Agenda du travail décent. Dans le même temps, nos discussions ont clairement mis en évidence que le dialogue social est inextricablement lié à l'environnement mondial et au monde du travail, en pleine mutation et évolution.

Outre la persistance des inégalités et de certaines fragilités et le caractère évolutif du travail et de la relation de travail, l'OIT doit faire face à de nouvelles réalités qui interrogent son modèle de dialogue social et les partenaires sociaux. L'évolution technologique et démographique, les changements climatiques et les politiques environnementales, au même titre que la mondialisation, s'accroissent et prennent de l'ampleur, débouchant à la fois sur des avantages qu'il faut exploiter au mieux et partager équitablement et sur des contraintes, qu'il s'agit aussi de répartir justement.

Les débats au sein de la commission ont montré que les mandants ont besoin d'un appui continu pour renforcer le dialogue social, notamment le dialogue social sectoriel et national au plus haut niveau, la négociation collective, la coopération sur le lieu de travail et le dialogue social transnational, de façon à pouvoir anticiper et gérer les effets de ces changements et parvenir à réaliser les objectifs de développement durable.

En outre, les partenaires doivent se faire davantage entendre au moment de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques d'ensemble destinées à faire face à ces changements. Il est de la responsabilité conjointe de tous les acteurs du dialogue social

---

d'aider l'économie et la société à s'adapter et à se préparer à l'évolution de l'environnement mondial, mais il revient à l'Organisation et au Bureau d'apprécier les priorités de chacun des mandants ainsi que les différents points de vue, contextes nationaux et modèles de dialogue social, comme l'ont souvent rappelé les membres de la commission. Si l'on peut beaucoup apprendre les uns des autres, il n'existe pas de modèle de dialogue social «universel».

Dans cette optique, les membres de la commission ont réaffirmé leur détermination à travailler main dans la main avec le Bureau afin de relever les défis qui se font jour dans de nouveaux secteurs, tels que l'économie numérique, et de permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs de garantir à leurs membres des services adaptés qui mettent à profit les nouvelles réalités façonnant les relations professionnelles et qui favorisent l'expression collective des travailleurs, notamment des travailleurs engagés dans des formes d'emploi nouvelles et émergentes et de ceux qui, plus souvent que les autres, ne sont protégés ni en droit ni dans la pratique.

Les membres de la commission ont réaffirmé que la négociation collective reste au cœur du dialogue social et qu'elle est indispensable pour assurer une répartition équitable des fruits du progrès, obtenir des conditions de travail décentes, élaborer des politiques de développement des compétences et favoriser la durabilité des entreprises. En outre, et pour faire référence à une discussion qui s'est tenue en séance plénière, la négociation collective doit contribuer à l'égalité entre hommes et femmes et notamment à éliminer l'écart de rémunération.

La commission a souligné la nécessité non seulement de promouvoir la ratification, notamment dans la perspective du centenaire, et de mettre en œuvre concrètement les conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 144 et autres instruments pertinents, mais aussi de continuer d'approfondir les connaissances et de mener avec rigueur des recherches sur l'état et les effets des diverses formes de dialogue social bipartite et tripartite, car c'est la vocation même de cette Organisation que d'être le centre mondial de la connaissance sur le dialogue social et le tripartisme.

Les membres de la commission ont rappelé l'importance primordiale de la liberté syndicale et de la reconnaissance du droit de négociation collective, d'organisations fortes, indépendantes et représentatives qui interagissent dans des conditions de confiance et de respect mutuels, et d'administrations nationales du travail dotées des moyens d'agir. Il s'agit là des conditions préalables indispensables à l'instauration d'un dialogue social inclusif, fructueux, de qualité et pleinement crédible.

La commission, dans ses débats, a mis l'accent sur la nécessité d'élargir le dialogue social aux travailleurs, innombrables, qui aujourd'hui en sont exclus ou qui sont sous-représentés, et de favoriser les innovations institutionnelles visant à combler ces lacunes. Toutefois, ces débats ne doivent pas être une fin en soi. La commission a recensé et examiné les défis auxquels est confronté le dialogue social, mais il faut reconnaître qu'aucun des participants n'a été en mesure, à ce jour, de les éliminer tous.

Aussi faut-il considérer que les conclusions que la Conférence est invitée à adopter doivent permettre d'alimenter de futures discussions et la poursuite du dialogue social, au sein de cette Organisation et au-delà, voire dans le cadre de la réforme en cours du système des Nations Unies.

Nous ne saurions en effet attendre la prochaine discussion récurrente pour parfaire notre analyse et prendre d'autres mesures propres à mettre en place les conditions du dialogue social de demain. Cela étant, alors qu'elle est sur le point d'entrer dans son deuxième siècle d'existence, l'OIT s'est vu confier par ses Membres un mandat renouvelé, solide et adapté au temps présent, qui fondera son action ainsi que celle du Bureau, pour les années à venir.

---

Je me permets de dire que la commission s'est parfaitement acquittée de cette tâche. Cela a été possible grâce au réel dialogue social qui a présidé à la recherche du consensus sur toutes les questions, y compris les plus délicates, même si elles ont donné lieu à des divergences d'opinions et de perspectives.

Je voudrais aussi exprimer ma sincère gratitude aux membres du groupe de rédaction, qui a commencé à travailler à partir d'un avant-projet préparé par le secrétariat à ma demande. Tous les mandants – gouvernements, employeurs, travailleurs – y étaient représentés.

Je tiens à remercier les vice-présidents, M<sup>me</sup> Rudelli pour les employeurs et M. Dimitrov pour les travailleurs, ainsi que leurs équipes respectives, pour leur clairvoyance, leur ambition et leur détermination. Mes remerciements s'adressent aussi à tous les membres gouvernementaux, pour leur précieuse contribution et leurs remarques constructives.

Je remercie également tous les délégués pour leur implication totale et constructive lors des séances plénières et des réunions préparatoires et, plus particulièrement, mes homologues délégués gouvernementaux qui ont assisté et participé activement aux débats de la commission.

Je tiens enfin à remercier l'équipe chevronnée de conseillers techniques et d'experts du Bureau d'avoir aussi bien préparé cette discussion récurrente, notamment en élaborant le rapport concis mais néanmoins complet qui a servi de base précieuse à nos débats, et d'avoir apporté un appui de qualité.

Enfin, je remercie les coordonnatrices, M<sup>mes</sup> Muller, Recort Ruiz et Wong qui, tout au long de ces deux semaines, nous ont apporté un soutien efficace, et qui n'ont pas ménagé leur temps pour permettre à la commission d'atteindre le résultat qu'elle s'était fixé.

Nos travaux sont maintenant achevés, mais en réalité le vrai travail ne fait que commencer. Tandis que nous quittons ce lieu prestigieux pour regagner nos foyers, plus sages et investis d'un mandat politique renforcé concernant le dialogue social, je dirai en conclusion, citant Platon dans *La République*, qu'il n'y aura de cesse aux maux du genre humain tant que les philosophes ne seront pas rois et que les rois ne seront pas philosophes.

Je suis convaincu que le résultat des travaux de cette commission augure bien d'un avenir où, selon la vision de Platon, seront réunies les conditions d'un monde moins tourmenté.

## **Le Président**

Je tiens à remercier tous les membres du bureau de cette commission pour leur excellent rapport et leur remarquable travail.

Je déclare maintenant ouverte la discussion sur le rapport de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme.

## **M. Salchev**

Gouvernement (Bulgarie)

*(original anglais)*

Je prends la parole au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. L'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, la Serbie et l'Albanie, pays candidats à l'UE, la Bosnie-Herzégovine, pays participant au processus de stabilisation et d'association et pays potentiellement candidat, la Norvège, pays membre de l'Association

---

européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen, ainsi que la Géorgie, s'associent à cette déclaration.

Comme nous le savons tous, depuis près d'un siècle, l'OIT et ses activités reposent sur le principe même du dialogue social. C'est en cela que l'OIT est un organisme unique dans le système des Nations Unies. Forts de cette pratique du dialogue social, nous avons adopté un document final consensuel et orienté vers l'action. Il s'agit là d'un succès auquel nous avons tous contribué.

Nous pouvons nous en féliciter à de nombreux égards. Ce document s'appuie sur les conclusions de la session de 2013 de la discussion récurrente sur le dialogue social, qui sont toujours d'actualité, mais nous avons également envisagé les nouveaux défis et les nouvelles possibilités découlant de l'évolution du monde du travail.

Nous restons convaincus que le dialogue social est indispensable au bon fonctionnement de l'économie sociale de marché, à la promotion du développement durable, à la lutte contre les inégalités et la discrimination et à la promotion de la justice sociale.

Nous saluons en particulier l'engagement renouvelé en faveur de la ratification universelle et de l'application effective de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Le document final préconise des mesures visant à renforcer les capacités, intensifier les travaux de recherche et resserrer les liens entre partenaires afin de favoriser le dialogue social inclusif et en accroître les bienfaits.

Le document appelle tout particulièrement l'attention sur le rôle du dialogue social pour ce qui est de promouvoir l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination, développer les compétences, anticiper et gérer le changement, assurer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et appuyer la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Nous jugeons utile de réfléchir aux différentes formes et niveaux de dialogue social, notamment la négociation collective et le dialogue social transnational.

Nous saluons les orientations portant sur la manière dont le dialogue social peut accompagner les mutations à l'œuvre dans le monde du travail, eu égard notamment à l'économie des plates-formes numériques et aux autres changements technologiques, à l'évolution démographique, aux changements climatiques et à la mondialisation. Ces orientations seront prises en considération pour préparer l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail.

Le dialogue social étant l'un des objectifs stratégiques de l'OIT, nous appuyons l'idée que soit élaboré un rapport phare sur le sujet, qui contribuera à faire mieux connaître l'Organisation en tant que centre d'expertise et de référence pour les questions relatives au dialogue social.

Cela étant, le Conseil d'administration devra se prononcer sur la faisabilité d'un tel rapport en soupesant tous les impératifs entrant en ligne de compte, à la fois sur le plan de l'organisation et sur le plan financier, s'agissant en particulier du calendrier de publication arrêté.

Nous sommes convaincus que les conclusions contribueront à favoriser le travail décent et faciliteront la réalisation des objectifs de développement durable.



---

Alors que nous nous apprêtons à rentrer dans nos pays respectifs, j'espère que nous continuerons à entretenir dans la pratique un dialogue social digne de ce nom, sous quelque forme que ce soit, au niveau des pays ou au sein même de l'OIT, ce qui est indispensable au bien-être de nos sociétés en pleine mutation.

**M. Nadome**  
Travailleur (Kenya)  
(*original anglais*)

Permettez-moi, au nom du groupe de l'Afrique et en ma qualité de membre du groupe de rédaction, de remercier le président de la commission, le vice-président travailleur, la vice-présidente employeuse, ainsi que le Bureau, le secrétariat et tous les membres de la commission pour la qualité du travail accompli. Pour être plus précis, ce travail a été parfaitement accompli en un temps record.

Je voudrais souligner un aspect important du rapport qui concerne la recherche et l'amélioration de la formation: le Bureau doit poursuivre ses travaux de recherche sur l'accès à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs des plates-formes numériques.

En quoi est-il important ou pertinent de poser une telle question au sein de l'OIT et, à plus forte raison, parmi les pays en développement? L'économie des plates-formes numériques ne se limite plus au Nord, elle est à notre porte. Elle est totalement acceptée et se répand comme un feu de brousse dans nos pays. C'est précisément pour cette raison que nous saluons la volonté du Bureau de se pencher davantage sur ces nouvelles formes de travail en vue de combler les lacunes existantes. Nous avons bon espoir que cette question recevra l'attention voulue à la prochaine session de la Conférence.

**M. Janson**  
Gouvernement (Suède)  
(*original anglais*)

La Suède s'associe à la déclaration faite par la Bulgarie au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres.

La Suède souhaiterait remercier tous les participants à la commission, le secrétariat et les interprètes pour l'excellent travail qu'ils ont fourni et l'efficacité dont ils ont fait preuve.

Nous espérons que les résultats de cette commission auront des incidences concrètes et profondes sur le terrain. C'est grâce au dialogue social que nous pouvons réaliser bon nombre des principes et droits fondamentaux au travail. Pourtant, trop souvent partout dans le monde, les travailleurs se voient privés de leurs droits humains fondamentaux, et certains sont même victimes de persécution, voire de meurtre. Aujourd'hui encore, des enfants sont contraints de travailler dans des conditions inhumaines, et des migrants sont atrocement exploités. Chaque année, il se produit plus de 2,7 millions d'accidents du travail mortels, 310 millions d'accidents du travail non mortels et 160 millions de cas de maladies professionnelles.

Il faut aussi améliorer les conditions de travail des quelque 780 millions de femmes et d'hommes qui ne gagnent pas suffisamment pour s'assurer un niveau de vie décent et favoriser la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Les inégalités croissantes peuvent alimenter les troubles sociaux et compromettre la croissance économique durable.

L'avenir du travail, à l'heure de la mondialisation et de la numérisation, est tout à la fois source d'espoirs et source de craintes. Il ressort d'une étude Eurobaromètre récemment

---

menée à l'échelle de l'Union européenne en vue de sonder l'opinion publique que, si la plupart des personnes interrogées sont optimistes quant aux incidences des technologies numériques sur la société, l'économie et la qualité de vie, beaucoup d'autres se disent préoccupées par les pertes d'emplois qui pourraient résulter de l'utilisation des robots et de l'intelligence artificielle et estiment que ces technologies doivent être gérées avec précaution.

Le dialogue social joue un rôle central pour ce qui est d'accompagner ces changements et d'obtenir des résultats acceptables pour tous. Si l'on veut créer du travail décent et améliorer la qualité des emplois, il est important d'avoir un dialogue social efficace, propre à s'adapter aux mutations du monde du travail, aux avancées technologiques et aux fluctuations de la demande. Je souhaite également souligner qu'un dialogue social bien établi profite également aux entreprises, en ce qu'il accroît la productivité, renforce la stabilité et la sécurité des chaînes d'approvisionnement, crée des conditions plus propices à la planification à long terme et à la gestion des risques et limite le risque de perturbation des activités commerciales; enfin, et ce n'est pas le moindre de ses avantages, le dialogue social va de pair avec une main-d'œuvre en meilleure santé et plus loyale.

C'est dans cette optique que le gouvernement suédois s'efforce, à travers ses politiques nationales et internationales, de renforcer le rôle du dialogue social. A la lumière du pacte mondial «Ensemble pour le travail décent et la croissance inclusive», le gouvernement estime que le dialogue social peut être approfondi et ainsi permettre de promouvoir le travail décent, d'encourager la création d'emplois de qualité et d'accroître la productivité, parce qu'il joue en faveur de l'égalité et d'une croissance solidaire.

Permettez-moi de lancer un appel aux participants. Pendant les travaux de la commission, la Suède a apporté un certain nombre de corrections d'ordre factuel à certaines déclarations. Ces corrections ont été apportées à plusieurs reprises lors d'autres réunions de l'OIT. Malgré des discussions intenses et des points de vue divergents, nous œuvrons toujours dans un esprit de compromis, sans garantie de résultat. Aux fins des travaux de cette Organisation et du dialogue social en général, il est essentiel que les débats soient menés de bonne foi et que chacun tienne compte des arguments des autres parties. C'est pourquoi j'invite tous les participants à débattre sur la base des faits et dans un esprit de respect mutuel.

La Suède soutient les conclusions de la commission.

**M<sup>me</sup> Pineau,**  
Travailleuse (Canada)

Les membres du groupe des travailleurs qui ont participé à la discussion sur le dialogue social sont heureux du travail accompli lors de cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. L'égalité hommes-femmes est une question qui touche tous les aspects de l'objectif stratégique du dialogue social.

La participation des femmes au dialogue social est cruciale à tous les niveaux. Pourtant, le rapport du BIT sur le dialogue social dresse un tableau préoccupant de la place des femmes dans ce dialogue, soulignant que les données recueillies à l'échelle mondiale confirment la faible représentation des femmes dans les institutions de dialogue social, généralement moins de 20 pour cent, ce qui constitue un obstacle à la promotion de l'égalité hommes-femmes.

Dans son rapport sur l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail, le Directeur général du BIT indique de son côté que «nous sommes encore loin d'avoir atteint l'objectif de l'égalité, et les progrès en la matière sont lents, inégaux et incertains».

---

Des progrès significatifs en matière d'égalité hommes-femmes ne seront possibles qu'en associant pleinement les femmes au tripartisme et au dialogue social. Parler d'égalité ne suffit plus, il convient aussi de féminiser les institutions de dialogue social pour qu'elles portent la vision des femmes.

Les conclusions de la discussion récurrente de 2013 affirmaient la nécessité d'étendre et de renforcer la participation des femmes dans le dialogue social. Les conclusions de 2018, tout en réitérant cette nécessité, permettront d'aller plus loin. Ces conclusions invitent le Bureau à renforcer les capacités des mandants et des institutions de dialogue social pour encourager la participation des femmes dans les organisations de partenaires sociaux et s'efforcer de parvenir à une représentation égale des femmes et des hommes au sein des institutions de dialogue social aux niveaux national et international.

Les femmes doivent avoir voix au chapitre sur tous les aspects du travail. En outre, les travailleuses doivent pouvoir s'organiser pour négocier leurs conditions de travail.

La négociation collective, l'élément clé du dialogue social, joue un rôle capital dans l'atteinte de l'égalité. Elle permet de réduire les écarts salariaux, assure des conditions de travail répondant aux aspirations des femmes et confère aux travailleuses un pouvoir décisionnel sur un aspect majeur de leur vie: le travail.

L'avenir du travail passe par l'égalité de genre, par une participation accrue des femmes dans les institutions du dialogue social, avec comme objectif ultime la parité, et par la suppression des obstacles à la syndicalisation et au droit de négociation de l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

**M. Serroyen**  
Travailleur (Belgique)  
(*original anglais*)

Les membres de la commission se sont de nouveau accordés sur le fait que la négociation collective est au cœur du dialogue social et ont même utilisé, à cet égard, une formulation plus énergique que celle qui avait été adoptée en 2013. Il faut remédier aux inégalités et au déclin de la part du travail dont il est fait mention dans les conclusions par des augmentations de salaire, ce qui implique – comme l'ont même relevé les économistes la semaine dernière – un accroissement du pouvoir de négociation des travailleurs. Mais il faut bien se rendre compte qu'une telle démarche n'est pas sans conséquence.

Il faut tout d'abord obtenir une reconnaissance effective du droit de négociation collective, y compris du droit de grève. Faute de négociation collective digne de ce nom, on ne peut que sombrer dans la mendicité collective. Le rapport que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a soumis cette année à la Commission de l'application des normes présente un panorama mondial des pays dans lesquels ces droits font l'objet de lourdes restrictions.

Il faut ensuite que les gouvernements respectent l'autonomie des partenaires sociaux et ne remettent donc pas en cause les résultats obtenus de manière concertée dans le cadre de la négociation collective. Les partenaires sociaux sont des organisations démocratiques qui ont pour mission de rechercher des compromis équilibrés; on voit mal comment ils pourraient y parvenir si les gouvernements bouleversent cet équilibre une fois l'accord conclu.

Troisièmement, s'il est vrai qu'il n'existe pas de modèle unique en matière de dialogue social, la négociation collective centralisée, ou tout au moins coordonnée au niveau central, constitue de toute évidence un modèle plus performant, ce que de récents travaux de recherche effectués par l'Organisation de coopération et de développement économiques

---

(OCDE) ont permis d'établir clairement. Comme l'a fait remarquer un économiste néerlandais, les arrangements négociés au niveau des entreprises servent trop fréquemment de prétexte pour se soustraire à des responsabilités sociales plus étendues. Enfin, et ce n'est pas le moins important, il nous faut soutenir efficacement le droit de négociation collective pour l'ensemble des travailleurs, conformément aux dispositions de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ce qui englobe donc les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs domestiques, les travailleurs engagés dans toutes les formes atypiques d'emploi et ceux qui occupent de nouvelles formes d'emploi liées à l'univers numérique. Nous devons en particulier soutenir le droit de négociation collective pour les travailleurs indépendants, ce qui a été confirmé à maintes reprises par la Commission de l'application des normes; les suggestions formulées en ce sens en 2016 par cette dernière ont d'ailleurs permis à l'Irlande de réaliser en 2017 une avancée juridique décisive qui pourrait inspirer d'autres Etats Membres.

Dans la plupart des cas, les travailleurs des plates-formes numériques sont des salariés – en tout cas ils en ont toutes les caractéristiques. Quoi qu'il en soit, salariés ou non, ce sont des travailleurs bénéficiant de droits fondamentaux au travail.

**M. De Meester**  
Employeur (Belgique)  
*(original anglais)*

Je tiens à remercier tous mes collègues pour les conclusions auxquelles ont abouti nos travaux et dont j'estime qu'il y a pleinement lieu d'être satisfait.

Notre commission avait en particulier pour responsabilité, je dirais même pour devoir, d'apporter la preuve que le dialogue social et le tripartisme sont essentiels si l'on veut être en mesure de relever tous les défis et de tirer parti de toutes les possibilités dont le monde du travail est porteur.

Dans un monde qui, vu de l'extérieur, évolue à une vitesse stupéfiante, il est plus que jamais crucial que les employeurs, les travailleurs et les gouvernements se réunissent pour débattre des questions qui les préoccupent et tenter de trouver des solutions communes.

Il y a d'innombrables défis et possibilités. Je souhaiterais toutefois m'attarder un instant sur deux d'entre eux, en raison du caractère prioritaire qu'ils revêtent pour les employeurs. Il importe tout d'abord que les partenaires sociaux, s'ils veulent continuer de jouer un rôle utile, procèdent à une autocritique et s'adaptent aux situations mouvantes auxquelles ils sont confrontés. Le mot «représentativité» a été prononcé à de multiples reprises au cours de ces deux dernières semaines, et pour de bonnes raisons. L'un des enjeux principaux est en effet d'améliorer la représentativité des partenaires sociaux dans le monde entier, car la légitimité du dialogue social et de ses résultats en dépend. Un autre défi et une autre possibilité à mettre à profit pour les partenaires sociaux concernent les domaines de la formation et de l'éducation, qui revêtent une importance croissante dans un monde marqué par la rapidité des évolutions technologiques et de la numérisation.

Nous devons redoubler d'efforts et adapter les programmes d'éducation et de formation, mais aussi les modalités selon lesquelles ces programmes sont dispensés, aux évolutions en cours. Des programmes de formation professionnelle et de requalification devraient être mis en place afin d'être mieux en phase avec les transformations du monde du travail, de soutenir l'employabilité et de faire en sorte que les transitions entre les emplois soient aussi fluides et aisées que possible. Grâce à leur connaissance approfondie des réalités du marché du travail, les partenaires sociaux peuvent apporter une contribution significative dans les domaines de la formation et de l'éducation, en instituant notamment de véritables

---

processus de dialogue social. Le changement survient lorsque l'on écoute ceux dont on estime qu'ils font fausse route et en engageant le dialogue avec eux.

**M. Parkhouse**

Employeur (Namibie)

(original anglais)

J'ai eu l'honneur de faire partie du groupe de rédaction de la commission placé sous la direction avisée de la vice-présidente employeuse, M<sup>me</sup> Rudelli. Ce fut une expérience passionnante, et je m'associe à ce qui a été dit aujourd'hui, à savoir que c'est grâce à notre travail soutenu, notre sens du devoir et notre volonté de conciliation que nous avons pu aboutir à un bon résultat sur cette question si importante. Je souhaiterais dire quelques mots sur la manière dont mon pays, la Namibie, pourrait donner suite aux conclusions de la commission.

L'une des priorités du groupe des employeurs a été de faire en sorte que les débats et les conclusions de la commission ne reflètent pas uniquement le point de vue européen et ne cherchent pas à imposer une solution «universelle». Dans le cadre de cette Organisation, il est indispensable que les documents soient aussi pertinents pour les pays en développement que pour les pays développés.

Le dialogue social en Namibie est plus vif que jamais, mais gagnerait cependant à être un peu plus policé et à prendre de l'ampleur. La Namibie procède actuellement à la révision de sa législation du travail en consultation avec tous les partenaires sociaux, et je suis convaincu qu'à l'issue de ces travaux, le gouvernement veillera à ce que les recommandations tripartites soient appliquées.

La Namibie a un grave problème lié à l'économie informelle. Il y existe même une organisation dénommée «Organisation namibienne de l'économie informelle». A l'occasion de son lancement il y a trois ans, j'ai invité les membres de cette organisation à s'adresser à moi s'ils voulaient que je les aide gratuitement à formaliser leurs activités. A ce jour, près de trois ans plus tard, aucun d'entre eux ne s'est manifesté, et quand j'ai demandé au président de l'organisation ce qui pouvait expliquer une telle attitude, celui-ci m'a répondu, et je cite, «Vous leur avez fait peur, ils ne veulent pas rejoindre l'économie formelle.»

Il s'agit là de l'une des plus grandes difficultés auxquelles nous sommes tous confrontés: l'économie informelle ne veut pas être soumise aux dispositions réglementaires, ni à la fiscalité. Les effets sont de deux ordres: un manque à gagner pour l'Etat, mais surtout l'absence de protection et de droits au travail pour les travailleurs. Nous devons informer les commerçants de l'économie informelle des avantages que présente la formalisation. Certains ont franchi le pas. Nous devons les retrouver et les inciter à convaincre les autres de l'intérêt d'une telle démarche.

La Namibie s'est dotée d'un système tripartite qui fonctionne très bien, mais qui se limite malheureusement aux consultations et aux questions relatives au travail. Cela étant, dès lors qu'un accord bipartite est conclu, le gouvernement veille à ce qu'il soit respecté et, au besoin, à ce qu'il soit dûment publié au *Journal officiel* afin de le rendre juridiquement contraignant. Je suis fier et heureux de faire partie de ce système.

Sur ces mots, je remercie le président et mes homologues qui ont participé aux travaux de la commission d'être parvenus à un résultat aussi prometteur, et j'invite cette éminente assemblée à adopter les conclusions.



---

## **Le Président**

Je propose que nous passions à l'approbation du rapport de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, à savoir le compte rendu des travaux de la commission, qui figure aux paragraphes 1 à 282 du *Compte rendu provisoire*, n° 6B, avec son annexe.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport de la commission, étant entendu que les membres de la commission ont jusqu'au vendredi 15 juin à 18 heures pour demander que d'éventuelles corrections soient apportées à leurs interventions?

*(Le rapport – paragraphes 1 à 282 – et son annexe sont approuvés.)*

## **Résolution et conclusions**

### **Adoption des conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme**

#### **Le Président**

Nous passons à présent à l'adoption des conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, dont le texte figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 6A.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions, partie par partie, soit les paragraphes introductifs et les points 1 à 8?

*(Les conclusions – paragraphes introductifs et points 1 à 8 – sont adoptées, partie par partie.)*

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions dans leur intégralité?

*(Les conclusions sont adoptées dans leur intégralité.)*

### **Adoption de la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme**

#### **Le Président**

Nous passons à présent à l'adoption de la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, dont le texte figure également dans le *Compte rendu provisoire*, n° 6A.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

*(La résolution est adoptée.)*

---

Je tiens à remercier les membres de la commission ainsi que le secrétariat, pour leur contribution à la rédaction du rapport, des conclusions et de la résolution. Je crois comprendre que l'atmosphère au sein de la commission a été tout à fait positive, même si, semble-t-il, des échanges parfois vifs ont eu lieu, et que les délégués des trois groupes n'ont pas ménagé leurs efforts pour parvenir à un consensus tripartite.

Je remercie tous les participants et félicite à nouveau les membres de la commission et les membres de son bureau.

*(La séance est levée à 18 h 10.)*



## **Confirmation du Règlement des réunions régionales**

### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Introduction.....	1
Règlement des réunions régionales révisé (2018) .....	3

---

## Introduction

1. A sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), le Conseil d'administration, se fondant sur les recommandations du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, a approuvé un certain nombre d'amendements aux dispositions du Règlement des réunions régionales <sup>1</sup> et a décidé de présenter le Règlement des réunions régionales révisé à la Conférence internationale du Travail à sa 107<sup>e</sup> session (mai-juin 2018) pour confirmation, conformément à l'article 38, paragraphe 2, de la Constitution <sup>2</sup>. A cet égard, le Conseil d'administration a proposé que le Règlement révisé soit renvoyé en premier lieu à la Commission de proposition de la Conférence pour examen <sup>3</sup>. En outre, il a prié le Bureau de préparer, en vue de sa 334<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2018), une version révisée de la Note introductive, en tenant compte des débats du groupe de travail <sup>4</sup>.
2. En ce qui concerne la composition des réunions régionales, les amendements apportés au texte précisent qu'elle est établie sur la base d'une liste des Etats Membres par région que le Conseil d'administration dresse en tenant compte principalement de la couverture géographique des bureaux régionaux de l'OIT. Ils énoncent également l'ordre habituel dans lequel les réunions régionales se tiennent par rotation et ils confirment la souplesse laissée quant à la fréquence de ces réunions, qui continue de relever de l'autorité générale du Conseil d'administration. Les amendements aux paragraphes 2 et 3 de l'article 1 donnent effet au principe adopté par le Conseil d'administration à sa 331<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2017) selon lequel tout Membre est invité à participer en tant que membre à part entière aux réunions régionales d'une seule région, le Conseil d'administration étant libre d'inviter, au cas par cas, tout Etat Membre d'une autre région en qualité d'observateur. En outre, les amendements au paragraphe 1 de l'article 5, au paragraphe 1 de l'article 9, au paragraphe 1 de l'article 11 et au paragraphe 1 de l'article 12 précisent que seuls les Membres invités en tant que membres à part entière à une réunion régionale peuvent être élus au bureau de la réunion, présenter des motions et des amendements et prendre part aux votes.
3. En ce qui concerne l'égalité hommes-femmes, un paragraphe (le paragraphe 6) a été ajouté à l'article 1. Il fait fond sur l'engagement pris par l'OIT de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, tel qu'énoncé dans les résolutions de la Conférence concernant la participation des femmes aux réunions de l'OIT, et sur la résolution 1990/15 du Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies du 24 mai 1990.
4. Pour ce qui est des droits de participation, l'amendement au paragraphe 8 a) de l'article 1 clarifie le droit des conseillers techniques de prendre la parole pendant les séances plénières. En outre, l'amendement au paragraphe 3 de l'article 10 précise le droit de prendre la parole d'un Membre invité par le Conseil d'administration à assister à une réunion régionale en qualité d'observateur. De plus, un paragraphe (le paragraphe 8) a été ajouté à l'article 10 afin de ménager la souplesse nécessaire pour permettre les interventions des participants

<sup>1</sup> Documents [GB.332/WP/GBC/4](#) et [GB.332/INS/12](#).

<sup>2</sup> L'article 38 de la [Constitution de l'OIT](#) dispose ce qui suit: «1. L'Organisation internationale du Travail pourra convoquer telles conférences régionales ... qui lui paraîtront utiles pour atteindre les buts et objectifs de l'Organisation. 2. Les pouvoirs, fonctions et procédure des conférences régionales seront régis par des règles formulées par le Conseil d'administration et présentées par lui à la Conférence générale pour confirmation.»

<sup>3</sup> Documents [GB.332/WP/GBC/2](#), paragr. 20, et [GB.332/INS/12](#), paragr. 16.

<sup>4</sup> Document [GB.332/INS/12](#), paragr. 36.

---

externes invités, tels que les experts ou les modérateurs de panels, qui ne font pas partie des délégations ou entités nationales invitées en qualité d'observateur.

5. Sur la question des pouvoirs, l'amendement au paragraphe 7 de l'article 1 a pour effet de porter le délai de dépôt des pouvoirs de 15 à 21 jours avant la date d'ouverture de la réunion et d'harmoniser ainsi ce délai sur celui prévu pour la Conférence. L'amendement au paragraphe 3 c) de l'article 9 est inspiré d'une disposition similaire du Règlement de la Conférence, qui a pour objet d'empêcher qu'une personne ayant accepté la fonction de conseiller technique d'un délégué ne conteste la validité de la désignation dudit délégué.
6. En ce qui concerne l'accueil d'une réunion régionale, le paragraphe 2 de l'article 2 a été modifié et prévoit désormais que tout Etat souhaitant accueillir une réunion régionale doit conclure avec le Bureau, avant que le Conseil d'administration ne décide du lieu, un accord type qui garantisse un niveau de protection approprié. Tout en laissant une certaine latitude à l'Etat hôte, le Règlement révisé dispose qu'un certain nombre de clauses standard doivent figurer dans tout accord régissant l'accueil d'une réunion régionale. Ces clauses sont reproduites dans une nouvelle annexe du Règlement.
7. Enfin, s'agissant des résultats des travaux des réunions régionales, l'amendement à l'article 3 précise la forme que peuvent prendre les décisions de ces réunions et comment elles sont soumises au Conseil d'administration. En outre, l'amendement à l'article 4 indique plus clairement que le rapport établi par le Bureau devrait porter sur l'unique question inscrite à l'ordre du jour, telle qu'elle a été arrêtée par le Conseil d'administration.
8. La Conférence est appelée à examiner, en vue de sa confirmation, le Règlement des réunions régionales révisé.



---

# Règlement des réunions régionales révisé (2018)

## *Règlement ~~pour les~~des réunions régionales*<sup>1</sup>

### ARTICLE 1

#### *Composition des réunions régionales*

1. Les réunions régionales sont organisées périodiquement dans chacune des régions suivantes: Asie et Pacifique, Amériques, Afrique et Europe. Aux fins du présent Règlement, le Conseil d'administration dresse la liste des Membres de chaque région.

~~1.2.~~ Tout Etat Membre est invité par le Conseil d'administration à participer en tant que membre à part entière aux réunions régionales d'une seule région. Chaque réunion régionale est composée de deux délégués gouvernementaux, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs de chacun de ses membres à part entière.~~Etat ou territoire invité par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à se faire représenter à la réunion.~~

3. Le Conseil d'administration peut inviter tout Membre d'une autre région à assister à la réunion régionale en qualité d'observateur.

4. L'acceptation par un Etat ou un territoire Membre de l'invitation à se faire représenter à une réunion régionale implique qu'il prend en charge les frais de voyage et de séjour de sa délégation tripartite.

~~2~~5. Les délégués des employeurs et des travailleurs et leurs conseillers techniques sont désignés en accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives, soit des employeurs, soit des travailleurs, du pays ou du territoire du Membre considéré, pour autant que de telles organisations existent.

6. Les Membres mettent tout en œuvre pour promouvoir la représentation égale des femmes et des hommes dans leurs délégations.

~~3~~7. Les pouvoirs des délégués aux réunions régionales et de leurs conseillers techniques sont déposés au Bureau international du Travail quinze (15) vingt et un (21) jours au plus tard avant la date fixée pour l'ouverture de la réunion.

~~4.~~~~(1)~~8. Les délégués peuvent être accompagnés par des conseillers techniques qui peuvent participer à la réunion dans les conditions suivantes: et par tous conseillers supplémentaires susceptibles d'être désignés par l'Etat pour représenter les territoires non métropolitains des relations internationales desquelles cet Etat est responsable.

<sup>1</sup> L'OIT s'engage à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. A cette fin, des amendements ont été adoptés lors de la 97<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (Genève, 2008). Les dispositions du présent Règlement dans lesquelles est utilisé le genre masculin, au singulier ou au pluriel, se réfèrent sans distinction à une femme ou à un homme ou, suivant le contexte, à des femmes ou à des hommes.

---

a) Les conseillers techniques ne sont autorisés à prendre la parole qu'à la demande du délégué auquel ils sont adjoints et ne peuvent pas prendre part aux votes.

(2)b) Tout délégué peut, par une note écrite adressée au président, désigner l'un de ses conseillers techniques comme son suppléant.

(3)c) Tout conseiller technique qui remplace, en qualité de suppléant, un délégué a le droit de prendre la parole et de participer au vote dans les mêmes conditions que le délégué.

59. Des personnalités éminentes, par exemple les ministres des ~~Etats ou des territoires~~ Membres représentés participant à la réunion en tant que membres à part entière, ou des Etats constitutants ou des provinces de ces ~~Etats ou territoires~~, dans la compétence desquels entrent les questions traitées par la réunion et qui ne sont pas délégués ou conseillers techniques, peuvent aussi assister à la réunion.

610. Tout ~~Membre de l'Organisation internationale du Travail d'une région différente ou tout~~ Etat non Membre de l'Organisation internationale du Travail qui a été invité par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail peut être représenté à la réunion par une délégation d'observateurs.

711. Les mouvements de libération reconnus par l'Union africaine ou la Ligue des Etats arabes qui ont été invités par le Conseil d'administration peuvent être représentés à la réunion par une délégation d'observateurs.

812. Des représentants des organisations internationales universelles ou régionales officielles et des organisations internationales universelles ou régionales non gouvernementales qui ont été invitées par le Conseil d'administration soit individuellement, soit aux termes d'un accord permanent, à se faire représenter à la réunion, peuvent y participer en tant qu'observateurs.

913. Les membres du bureau du Conseil d'administration qui ne font pas partie des délégués accrédités à la réunion régionale peuvent assister à la réunion.

## ARTICLE 2

### *Ordre du jour et lieu des réunions régionales*

1. L'ordre du jour de la réunion régionale est arrêté par le Conseil d'administration.

2. Le Conseil d'administration détermine la date et le lieu de la réunion régionale. L'Etat Membre qui propose d'accueillir la réunion régionale doit garantir, avant que le Conseil d'administration ne décide du lieu, au moins le niveau de protection prévu par la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947), notamment son annexe I relative à l'Organisation internationale du Travail. L'Etat Membre conclut un accord avec le Bureau international du Travail qui comporte les clauses standard reproduites dans l'annexe du présent Règlement.

---

## ARTICLE 3

### *Forme des décisions des réunions régionales*

Sauf indication contraire du Conseil d'administration, les décisions des réunions régionales prennent la forme de ~~résolutions-conclusions~~ sur des sujets se rapportant à la question (~~ou aux questions~~) à l'ordre du jour, ~~de conclusions ou de rapports~~ ou de résolutions adressées au Conseil d'administration. Ces décisions sont consignées dans un rapport de la réunion soumis au Conseil d'administration.

## ARTICLE 4

### *Rapports ~~pour les~~ soumis aux réunions régionales*

1. Le Bureau international du Travail prépare un rapport sur la question (~~ou les questions~~) à l'ordre du jour ~~un rapport visant à faciliter un échange de vues sur les problèmes soumis à la réunion.~~

2. Ce rapport est expédié par le Bureau international du Travail de manière à parvenir aux gouvernements deux mois au moins avant l'ouverture de la réunion. Le bureau du Conseil d'administration peut approuver des délais plus courts si des circonstances exceptionnelles l'exigent.

## ARTICLE 5

### *Bureau ~~des réunions~~ de la réunion*

1. Chaque réunion régionale élit un bureau composé d'un président et de trois vice-présidents parmi les Membres participant à la réunion régionale en tant que membres à part entière. ~~Pour l'élection du président, il faudrait tenir compte de la nécessité d'offrir à tous les Membres et les groupes la possibilité d'exercer cette fonction.~~

2. Les trois vice-présidents sont élus par la réunion suivant le choix respectif des délégués gouvernementaux, employeurs et travailleurs.

## ARTICLE 6

### *Fonctions du bureau*

1. Le président a pour tâche d'ouvrir et de lever la séance, de donner connaissance à la réunion des communications qui la concernent, de diriger les délibérations, de veiller au maintien de l'ordre, d'assurer l'observation des dispositions du présent Règlement, de mettre les propositions aux voix et de proclamer les résultats des scrutins.

2. Le président ne peut participer ni aux discussions ni aux votes. Toutefois, le président peut désigner un ~~délégué~~ suppléant dans les conditions prévues au paragraphe ~~8 b)4(2)~~ de l'article 1 du présent Règlement.

3. Les vice-présidents président, à tour de rôle, les séances ou parties ~~fractions~~ de séances que le président est dans l'impossibilité de présider.

4. Les vice-présidents ont les mêmes droits et devoirs que le président lorsqu'ils en exercent les fonctions.

5. Le bureau établit le programme de travail de la réunion, organise les débats, détermine, s'il y a lieu, la durée maximale des discours et fixe la date et

---

l'heure des séances de la réunion et de ses organes subsidiaires, le cas échéant; il fait rapport à la réunion sur toute question controversée appelant une décision pour assurer le bon déroulement de ses travaux.

#### ARTICLE 7

##### *Secrétariat*

Le Directeur général du Bureau international du Travail, étant chargé de l'organisation de la réunion, est responsable du secrétariat général de la réunion et des services du secrétariat placés sous son contrôle soit directement, soit par l'intermédiaire d'un représentant qu'il aura désigné.

#### ARTICLE 8

##### *Commissions*

Chaque réunion régionale désigne une Commission de vérification des pouvoirs et tout autre organe subsidiaire qu'elle juge nécessaire; ces organes subsidiaires seront soumis mutatis mutandis au présent Règlement applicable à la réunion, à moins que la réunion n'en décide autrement.

#### ARTICLE 9

##### *Vérification des pouvoirs*

1. La Commission de vérification des pouvoirs est composée d'un délégué gouvernemental, d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs, comptant tous parmi les Membres participant à la réunion régionale en tant que membres à part entière.

2. La Commission de vérification des pouvoirs examine les pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques, de même que toute protestation alléguant qu'un délégué ou un conseiller technique des employeurs ou des travailleurs n'a pas été désigné conformément aux dispositions du paragraphe 25 de l'article 1 du présent Règlement. La commission peut aussi, si elle dispose du temps nécessaire, examiner toute plainte alléguant qu'un Membre ne s'est pas acquitté de son obligation de prendre en charge les frais de voyage et de séjour de sa délégation tripartite aux termes du paragraphe 4 de l'article 1 ci-dessus. La commission peut aussi recevoir des communications et les examiner.

3. Une protestation ou une plainte est recevable dans les cas suivants:

- a) elle est communiquée au secrétariat de la réunion dans un délai de deux heures après l'heure prévue d'ouverture de la réunion, à moins que la commission n'estime que le retard est dû à des raisons valables;
- b) les auteurs de la protestation ou de la plainte ne restent pas anonymes;
- c) l'auteur de la protestation n'est pas le conseiller technique du délégué dont la désignation est contestée;
- ed) la protestation n'est pas motivée par des faits ou allégations identiques à ceux que la Conférence internationale du Travail ou une réunion régionale a précédemment discutés et reconnus non pertinents ou non fondés.

---

4. La Commission de vérification des pouvoirs soumet sans délai son rapport à la réunion, qui demande au Bureau de porter le rapport à l'attention du Conseil d'administration.

#### ARTICLE 10

##### *Droit de parole*

1. Personne ne peut parler sans avoir demandé la parole au président qui l'accordera en principe dans l'ordre des demandes, sans perdre de vue que la priorité revient aux délégués.

2. Le Directeur général du Bureau international du Travail ou son représentant peut prendre la parole devant la réunion avec l'autorisation du président.

3. Les personnes ayant le droit d'assister à la réunion en vertu des paragraphes ~~3, 9, 10, 11 ou 13~~ ~~5, 6, 7 ou 9~~ de l'article 1 et les représentants des organisations internationales universelles ou régionales officielles peuvent, avec la permission du président, prendre la parole devant la réunion dans toutes les discussions en séance plénière.

4. Les représentants des organisations internationales universelles ou régionales non gouvernementales ayant le droit d'assister à la réunion en vertu du paragraphe ~~§12~~ de l'article 1 peuvent, avec la permission du président et des vice-présidents, prendre la parole ou prononcer ou faire circuler des déclarations, pour informer la réunion sur des questions se rapportant à son ordre du jour. En l'absence d'accord, le président soumettra la question à la réunion qui statuera sans discussion.

5. Avec la permission du président, un membre du bureau du Conseil d'administration peut prendre la parole devant la réunion.

6. La parole peut être retirée par le président si l'orateur s'écarte du sujet à l'examen.

7. Aucun discours ne peut, sans l'assentiment unanime du bureau de la réunion, excéder cinq minutes.

8. Lorsque les discussions de la réunion sont menées sous la forme de débats interactifs, les personnes invitées n'appartenant pas à l'une des catégories énumérées aux paragraphes 3 et 4 sont autorisées à participer à la discussion, et le président peut déléguer à ces personnes le pouvoir de diriger les débats. Le paragraphe 7 de l'article 10 ne s'applique pas à ces débats.

#### ARTICLE 11

##### *Motions, résolutions et amendements*

1. Sous réserve des règles suivantes, tout délégué d'un Membre participant à la réunion régionale en tant que membre à part entière peut présenter une motion, une résolution ou un amendement.

2. Aucune motion ou résolution et aucun amendement ne seront mis en discussion s'ils n'ont été appuyés.



---

3. (1) Les motions d'ordre peuvent être présentées sans préavis et sans qu'il en soit remis une copie au secrétariat de la réunion. Elles peuvent être présentées à tout moment, sauf depuis l'instant où le président désigne un orateur jusqu'à l'instant où l'orateur a terminé son intervention.

(2) Ces motions d'ordre comprennent les motions suivantes:

- a) motion tendant au renvoi de la question;
- b) motion tendant à remettre l'examen de la question à une date ultérieure;
- c) motion tendant à lever la séance;
- d) motion tendant à remettre la discussion d'une question particulière;
- e) motion tendant à clore la discussion.

4. (1) Aucune résolution ne peut être présentée à une séance de la réunion si le texte n'en a pas été déposé au secrétariat de la réunion un jour à l'avance.

(2) Une telle résolution doit être traduite et distribuée par les soins du secrétariat au plus tard au cours de la séance précédant celle à laquelle ladite résolution doit être discutée.

(3) Les amendements à une résolution peuvent être présentés sans avis préalable si le texte de l'amendement est remis, par écrit, au secrétariat de la réunion avant qu'il ne soit mis en discussion.

5. (1) Les amendements doivent être mis aux voix avant la résolution à laquelle ils se rapportent.

(2) Si une motion ou une résolution fait l'objet de plusieurs amendements, le président détermine l'ordre dans lequel ils seront mis en discussion et mis aux voix, sous réserve des dispositions suivantes:

- a) toute motion ou résolution ou tout amendement doit être mis aux voix;
- b) il sera procédé au vote soit sur chaque amendement pris séparément, soit en opposant un amendement aux autres, à la discrétion du président; mais, si des amendements sont mis aux voix en opposition à d'autres amendements, la motion ou la résolution ne sera considérée comme amendée qu'après que l'amendement ayant recueilli le plus grand nombre de votes affirmatifs aura été mis aux voix isolément et adopté;
- c) si une motion ou une résolution est amendée à la suite d'un vote, la motion ou la résolution ainsi amendée sera soumise à la réunion pour un vote final.

6. Tout amendement peut être retiré par la personne qui l'a présenté, à moins qu'un amendement à cet amendement ne soit en discussion ou n'ait été adopté. Tout amendement ainsi retiré peut être présenté à nouveau sans préavis par tout autre délégué.

7. Tout délégué peut, à tout moment, attirer l'attention sur le fait que les règles ne sont pas observées et, dans ce cas, le président fait connaître immédiatement sa décision.

---

## ARTICLE 12

### *Votes et quorum*

1. Sous réserve des dispositions du paragraphe 4 de l'article 13 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail<sup>2</sup>, chaque délégué d'un Membre participant à la réunion régionale en tant que membre à part entière a le droit de participer ~~personnellement~~ individuellement aux votes pour se prononcer sur toutes les questions examinées par la réunion.

2. Au cas où l'un des Membres représentés n'aurait pas désigné l'un des délégués non gouvernementaux auxquels il a droit, l'autre délégué non gouvernemental aura le droit de prendre part aux discussions de la réunion, mais n'aura pas le droit de voter.

3. Dans la mesure du possible, les décisions sont prises par consensus. En l'absence d'un tel consensus dûment constatée et proclamée par le président, les décisions seront prises à la majorité simple des suffrages exprimés par les délégués présents à la séance et possédant le droit de vote.

4. La réunion vote en principe à main levée.

5. Aucun vote n'est acquis si le nombre des suffrages exprimés, affirmatifs et négatifs, est inférieur à la moitié du nombre des délégués à la réunion possédant le droit de vote.

6. Le vote est constaté par le secrétariat et proclamé par le président.

7. Aucune résolution, conclusion ou motion ni aucun rapport ou amendement ne sont considérés comme ayant été adoptés si le vote révèle qu'il y a égalité des voix pour et contre.

## ARTICLE 13

### *Langues*

Les langues de travail de la réunion sont déterminées par le Conseil d'administration qui peut demander au secrétariat de prendre les dispositions voulues pour assurer l'interprétation et la traduction des documents à partir et vers d'autres langues, compte tenu des ressources financières disponibles.

## ARTICLE 14

### *Autonomie des groupes*

Sous réserve des dispositions du présent Règlement, chaque groupe est maître de sa propre procédure.

<sup>2</sup> Le paragraphe 4 de l'article 13 dispose ce qui suit: «Un Membre de l'Organisation en retard dans le paiement de sa contribution aux dépenses de l'Organisation ne peut participer au vote à la Conférence, au Conseil d'administration ou à toute commission ou aux élections de membres du Conseil d'administration si le montant de ses arriérés est égal ou supérieur à la contribution due par lui pour les deux années complètes écoulées. La Conférence peut néanmoins, par un vote à la majorité des deux tiers des suffrages émis par les délégués présents, autoriser ce Membre à participer au vote si elle constate que le manquement est dû à des circonstances indépendantes de sa volonté.»

---

## **Annexe**

### **Clauses standard d'un accord régissant l'accueil d'une réunion régionale**

#### **Organisation**

1. Sauf disposition contraire du présent accord, l'OIT a l'entière responsabilité de l'organisation et de la conduite de la réunion conformément au Règlement des réunions régionales et aux autres règlements, règles et pratiques de l'OIT applicables.
2. Sans limiter la portée du paragraphe qui précède, l'OIT est en particulier seule responsable:
  - i) de l'accréditation des participants à la réunion conformément à ses règles et pratiques applicables;
  - ii) de la préparation et du déroulement de la réunion conformément au Règlement des réunions régionales de l'OIT;
  - iii) de l'établissement du programme de la réunion.
3. Le gouvernement prête son concours à l'OIT pour les questions de protocole et de sécurité, y compris en ce qui concerne l'accueil et le traitement qu'il convient de réserver aux chefs d'Etat, aux chefs de gouvernement et aux ministres participant à la réunion.

#### **Privilèges, immunités et facilités**

4. Le lieu de la réunion est considéré comme faisant partie intégrante des locaux de l'OIT aux fins de l'article III, section 5, de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées.
5. Le gouvernement applique à l'Organisation, à ses biens, fonds et avoirs, à ses fonctionnaires et experts, ainsi qu'à tous les représentants des Etats Membres, des observateurs et des personnalités éminentes invités à la réunion les dispositions de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées et de son annexe I relative à l'OIT.
6. Le gouvernement veille au déroulement rapide des procédures afin de faciliter le voyage aller et retour et le séjour en/au/à [nom du pays hôte] de toutes les personnes énumérées au paragraphe précédent, ainsi que des membres de leur famille, pendant toute la durée de leurs fonctions, mission(s) ou séjour(s) liés directement ou indirectement à la réunion.
7. Toutes les personnes énumérées au paragraphe [x] ont le droit d'entrer sur le territoire de/du [nom du pays hôte] et de le quitter, et aucune restriction ne sera imposée à leurs déplacements depuis et vers le lieu de la réunion.
8. Les représentants consulaires à l'étranger ont pour instruction de délivrer des visas aux fonctionnaires de l'Organisation et aux représentants des Etats Membres invités à la réunion sans retard ni délai d'attente, sans exiger la présence des intéressés ni le règlement de frais de visa. L'OIT communique

---

les noms de ses fonctionnaires et des personnalités éminentes au gouvernement, ainsi que la liste officielle des délégations publiée par l'Organisation, ladite liste pouvant servir de base à la vérification des délégations des Etats Membres. Toutes les autres personnes énumérées au paragraphe [x] se verront délivrer un visa selon une procédure rapide.

9. Le gouvernement prend toutes les mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer une sécurité adéquate pendant toute la durée de la réunion en coopération étroite avec l'OIT et, en particulier, dans le plein respect des privilèges et immunités de l'Organisation.

10. Le gouvernement prend les dispositions administratives appropriées en vue de la remise ou du remboursement du montant des taxes à la consommation ou de tout autre droit ou taxe susceptible d'être exigé à l'achat par l'OIT de biens ou de services destinés à un usage officiel dans le cadre de la réunion.

### **Logo et nom**

11. Les parties conviennent que la réunion a pour seul logo celui créé par l'OIT. L'Organisation détient tous les droits de propriété intellectuelle associés au logo.

12. L'OIT octroie au gouvernement, et ce dernier accepte, une licence d'exploitation mondiale exclusive et incessible du logo de la réunion uniquement à des fins liées à l'accueil et au bon déroulement de la réunion.

13. Sauf disposition contraire du présent accord ni le gouvernement ni aucune autre entité agissant en son nom n'utilise le nom ou l'emblème de l'OIT/du BIT, sous quelque forme ou dans quelque but que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'OIT.

14. Sauf disposition contraire du présent accord ni le gouvernement ni aucune autre entité agissant en son nom n'utilise le titre de la réunion, à savoir «...» ou tout sigle s'y rapportant, sans l'autorisation écrite préalable de l'OIT.

### **Responsabilité**

15. Le gouvernement indemnise l'OIT et l'exonère de toute responsabilité en cas de poursuite, réclamation ou demande pour tout dommage corporel ou matériel pouvant être causé aux personnes ou aux installations mises à disposition par le gouvernement, à moins qu'un tel dommage corporel ou matériel ne résulte d'une négligence grave ou d'une faute intentionnelle commise par l'OIT ou ses fonctionnaires.

### **Amendements à l'accord**

16. Les parties peuvent modifier l'une quelconque des clauses du présent accord, à l'exception des dispositions relatives aux privilèges et immunités de l'OIT et à ses droits de propriété intellectuelle, d'un commun accord écrit entre les parties et signé par leurs représentants autorisés.

---

## **Règlement des litiges**

17. Les parties mettent tout en œuvre afin de régler à l'amiable tous les litiges, controverses ou réclamations découlant du présent accord ou de son interprétation ou s'y rapportant. Tout litige, controverse ou réclamation découlant du présent accord ou s'y rapportant est résolu par voie de négociation directe entre les parties.

## **Annulation, report ou résiliation**

18. L'OIT, en tant qu'organisation intergouvernementale, peut être appelée par son Conseil d'administration à reporter, annuler ou déplacer la réunion. En pareil cas, l'OIT informe en conséquence le gouvernement de cette décision. L'accord prend immédiatement fin et chaque partie assume ses propres frais.

19. Si la réunion est annulée ou reportée d'un commun accord entre le gouvernement et l'OIT, y compris en cas de force majeure, le présent accord prend immédiatement fin et chaque partie assume ses propres frais.

20. En cas d'annulation, de suspension ou de report de la réunion, ou encore de changement du lieu de la réunion par l'une des parties, l'autre partie est en droit de résilier le présent accord. Les parties se consultent au moins trente (30) jours avant ladite résiliation. En cas de résiliation, chaque partie assume ses propres frais.





## Huitième question à l'ordre du jour: questions maritimes

### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Huitième question à l'ordre du jour: questions maritimes	
Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), tels qu'adoptés par la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de l'article XIII de la convention .....	1
Annexe.....	3

---

## **Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), tels qu'adoptés par la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de l'article XIII de la convention**

1. La Commission tripartite spéciale instituée en vertu de l'article XIII de la MLC, 2006<sup>1</sup>, s'est réunie à Genève du 23 au 27 avril 2018 et a adopté, conformément à l'article XV, paragraphe 4, de la MLC, 2006, les amendements au code relatifs à l'application des règles 2.1, 2.2 et 2.5 de la MLC, 2006. Les amendements ont été adoptés à une très large majorité<sup>2</sup>. Le texte des amendements figure en annexe du présent document.
2. Conformément à l'article XV, paragraphe 5, de la MLC, 2006, et à l'article 17 du règlement de la Commission tripartite spéciale, les amendements au code de la convention – accompagnés d'un commentaire – doivent être communiqués par le président de la commission au Conseil d'administration pour transmission à la session suivante de la Conférence internationale du Travail. La troisième réunion de la commission s'étant tenue après la 332<sup>e</sup> session (mars 2018) du Conseil d'administration, les amendements ont été portés à la connaissance du bureau du Conseil d'administration, qui a décidé de les transmettre à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.
3. Les amendements, présentés par le groupe des représentants des gens de mer à la Commission tripartite spéciale, concernent la protection des salaires et des prestations des gens de mer tenus en captivité à bord du navire ou ailleurs à la suite d'actes de piraterie ou de vols à main armée à l'encontre des navires<sup>3</sup>.
4. Le premier amendement au code concerne l'application de la règle 2.1 – Contrat d'engagement maritime – et vise à garantir qu'un contrat d'engagement maritime continue à produire ses effets lorsqu'un marin est tenu en captivité à la suite d'actes de piraterie ou de vols à main armée à l'encontre des navires.
5. Le deuxième amendement au code concerne la règle 2.2 – Salaires – et prévoit que, lorsqu'un marin est tenu en captivité, le salaire et autres prestations prévus dans le contrat d'engagement maritime, la convention collective ou la législation nationale applicables continuent de lui être versés et les virements prévus continuent d'être effectués pendant toute la période de captivité, jusqu'à ce que le marin soit libéré et dûment rapatrié, ou, lorsque le marin décède pendant sa captivité, jusqu'à la date de son décès telle que déterminée conformément à la législation nationale applicable.

<sup>1</sup> La MLC, 2006, est entrée en vigueur le 20 août 2013 et, au 10 mai 2018, avait été ratifiée par 86 Etats Membres. On trouvera de plus amples informations à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--fr/index.htm>.

<sup>2</sup> Aucun vote contre les amendements n'a été enregistré, et seuls trois gouvernements se sont abstenus.

<sup>3</sup> Aux fins des amendements, *piraterie* s'entend au sens de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer de 1982, et *vols à main armée à l'encontre des navires* désigne tout acte illicite de violence, de détention ou de déprédation, ou menace de tels actes, autre qu'un acte de piraterie, commis à des fins privées contre un navire, ou contre des personnes ou des biens à son bord, dans les eaux intérieures, les eaux archipélagiques ou la mer territoriale d'un Etat, ou tout acte ayant pour but d'inciter à commettre un acte défini ci-dessus ou commis dans l'intention de le faciliter.

- 
6. Le troisième amendement au code concerne la règle 2.5 – Rapatriement – et vise à garantir que le droit au rapatriement ne puisse pas expirer tant qu’un marin est tenu en captivité à la suite d’actes de piraterie ou de vols à main armée à l’encontre des navires.
  7. Conformément à l’article XV, paragraphe 5, de la convention, ces amendements, pour être approuvés par la Conférence, doivent recueillir la majorité des deux tiers des voix des délégués présents. S’ils sont approuvés par la Conférence, ils sont notifiés à chacun des Membres dont l’instrument de ratification de la MLC, 2006, a été enregistré avant la date de cette approbation. Les Membres concernés disposent d’un délai de deux ans à compter de la date de notification (sauf si la Conférence fixe un délai différent) pour exprimer formellement leur désaccord. Les amendements entrent en vigueur six mois après la fin du délai, sauf si plus de 40 pour cent des Membres ayant ratifié la convention et représentant 40 pour cent au moins de la jauge brute de la flotte marchande mondiale expriment formellement leur désaccord. Si cette majorité n’est pas atteinte, les amendements sont renvoyés devant la Commission tripartite spéciale pour réexamen.
  8. Il est rappelé que, à sa 103<sup>e</sup> session (juin 2014), la Conférence internationale du Travail a approuvé pour la première fois des amendements adoptés par la Commission tripartite spéciale<sup>4</sup>. Ces amendements concernaient les questions relatives à l’abandon des marins et les demandes d’indemnisation des gens de mer en cas de décès ou d’incapacité de longue durée résultant d’un accident du travail, d’une maladie professionnelle ou d’un risque professionnel. Ils sont entrés en vigueur le 17 janvier 2017. A sa 105<sup>e</sup> session (juin 2016), la Conférence internationale du Travail a approuvé deux autres amendements qui avaient aussi été adoptés par la Commission tripartite spéciale<sup>5</sup> – l’un visant à éliminer le harcèlement et l’intimidation à bord des navires et l’autre prévoyant la possibilité de proroger, dans certaines circonstances, la validité du certificat de travail maritime pour une durée maximale de cinq mois. Ces amendements devraient entrer en vigueur le 8 janvier 2019.
  9. La Conférence est appelée à examiner, en vue de leur approbation, les amendements au code de la MLC, 2006, adoptés par la Commission tripartite spéciale à sa troisième réunion.

<sup>4</sup> Conférence internationale du Travail, 103<sup>e</sup> session, Compte rendu des travaux, *Comptes rendus provisoires*, n<sup>os</sup> 2 et 16.

<sup>5</sup> Conférence internationale du Travail, 105<sup>e</sup> session, Compte rendu des travaux, *Compte rendu provisoire*, n<sup>o</sup> 3-1.

---

## Annexe

### Amendement au code de la MLC, 2006, concernant la règle 2.1

#### **Norme A2.1 – Contrat d’engagement maritime**

Insérer un nouveau paragraphe 7, comme suit:

7. Tout Membre exige qu’un contrat d’engagement maritime continue à produire ses effets lorsque, à la suite d’actes de piraterie ou de vols à main armée à l’encontre des navires, le marin est tenu en captivité à bord du navire ou ailleurs, même si la date fixée pour son échéance est passée ou que l’une ou l’autre partie a notifié sa suspension ou résiliation. Aux fins du présent paragraphe, l’expression:

- a) *piraterie* s’entend au sens de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer de 1982;
- b) *vols à main armée à l’encontre des navires* désigne tout acte illicite de violence, de détention ou de déprédation, ou menace de tels actes, autre qu’un acte de piraterie, commis à des fins privées contre un navire, ou contre des personnes ou des biens à son bord, dans les eaux intérieures, les eaux archipélagiques ou la mer territoriale d’un Etat, ou tout acte ayant pour but d’inciter à commettre un acte défini ci-dessus ou commis dans l’intention de le faciliter.

### Amendement au code de la MLC, 2006, concernant la règle 2.2

#### **Norme A2.2 – Salaires**

Insérer un nouveau paragraphe 7, comme suit:

7. Lorsque, à la suite d’actes de piraterie ou de vols à main armée à l’encontre des navires, un marin est tenu en captivité à bord du navire ou ailleurs, le salaire et autres prestations prévus dans son contrat d’engagement maritime, la convention collective ou la législation nationale applicables continuent de lui être versés, et les virements prévus continuent d’être effectués, conformément au paragraphe 4 de la présente norme, pendant toute la période de captivité, jusqu’à ce que le marin soit libéré et dûment rapatrié, conformément à la norme A2.5.1 ou, lorsque le marin décède pendant sa captivité, jusqu’à la date de son décès telle que déterminée conformément à la législation nationale applicable. Les expressions *piraterie* et *vols à main armée à l’encontre des navires* ont la même signification qu’au paragraphe 7 de la norme A2.1.

---

**Amendement au code de la MLC, 2006,  
concernant la règle 2.5 – Rapatriement**

***Principe directeur B2.5.1 – Conditions des droits  
au rapatriement***

Remplacer le paragraphe 8 par ce qui suit:

8. Le droit au rapatriement peut expirer si le marin intéressé ne le revendique pas dans un délai raisonnable défini par la législation nationale ou les conventions collectives, sauf lorsque le marin est tenu en captivité à bord du navire ou ailleurs, à la suite d'actes de piraterie ou de vols à main armée à l'encontre des navires. Les expressions *piraterie* et *vols à main armée à l'encontre des navires* ont la même signification qu'au paragraphe 7 de la norme A2.1.





## Rapport de la Commission de proposition

### *Table des matières*

	<i>Page</i>
1. Election du bureau de la commission.....	1
2. Rappel des pouvoirs de la Commission de proposition et délégation de pouvoirs à son bureau selon les dispositions du Règlement de la Conférence.....	1
3. Abrogation des conventions n <sup>os</sup> 21, 50, 64, 65, 86 et 104 et retrait des recommandations n <sup>os</sup> 7, 61 et 62.....	1
4. Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), tels qu'adoptés par la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de l'article XIII de la convention.....	3
5. Confirmation du <i>Règlement des réunions régionales</i> (2018).....	4

### *Annexes*

I. Proposition d'abrogation de six conventions internationales du travail et de retrait de trois recommandations internationales du travail.....	5
II. Amendement au code de la MLC, 2006.....	9
III. <i>Règlement des réunions régionales révisé</i> (2018).....	11

---

## 1. Election du bureau de la commission

Conformément à l'article 57 du Règlement de la Conférence, la Commission de proposition a constitué son bureau, comme suit:

*Président:* M. J.E. Aguirre (membre gouvernemental, Paraguay)

*Vice-président employeur:* M. H. Matsui (membre employeur, Japon)

*Vice-présidente travailleuse:* M<sup>me</sup> C. Passchier (membre travailleuse, Pays-Bas)

## 2. Rappel des pouvoirs de la Commission de proposition et délégation de pouvoirs à son bureau selon les dispositions du Règlement de la Conférence

La Commission de proposition note que, en vertu du paragraphe 2 de l'article 4 du Règlement de la Conférence, il lui incombe, en outre les fonctions qui sont traditionnellement les siennes, de fixer la date des séances plénières et leur ordre du jour et d'agir au nom de la Conférence pour ce qui concerne les décisions sur des questions de routine non sujettes à controverse; elle peut déléguer ces pouvoirs à son bureau. La commission note également que cette année certaines des formalités qu'elle accomplissait habituellement ont déjà été approuvées par la Conférence à sa séance d'ouverture, sur la base des propositions formulées par le Conseil d'administration à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), qui figurent dans le *Compte rendu provisoire*, n° 1A. Pour le reste de la session, selon la pratique habituelle, les formalités relatives au déroulement des travaux de la Conférence continueront de relever du bureau de la Commission de proposition.

*La Commission de proposition délègue à son bureau le pouvoir de régler le programme des travaux de la Conférence, de fixer l'heure et l'ordre du jour des séances plénières et de prendre des décisions à propos des questions de routine non sujettes à controverse nécessaires à la bonne marche des travaux de la Conférence. Elle lui délègue également le pouvoir d'approuver son rapport en vue de sa soumission à la Conférence.*

## 3. Abrogation des conventions n<sup>os</sup> 21, 50, 64, 65, 86 et 104 et retrait des recommandations n<sup>os</sup> 7, 61 et 62

A sa 328<sup>e</sup> session (novembre 2016), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 107<sup>e</sup> session (2018) de la Conférence internationale du Travail la question relative à l'abrogation de six conventions et au retrait de trois recommandations, à savoir: la convention (n° 21) sur l'inspection des émigrants, 1926, la convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936, la convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939, la convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939, la convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947, la convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955, la recommandation (n° 7) sur la durée du

---

travail (pêche), 1920, la recommandation (n° 61) sur les travailleurs migrants, 1939, et la recommandation (n° 62) sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939<sup>1</sup>.

En vertu du paragraphe 9 de l'article 19 de la Constitution, la Conférence est habilitée, à la majorité des deux tiers et sur la proposition du Conseil d'administration, à abroger une convention en vigueur s'il apparaît que celle-ci a perdu son objet ou qu'elle n'apporte plus de contribution utile à l'accomplissement des objectifs de l'Organisation. Conformément à l'article 45*bis*, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence, cette dernière peut retirer des conventions qui ne sont pas en vigueur ainsi que des recommandations.

Conformément à l'article 45*bis*, paragraphe 2, du Règlement de la Conférence, le Bureau a établi deux rapports que la Conférence doit examiner au titre de la question VII de l'ordre du jour. Le premier, à savoir le rapport VII (1)<sup>2</sup>, a été publié en novembre 2017 de façon à ce qu'il parvienne aux gouvernements au plus tard dix-huit mois avant l'ouverture de la 107<sup>e</sup> session (2018) de la Conférence. Il contenait un questionnaire demandant à tous les Etats Membres d'indiquer, dans un délai de douze mois, leur position au sujet de ces abrogations et retraits. Les gouvernements ont aussi été priés de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant d'arrêter définitivement leurs réponses. Sur la base des réponses reçues, le Bureau a établi un deuxième rapport, le rapport VII (2)<sup>3</sup>, qui a été mis à la disposition des Etats Membres au début de l'année 2018. Ce rapport résume les réponses reçues au questionnaire et contient un jeu de conclusions proposées, préparé sur la base de ces réponses.

En vertu de l'article 45*bis*, paragraphe 3, du Règlement de la Conférence, et sur la base de la proposition formulée par le Conseil d'administration à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), la Conférence a décidé d'envoyer le deuxième rapport établi par le Bureau et les propositions qui y figurent à la Commission de proposition pour examen. Sur la base du rapport de cette commission, la Conférence devrait normalement décider par consensus de soumettre à un vote final les propositions d'abrogation et de retrait. Si le rapport de la Commission de proposition est adopté le lundi 4 juin, le vote par appel nominal devrait avoir lieu le lendemain, mardi 5 juin, conformément à la décision prise par la Conférence à sa séance d'ouverture.

Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse appuient les abrogations et retraits proposés, notant que le Conseil d'administration a décidé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la 107<sup>e</sup> session (2018) de la Conférence sur la base des recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes à sa deuxième réunion en 2016.

En outre, la vice-présidente travailleuse, tout en se félicitant que la Conférence soit désormais habilitée à abroger les conventions obsolètes, rappelle qu'il est nécessaire d'inviter les Etats Membres parties à chacune des six conventions à envisager de ratifier les conventions les plus à jour, à savoir la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et la convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962, et de dénoncer dans le même temps les conventions antérieures. Le Bureau devra prendre

<sup>1</sup> Documents [GB.328/INS/3\(Add.\)](#), paragr. 10 *b*), et [GB.328/PV](#), paragr. 25.

<sup>2</sup> [Rapport VII \(1\)](#), Abrogation de six conventions internationales du travail et retrait de trois recommandations internationales du travail, ILC.107/VII (1).

<sup>3</sup> [Rapport VII \(2\)](#), Abrogation de six conventions internationales du travail et retrait de trois recommandations internationales du travail, ILC.107/VII (2).

---

des mesures de suivi en conséquence. En ce qui concerne le retrait de la recommandation n° 7, la vice-présidente travailleuse note que la recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007, ainsi que la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, sont les instruments les plus à jour et les plus complets sur le travail dans la pêche.

*La Commission de proposition recommande à la Conférence de prendre la décision préliminaire, mentionnée à l'article 45bis, paragraphe 3, du Règlement de la Conférence, de soumettre la proposition formelle d'abrogation des six conventions et de retrait des trois recommandations, telle qu'elle figure dans l'annexe I du présent rapport, à un vote final par appel nominal prévu pour le 5 juin 2018.*

#### **4. Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), tels qu'adoptés par la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de l'article XIII de la convention**

A sa troisième réunion tenue à Genève du 23 au 27 avril 2018, la commission tripartite spéciale a adopté, conformément au paragraphe 4 de l'article XV de la MLC, 2006, les amendements au code concernant les règles 2.1 (Contrat d'engagement maritime), 2.2 (Salaires) et 2.5 (Rapatriement) de la MLC, 2006. En vertu du paragraphe 5 de l'article XV de la MLC, 2006, les amendements adoptés par la commission tripartite spéciale sont présentés à la session suivante de la Conférence pour approbation. Pour être approuvé, un amendement doit recueillir la majorité des deux tiers des voix des délégués présents. En conséquence, les amendements adoptés par la commission tripartite spéciale à sa troisième réunion ont été communiqués par le président de la commission tripartite spéciale au bureau du Conseil d'administration qui, à son tour, les a transmis à la Conférence à sa présente session pour approbation. Sur la base de la décision prise par la Conférence à sa séance d'ouverture, la Commission de proposition a été invitée à prendre note de ces amendements ainsi que du commentaire figurant dans le *Compte rendu provisoire*, n° 1C. Les amendements au code ayant été adoptés en une seule fois par la commission tripartite spéciale, leur approbation par la Conférence fera l'objet d'un vote unique. Le vote par appel nominal devrait avoir lieu le mardi 5 juin en même temps que le vote sur l'abrogation et le retrait de six conventions et de trois recommandations, conformément à la décision prise par la Conférence à sa séance d'ouverture.

Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse appuient les amendements adoptés par la commission tripartite spéciale. La vice-présidente travailleuse rappelle que, selon les chiffres du Bureau maritime international de la Chambre de commerce internationale, la mer reste le théâtre de nombreux actes de piraterie et de vol à main armée à l'encontre des navires, qui font des morts et des blessés parmi les gens de mer. Ces actes ont par ailleurs un coût considérable pour le secteur. Pour les gens de mer et leurs familles, il est de la plus haute importance que les salaires et autres prestations continuent d'être payés pendant toute la période de captivité des gens de mer résultant de la piraterie ou du vol à main armée à l'encontre des navires, ce qui permet d'en réduire les effets.

Appuyant les amendements au code de la MLC, 2006, le membre gouvernemental de la France salue le travail mené par le Bureau à l'appui de la commission tripartite spéciale et note que le résultat est un exemple intéressant de ce que l'OIT est capable de produire lorsque toutes les parties s'entendent, même si au départ elles ne sont pas d'accord sur la nature de l'instrument à adopter.

---

*La Commission de proposition recommande que la Conférence examine, en vue de leur approbation, les amendements au code de la MLC, 2006, adoptés par la commission tripartite spéciale à sa troisième réunion, tels qu'ils figurent dans l'annexe II du présent rapport, par un vote par appel nominal unique prévu pour le 5 juin 2018.*

## **5. Confirmation du Règlement des réunions régionales (2018)**

A sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), le Conseil d'administration a approuvé des amendements au *Règlement des réunions régionales* et a décidé de soumettre le Règlement révisé à la Conférence pour confirmation à sa 107<sup>e</sup> session (mai-juin 2018), conformément à l'article 38, paragraphe 2, de la Constitution. La Commission de proposition a été invitée à examiner le *Règlement des réunions régionales* révisé qui lui a été soumis par la Conférence à sa séance d'ouverture. La Commission de proposition a effectué cet examen sur la base du *Compte rendu provisoire*, n° 1B, qui contenait le Règlement révisé ainsi qu'une brève explication sur les amendements.

Le vice-président employeur et la vice-présidente travailleuse appuient la décision proposée, qui reflète les débats de deux sessions consécutives du Conseil d'administration.

Le membre gouvernemental de la France note que son gouvernement aurait préféré un résultat différent, mais qu'il accepte d'être désormais tenu de demander une invitation en qualité d'observateur à des réunions régionales autres que celle à laquelle il sera membre à part entière. Il indique que son gouvernement a déjà demandé à être invité à la dix-neuvième Réunion régionale des Amériques en tant qu'observateur et que la question sera tranchée à la 333<sup>e</sup> session (juin 2018) du Conseil d'administration.

La membre gouvernementale du Royaume-Uni appuie la déclaration de la France et annonce que son gouvernement a également demandé une invitation à se faire représenter en qualité d'observateur à la dix-neuvième Réunion régionale des Amériques.

Le vice-président employeur se félicite de l'accord qui s'est dégagé sur cette question et dit que le groupe des employeurs appuiera ces invitations.

Un représentant du Secrétaire général (le Conseiller juridique) rappelle que, en vertu du paragraphe 3, de l'article 1 du *Règlement des réunions régionales* révisé, le Conseil d'administration peut inviter tout Membre d'une autre région à assister à la réunion régionale en qualité d'observateur.

*La Commission de proposition recommande que la Conférence confirme le Règlement des réunions régionales, modifié par le Conseil d'administration à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), tel qu'il figure dans l'annexe III du présent rapport.*



---

## **Annexe I**

### **Proposition d'abrogation de six conventions internationales du travail et de retrait de trois recommandations internationales du travail**

#### ***Abrogation de la convention (n° 21) sur l'inspection des émigrants, 1926***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 2018, en sa cent septième session,

Après avoir examiné la proposition d'abrogation de six conventions internationales du travail et de retrait de trois recommandations internationales du travail, qui fait l'objet de la septième question à l'ordre du jour de la session,

décide, ce 5 juin deux mille dix-huit, d'abroger la convention (n° 21) sur l'inspection des émigrants, 1926.

Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Les versions française et anglaise du texte de la présente décision font également foi.

#### ***Abrogation de la convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 2018, en sa cent septième session,

Après avoir examiné la proposition d'abrogation de six conventions internationales du travail et de retrait de trois recommandations internationales du travail, qui fait l'objet de la septième question à l'ordre du jour de la session,

décide, ce 5 juin deux mille dix-huit, d'abroger la convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936.

Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Les versions française et anglaise du texte de la présente décision font également foi.

#### ***Abrogation de la convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

---

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 2018, en sa cent septième session,

Après avoir examiné la proposition d'abrogation de six conventions internationales du travail et de retrait de trois recommandations internationales du travail, qui fait l'objet de la septième question à l'ordre du jour de la session,

décide, ce 5 juin deux mille dix-huit, d'abroger la convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939.

Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Les versions française et anglaise du texte de la présente décision font également foi.

### ***Abrogation de la convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 2018, en sa cent septième session,

Après avoir examiné la proposition d'abrogation de six conventions internationales du travail et de retrait de trois recommandations internationales du travail, qui fait l'objet de la septième question à l'ordre du jour de la session,

décide, ce 5 juin deux mille dix-huit, d'abroger la convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939.

Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Les versions française et anglaise du texte de la présente décision font également foi.

### ***Abrogation de la convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 2018, en sa cent septième session,

Après avoir examiné la proposition d'abrogation de six conventions internationales du travail et de retrait de trois recommandations internationales du travail, qui fait l'objet de la septième question à l'ordre du jour de la session,

décide, ce 5 juin deux mille dix-huit, d'abroger la convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947.

Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

---

Les versions française et anglaise du texte de la présente décision font également foi.

***Abrogation de la convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 2018, en sa cent septième session,

Après avoir examiné la proposition d'abrogation de six conventions internationales du travail et de retrait de trois recommandations internationales du travail, qui fait l'objet de la septième question à l'ordre du jour de la session,

décide, ce 5 juin deux mille dix-huit, d'abroger la convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955.

Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision d'abrogation à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Les versions française et anglaise du texte de la présente décision font également foi.

***Retrait de la recommandation (n° 7) sur la durée du travail (pêche), 1920***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 2018, en sa cent septième session,

Après avoir examiné la proposition d'abrogation de six conventions internationales du travail et de retrait de trois recommandations internationales du travail, qui fait l'objet de la septième question à l'ordre du jour de la session,

décide, ce 5 juin deux mille dix-huit, de retirer la recommandation (n° 7) sur la durée du travail (pêche), 1920.

Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision de retrait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Les versions française et anglaise du texte de la présente décision font également foi.

***Retrait de la recommandation (n° 61) sur les travailleurs migrants, 1939***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 2018, en sa cent septième session,

---

Après avoir examiné la proposition d'abrogation de six conventions internationales du travail et de retrait de trois recommandations internationales du travail, qui fait l'objet de la septième question à l'ordre du jour de la session,

décide, ce 5 juin deux mille dix-huit, de retirer la recommandation (n° 61) sur les travailleurs migrants, 1939.

Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision de retrait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Les versions française et anglaise du texte de la présente décision font également foi.

***Retrait de la recommandation (n° 62) sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939***

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 2018, en sa cent septième session,

Après avoir examiné la proposition d'abrogation de six conventions internationales du travail et de retrait de trois recommandations internationales du travail, qui fait l'objet de la septième question à l'ordre du jour de la session,

décide, ce 5 juin deux mille dix-huit, de retirer la recommandation (n° 62) sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939.

Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie la présente décision de retrait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

---

## Annexe II

### Amendement au code de la MLC, 2006, concernant la règle 2.1

#### **Norme A2.1 – Contrat d’engagement maritime**

Insérer un nouveau paragraphe 7, comme suit:

7. Tout Membre exige qu’un contrat d’engagement maritime continue à produire ses effets lorsque, à la suite d’actes de piraterie ou de vols à main armée à l’encontre des navires, le marin est tenu en captivité à bord du navire ou ailleurs, même si la date fixée pour son échéance est passée ou que l’une ou l’autre partie a notifié sa suspension ou résiliation. Aux fins du présent paragraphe, l’expression:

- a) *piraterie* s’entend au sens de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer de 1982;
- b) *vols à main armée à l’encontre des navires* désigne tout acte illicite de violence, de détention ou de déprédation, ou menace de tels actes, autre qu’un acte de piraterie, commis à des fins privées contre un navire, ou contre des personnes ou des biens à son bord, dans les eaux intérieures, les eaux archipélagiques ou la mer territoriale d’un Etat, ou tout acte ayant pour but d’inciter à commettre un acte défini ci-dessus ou commis dans l’intention de le faciliter.

### Amendement au code de la MLC, 2006, concernant la règle 2.2

#### **Norme A2.2 – Salaires**

Insérer un nouveau paragraphe 7, comme suit:

7. Lorsque, à la suite d’actes de piraterie ou de vols à main armée à l’encontre des navires, un marin est tenu en captivité à bord du navire ou ailleurs, le salaire et autres prestations prévus dans son contrat d’engagement maritime, la convention collective ou la législation nationale applicables continuent de lui être versés, et les virements prévus continuent d’être effectués, conformément au paragraphe 4 de la présente norme, pendant toute la période de captivité, jusqu’à ce que le marin soit libéré et dûment rapatrié, conformément à la norme A2.5.1 ou, lorsque le marin décède pendant sa captivité, jusqu’à la date de son décès telle que déterminée conformément à la législation nationale applicable. Les expressions *piraterie* et *vols à main armée à l’encontre des navires* ont la même signification qu’au paragraphe 7 de la norme A2.1.



---

**Amendement au code de la MLC, 2006,  
concernant la règle 2.5**

***Principe directeur B2.5.1 – Conditions des droits  
au rapatriement***

Remplacer le paragraphe 8 par ce qui suit:

8. Le droit au rapatriement peut expirer si le marin intéressé ne le revendique pas dans un délai raisonnable défini par la législation nationale ou les conventions collectives, sauf lorsque le marin est tenu en captivité à bord du navire ou ailleurs, à la suite d'actes de piraterie ou de vols à main armée à l'encontre des navires. Les expressions *piraterie* et *vols à main armée à l'encontre des navires* ont la même signification qu'au paragraphe 7 de la norme A2.1.

---

## Annexe III

### Règlement des réunions régionales révisé (2018)

#### Règlement des réunions régionales

##### ARTICLE 1

##### *Composition des réunions régionales*

1. Les réunions régionales sont organisées périodiquement dans chacune des régions suivantes: Asie et Pacifique, Amériques, Afrique et Europe. Aux fins du présent Règlement, le Conseil d'administration dresse la liste des Membres de chaque région.

2. Tout Etat Membre est invité par le Conseil d'administration à participer en tant que membre à part entière aux réunions régionales d'une seule région. Chaque réunion régionale est composée de deux délégués gouvernementaux, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs de chacun de ses membres à part entière.

3. Le Conseil d'administration peut inviter tout Membre d'une autre région à assister à la réunion régionale en qualité d'observateur.

4. L'acceptation par un Membre de l'invitation à se faire représenter à une réunion régionale implique qu'il prend en charge les frais de voyage et de séjour de sa délégation tripartite.

5. Les délégués des employeurs et des travailleurs et leurs conseillers techniques sont désignés en accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives, soit des employeurs, soit des travailleurs, du Membre considéré, pour autant que de telles organisations existent.

6. Les Membres mettent tout en œuvre pour promouvoir la représentation égale des femmes et des hommes dans leurs délégations.

7. Les pouvoirs des délégués aux réunions régionales et de leurs conseillers techniques sont déposés au Bureau international du Travail vingt et un (21) jours au plus tard avant la date fixée pour l'ouverture de la réunion.

8. Les délégués peuvent être accompagnés par des conseillers techniques qui peuvent participer à la réunion dans les conditions suivantes:

- a) Les conseillers techniques ne sont autorisés à prendre la parole qu'à la demande du délégué auquel ils sont adjoints et ne peuvent pas prendre part aux votes.
- b) Tout délégué peut, par une note écrite adressée au président, désigner l'un de ses conseillers techniques comme son suppléant.
- c) Tout conseiller technique qui remplace, en qualité de suppléant, un délégué a le droit de prendre la parole et de participer au vote dans les mêmes conditions que le délégué.

9. Des personnalités éminentes, par exemple les ministres des Membres participant à la réunion en tant que membres à part entière, ou des Etats constituants ou des provinces de

---

ces Etats, dans la compétence desquels entrent les questions traitées par la réunion et qui ne sont pas délégués ou conseillers techniques, peuvent aussi assister à la réunion.

10. Tout Etat non Membre de l'Organisation internationale du Travail qui a été invité par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail peut être représenté à la réunion par une délégation d'observateurs.

11. Les mouvements de libération reconnus par l'Union africaine ou la Ligue des Etats arabes qui ont été invités par le Conseil d'administration peuvent être représentés à la réunion par une délégation d'observateurs.

12. Des représentants des organisations internationales universelles ou régionales officielles et des organisations internationales universelles ou régionales non gouvernementales qui ont été invitées par le Conseil d'administration soit individuellement, soit aux termes d'un accord permanent, à se faire représenter à la réunion, peuvent y participer en tant qu'observateurs.

13. Les membres du bureau du Conseil d'administration qui ne font pas partie des délégués accrédités à la réunion régionale peuvent assister à la réunion.

## ARTICLE 2

### *Ordre du jour et lieu des réunions régionales*

1. L'ordre du jour de la réunion régionale est arrêté par le Conseil d'administration.

2. Le Conseil d'administration détermine la date et le lieu de la réunion régionale. L'Etat Membre qui propose d'accueillir la réunion régionale doit garantir, avant que le Conseil d'administration ne décide du lieu, au moins le niveau de protection prévu par la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947), notamment son annexe I relative à l'Organisation internationale du Travail. L'Etat Membre conclut un accord avec le Bureau international du Travail qui comporte les clauses standard reproduites dans l'annexe du présent Règlement.

## ARTICLE 3

### *Forme des décisions des réunions régionales*

Sauf indication contraire du Conseil d'administration, les décisions des réunions régionales prennent la forme de conclusions sur des sujets se rapportant à la question à l'ordre du jour ou de résolutions adressées au Conseil d'administration. Ces décisions sont consignées dans un rapport de la réunion soumis au Conseil d'administration.

## ARTICLE 4

### *Rapports soumis aux réunions régionales*

1. Le Bureau international du Travail prépare un rapport sur la question à l'ordre du jour.

2. Ce rapport est expédié par le Bureau international du Travail de manière à parvenir aux gouvernements deux mois au moins avant l'ouverture de la réunion. Le bureau du Conseil d'administration peut approuver des délais plus courts si des circonstances exceptionnelles l'exigent.

---

## ARTICLE 5

### *Bureau de la réunion*

1. Chaque réunion régionale élit un bureau composé d'un président et de trois vice-présidents parmi les Membres participant à la réunion régionale en tant que membres à part entière.
2. Les trois vice-présidents sont élus par la réunion suivant le choix respectif des délégués gouvernementaux, employeurs et travailleurs.

## ARTICLE 6

### *Fonctions du bureau*

1. Le président a pour tâche d'ouvrir et de lever la séance, de donner connaissance à la réunion des communications qui la concernent, de diriger les délibérations, de veiller au maintien de l'ordre, d'assurer l'observation des dispositions du présent Règlement, de mettre les propositions aux voix et de proclamer les résultats des scrutins.
2. Le président ne peut participer ni aux discussions ni aux votes. Toutefois, le président peut désigner un suppléant dans les conditions prévues au paragraphe 8 b) de l'article 1 du présent Règlement.
3. Les vice-présidents président, à tour de rôle, les séances ou parties de séances que le président est dans l'impossibilité de présider.
4. Les vice-présidents ont les mêmes droits et devoirs que le président lorsqu'ils en exercent les fonctions.
5. Le bureau établit le programme de travail de la réunion, organise les débats, détermine, s'il y a lieu, la durée maximale des discours et fixe la date et l'heure des séances de la réunion et de ses organes subsidiaires, le cas échéant; il fait rapport à la réunion sur toute question controversée appelant une décision pour assurer le bon déroulement de ses travaux.

## ARTICLE 7

### *Secrétariat*

Le Directeur général du Bureau international du Travail, étant chargé de l'organisation de la réunion, est responsable du secrétariat général de la réunion et des services du secrétariat placés sous son contrôle soit directement, soit par l'intermédiaire d'un représentant qu'il aura désigné.

## ARTICLE 8

### *Commissions*

Chaque réunion régionale désigne une Commission de vérification des pouvoirs et tout autre organe subsidiaire qu'elle juge nécessaire; ces organes subsidiaires seront soumis mutatis mutandis au présent Règlement, à moins que la réunion n'en décide autrement.

---

## ARTICLE 9

### *Vérification des pouvoirs*

1. La Commission de vérification des pouvoirs est composée d'un délégué gouvernemental, d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs, comptant tous parmi les Membres participant à la réunion régionale en tant que membres à part entière.

2. La Commission de vérification des pouvoirs examine les pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques, de même que toute protestation alléguant qu'un délégué ou un conseiller technique des employeurs ou des travailleurs n'a pas été désigné conformément aux dispositions du paragraphe 5 de l'article 1 du présent Règlement. La commission peut aussi, si elle dispose du temps nécessaire, examiner toute plainte alléguant qu'un Membre ne s'est pas acquitté de son obligation de prendre en charge les frais de voyage et de séjour de sa délégation tripartite aux termes du paragraphe 4 de l'article 1 ci-dessus. La commission peut aussi recevoir des communications et les examiner.

3. Une protestation ou une plainte est recevable dans les cas suivants:

- a) elle est communiquée au secrétariat de la réunion dans un délai de deux heures après l'heure prévue d'ouverture de la réunion, à moins que la commission n'estime que le retard est dû à des raisons valables;
- b) les auteurs de la protestation ou de la plainte ne restent pas anonymes;
- c) l'auteur de la protestation n'est pas le conseiller technique du délégué dont la désignation est contestée;
- d) la protestation ou la plainte n'est pas motivée par des faits ou allégations identiques à ceux que la Conférence internationale du Travail ou une réunion régionale a précédemment discutés et reconnus non pertinents ou non fondés.

4. La Commission de vérification des pouvoirs soumet sans délai son rapport à la réunion, qui demande au Bureau de porter le rapport à l'attention du Conseil d'administration.

## ARTICLE 10

### *Droit de parole*

1. Personne ne peut parler sans avoir demandé la parole au président qui l'accordera en principe dans l'ordre des demandes, sans perdre de vue que la priorité revient aux délégués.

2. Le Directeur général du Bureau international du Travail ou son représentant peut prendre la parole devant la réunion avec l'autorisation du président.

3. Les personnes ayant le droit d'assister à la réunion en vertu des paragraphes 3, 9, 10, 11 ou 13 de l'article 1 et les représentants des organisations internationales universelles ou régionales officielles peuvent, avec la permission du président, prendre la parole devant la réunion dans toutes les discussions en séance plénière.

4. Les représentants des organisations internationales universelles ou régionales non gouvernementales ayant le droit d'assister à la réunion en vertu du paragraphe 12 de l'article 1 peuvent, avec la permission du président et des vice-présidents, prendre la parole



---

ou prononcer ou faire circuler des déclarations, pour informer la réunion sur des questions se rapportant à son ordre du jour. En l'absence d'accord, le président soumettra la question à la réunion qui statuera sans discussion.

5. Avec la permission du président, un membre du bureau du Conseil d'administration peut prendre la parole devant la réunion.

6. La parole peut être retirée par le président si l'orateur s'écarte du sujet à l'examen.

7. Aucun discours ne peut, sans l'assentiment unanime du bureau de la réunion, excéder cinq minutes.

8. Lorsque les discussions de la réunion sont menées sous la forme de débats interactifs, les personnes invitées n'appartenant pas à l'une des catégories énumérées aux paragraphes 3 et 4 sont autorisées à participer à la discussion, et le président peut déléguer à ces personnes le pouvoir de diriger les débats. Le paragraphe 7 de l'article 10 ne s'applique pas à ces débats.

## ARTICLE 11

### *Motions, résolutions et amendements*

1. Sous réserve des règles suivantes, tout délégué d'un Membre participant à la réunion régionale en tant que membre à part entière peut présenter une motion, une résolution ou un amendement.

2. Aucune motion ou résolution et aucun amendement ne seront mis en discussion s'ils n'ont été appuyés.

3. (1) Les motions d'ordre peuvent être présentées sans préavis et sans qu'il en soit remis une copie au secrétariat de la réunion. Elles peuvent être présentées à tout moment, sauf depuis l'instant où le président désigne un orateur jusqu'à l'instant où l'orateur a terminé son intervention.

(2) Ces motions d'ordre comprennent les motions suivantes:

- a) motion tendant au renvoi de la question;
- b) motion tendant à remettre l'examen de la question à une date ultérieure;
- c) motion tendant à lever la séance;
- d) motion tendant à remettre la discussion d'une question particulière;
- e) motion tendant à clore la discussion.

4. (1) Aucune résolution ne peut être présentée à une séance de la réunion si le texte n'en a pas été déposé au secrétariat de la réunion un jour à l'avance.

(2) Une telle résolution doit être traduite et distribuée par les soins du secrétariat au plus tard au cours de la séance précédant celle à laquelle ladite résolution doit être discutée.

(3) Les amendements à une résolution peuvent être présentés sans avis préalable si le texte de l'amendement est remis, par écrit, au secrétariat de la réunion avant qu'il ne soit mis en discussion.

---

5. (1) Les amendements doivent être mis aux voix avant la résolution à laquelle ils se rapportent.

(2) Si une motion ou une résolution fait l'objet de plusieurs amendements, le président détermine l'ordre dans lequel ils seront mis en discussion et mis aux voix, sous réserve des dispositions suivantes:

- a) toute motion ou résolution ou tout amendement doit être mis aux voix;
- b) il sera procédé au vote soit sur chaque amendement pris séparément, soit en opposant un amendement aux autres, à la discrétion du président; mais, si des amendements sont mis aux voix en opposition à d'autres amendements, la motion ou la résolution ne sera considérée comme amendée qu'après que l'amendement ayant recueilli le plus grand nombre de votes affirmatifs aura été mis aux voix isolément et adopté;
- c) si une motion ou une résolution est amendée à la suite d'un vote, la motion ou la résolution ainsi amendée sera soumise à la réunion pour un vote final.

6. Tout amendement peut être retiré par la personne qui l'a présenté, à moins qu'un amendement à cet amendement ne soit en discussion ou n'ait été adopté. Tout amendement ainsi retiré peut être présenté à nouveau sans préavis par tout autre délégué.

7. Tout délégué peut, à tout moment, attirer l'attention sur le fait que les règles ne sont pas observées et, dans ce cas, le président fait connaître immédiatement sa décision.

## ARTICLE 12

### *Votes et quorum*

1. Sous réserve des dispositions du paragraphe 4 de l'article 13 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail<sup>1</sup>, chaque délégué d'un Membre participant à la réunion régionale en tant que membre à part entière a le droit de participer individuellement aux votes pour se prononcer sur toutes les questions examinées par la réunion.

2. Au cas où l'un des Membres représentés n'aurait pas désigné l'un des délégués non gouvernementaux auxquels il a droit, l'autre délégué non gouvernemental aura le droit de prendre part aux discussions de la réunion, mais n'aura pas le droit de voter.

3. Dans la mesure du possible, les décisions sont prises par consensus. En l'absence d'un tel consensus dûment constatée et proclamée par le président, les décisions seront prises à la majorité simple des suffrages exprimés par les délégués présents à la séance et possédant le droit de vote.

4. La réunion vote en principe à main levée.

<sup>1</sup> Le paragraphe 4 de l'article 13 dispose ce qui suit: «Un Membre de l'Organisation en retard dans le paiement de sa contribution aux dépenses de l'Organisation ne peut participer au vote à la Conférence, au Conseil d'administration ou à toute commission ou aux élections de membres du Conseil d'administration si le montant de ses arriérés est égal ou supérieur à la contribution due par lui pour les deux années complètes écoulées. La Conférence peut néanmoins, par un vote à la majorité des deux tiers des suffrages émis par les délégués présents, autoriser ce Membre à participer au vote si elle constate que le manquement est dû à des circonstances indépendantes de sa volonté.»

---

5. Aucun vote n'est acquis si le nombre des suffrages exprimés, affirmatifs et négatifs, est inférieur à la moitié du nombre des délégués à la réunion possédant le droit de vote.

6. Le vote est constaté par le secrétariat et proclamé par le président.

7. Aucune résolution, conclusion ou motion ni aucun rapport ou amendement ne sont considérés comme ayant été adoptés si le vote révèle qu'il y a égalité des voix pour et contre.

### ARTICLE 13

#### *Langues*

Les langues de travail de la réunion sont déterminées par le Conseil d'administration qui peut demander au secrétariat de prendre les dispositions voulues pour assurer l'interprétation et la traduction des documents à partir et vers d'autres langues, compte tenu des ressources financières disponibles.

### ARTICLE 14

#### *Autonomie des groupes*

Sous réserve des dispositions du présent Règlement, chaque groupe est maître de sa propre procédure.

---

## Annexe

### Clauses standard d'un accord régissant l'accueil d'une réunion régionale

#### Organisation

1. Sauf disposition contraire du présent accord, l'OIT a l'entière responsabilité de l'organisation et de la conduite de la réunion conformément au *Règlement des réunions régionales* et aux autres règlements, règles et pratiques de l'OIT applicables.
2. Sans limiter la portée du paragraphe qui précède, l'OIT est en particulier seule responsable:
  - i) de l'accréditation des participants à la réunion conformément à ses règles et pratiques applicables;
  - ii) de la préparation et du déroulement de la réunion conformément au *Règlement des réunions régionales* de l'OIT;
  - iii) de l'établissement du programme de la réunion.
3. Le gouvernement prête son concours à l'OIT pour les questions de protocole et de sécurité, y compris en ce qui concerne l'accueil et le traitement qu'il convient de réserver aux chefs d'Etat, aux chefs de gouvernement et aux ministres participant à la réunion.

#### Privilèges, immunités et facilités

4. Le lieu de la réunion est considéré comme faisant partie intégrante des locaux de l'OIT aux fins de l'article III, section 5, de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées.
5. Le gouvernement applique à l'Organisation, à ses biens, fonds et avoirs, à ses fonctionnaires et experts, ainsi qu'à tous les représentants des Etats Membres, des observateurs et des personnalités éminentes invités à la réunion les dispositions de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées et de son annexe I relative à l'OIT.
6. Le gouvernement veille au déroulement rapide des procédures afin de faciliter le voyage aller et retour et le séjour en/au/à [nom du pays hôte] de toutes les personnes énumérées au paragraphe précédent, ainsi que des membres de leur famille, pendant toute la durée de leurs fonctions, mission(s) ou séjour(s) liés directement ou indirectement à la réunion.
7. Toutes les personnes énumérées au paragraphe [x] ont le droit d'entrer sur le territoire de/du [nom du pays hôte] et de le quitter, et aucune restriction ne sera imposée à leurs déplacements depuis et vers le lieu de la réunion.
8. Les représentants consulaires à l'étranger ont pour instruction de délivrer des visas aux fonctionnaires de l'Organisation et aux représentants des Etats Membres invités à la réunion sans retard ni délai d'attente, sans exiger la présence des intéressés ni le règlement de frais de visa. L'OIT communique les noms de ses fonctionnaires et des personnalités éminentes au gouvernement, ainsi que la liste officielle des délégations publiée par l'Organisation, ladite liste pouvant servir de base à la vérification des

---

délégations des Etats Membres. Toutes les autres personnes énumérées au paragraphe [x] se verront délivrer un visa selon une procédure rapide.

9. Le gouvernement prend toutes les mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer une sécurité adéquate pendant toute la durée de la réunion en coopération étroite avec l'OIT et, en particulier, dans le plein respect des privilèges et immunités de l'Organisation.
10. Le gouvernement prend les dispositions administratives appropriées en vue de la remise ou du remboursement du montant des taxes à la consommation ou de tout autre droit ou taxe susceptible d'être exigé à l'achat par l'OIT de biens ou de services destinés à un usage officiel dans le cadre de la réunion.

## **Logo et nom**

11. Les parties conviennent que la réunion a pour seul logo celui créé par l'OIT. L'Organisation détient tous les droits de propriété intellectuelle associés au logo.
12. L'OIT octroie au gouvernement, et ce dernier accepte, une licence d'exploitation mondiale exclusive et incessible du logo de la réunion uniquement à des fins liées à l'accueil et au bon déroulement de la réunion.
13. Sauf disposition contraire du présent accord ni le gouvernement ni aucune autre entité agissant en son nom n'utilise le nom ou l'emblème de l'OIT/du BIT, sous quelque forme ou dans quelque but que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'OIT.
14. Sauf disposition contraire du présent accord ni le gouvernement ni aucune autre entité agissant en son nom n'utilise le titre de la réunion, à savoir «...» ou tout sigle s'y rapportant, sans l'autorisation écrite préalable de l'OIT.

## **Responsabilité**

15. Le gouvernement indemnise l'OIT et l'exonère de toute responsabilité en cas de poursuite, réclamation ou demande pour tout dommage corporel ou matériel pouvant être causé aux personnes ou aux installations mises à disposition par le gouvernement, à moins qu'un tel dommage corporel ou matériel ne résulte d'une négligence grave ou d'une faute intentionnelle commise par l'OIT ou ses fonctionnaires.

## **Amendements à l'accord**

16. Les parties peuvent modifier l'une quelconque des clauses du présent accord, à l'exception des dispositions relatives aux privilèges et immunités de l'OIT et à ses droits de propriété intellectuelle, d'un commun accord écrit entre les parties et signé par leurs représentants autorisés.

## **Règlement des litiges**

17. Les parties mettent tout en œuvre afin de régler à l'amiable tous les litiges, controverses ou réclamations découlant du présent accord ou de son interprétation ou s'y rapportant. Tout litige, controverse ou réclamation découlant du présent accord ou s'y rapportant est résolu par voie de négociation directe entre les parties.



---

## **Annulation, report ou résiliation**

18. L'OIT, en tant qu'organisation intergouvernementale, peut être appelée par son Conseil d'administration à reporter, annuler ou déplacer la réunion. En pareil cas, l'OIT informe en conséquence le gouvernement de cette décision. L'accord prend immédiatement fin et chaque partie assume ses propres frais.
19. Si la réunion est annulée ou reportée d'un commun accord entre le gouvernement et l'OIT, y compris en cas de force majeure, le présent accord prend immédiatement fin et chaque partie assume ses propres frais.
20. En cas d'annulation, de suspension ou de report de la réunion, ou encore de changement du lieu de la réunion par l'une des parties, l'autre partie est en droit de résilier le présent accord. Les parties se consultent au moins trente (30) jours avant ladite résiliation. En cas de résiliation, chaque partie assume ses propres frais.



## Séance plénière

### Présentation du rapport de la Commission de proposition, dont la Conférence prend acte, et annonce du résultat des votes par appel nominal

#### Table des matières

	<i>Page</i>
Présentation du rapport de la Commission de proposition, dont la Conférence prend acte.....	1
Abrogation des conventions n <sup>os</sup> 21, 50, 64, 65, 86 et 104 et retrait des recommandations n <sup>os</sup> 7, 61 et 62.....	2
Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), tels qu'adoptés par la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de l'article XIII de la convention .....	3
Confirmation du Règlement des réunions régionales (2018).....	3
Annonce du résultat des votes par appel nominal.....	4
Abrogation de la convention (n <sup>o</sup> 21) sur l'inspection des émigrants, 1926.....	4
Abrogation de la convention (n <sup>o</sup> 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936.....	4
Abrogation de la convention (n <sup>o</sup> 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939.....	4
Abrogation de la convention (n <sup>o</sup> 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939.....	5
Abrogation de la convention (n <sup>o</sup> 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947.....	5
Abrogation de la convention (n <sup>o</sup> 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955.....	5
Retrait de la recommandation (n <sup>o</sup> 7) sur la durée du travail (pêche), 1920.....	5
Retrait de la recommandation (n <sup>o</sup> 61) sur les travailleurs migrants, 1939.....	5

---

Retrait de la recommandation (n° 62) sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939.....	6
Approbation de trois amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée.....	6
<b>Vote final par appel nominal sur l'abrogation de la convention (n° 21) sur l'inspection des émigrants, 1926.....</b>	<b>7</b>
<b>Vote final par appel nominal sur l'abrogation de la convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936.....</b>	<b>12</b>
<b>Vote final par appel nominal sur l'abrogation de la convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939.....</b>	<b>17</b>
<b>Vote final par appel nominal sur l'abrogation de la convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939.....</b>	<b>22</b>
<b>Vote final par appel nominal sur l'abrogation de la convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947.....</b>	<b>27</b>
<b>Vote final par appel nominal sur l'abrogation de la convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955.....</b>	<b>32</b>
<b>Vote final par appel nominal sur le retrait de la recommandation (n° 7) sur la durée du travail (pêche), 1920.....</b>	<b>37</b>
<b>Vote final par appel nominal sur le retrait de la recommandation (n° 61) sur les travailleurs migrants, 1939.....</b>	<b>41</b>
<b>Vote final par appel nominal sur le retrait de la recommandation (n° 62) sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939.....</b>	<b>45</b>
<b>Vote par appel nominal sur les amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée.....</b>	<b>50</b>

---

Lundi 4 juin 2018, 10 heures

*Présidence de M. Elmiger, Vice-président  
gouvernemental de la Conférence*

## **Présentation du rapport de la Commission de proposition, dont la Conférence prend acte**

### **Le Président**

J'ai l'honneur de déclarer ouverte cette sixième séance de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

Ce matin, nous commencerons nos travaux par la présentation du rapport de la Commission de proposition, qui figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 4A. M. Aguirre Martínez, Ambassadeur du Paraguay et président de la Commission de proposition, va nous présenter son rapport.

### **M. Aguirre Martínez**

Président de la Commission de proposition  
(*original espagnol*)

C'est un honneur pour moi de vous présenter le rapport de la Commission de proposition, qui s'est réunie le lundi 28 mai, dans l'après-midi. Vous trouverez ce rapport dans le *Compte rendu provisoire*, n° 4A.

La commission a examiné les trois sujets que lui a confiés la Conférence.

Le premier était la septième question à l'ordre du jour de la session de la Conférence, qui porte sur l'abrogation de six conventions et le retrait de trois recommandations, à savoir: la convention (n° 21) sur l'inspection des émigrants, 1926, la convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936, la convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939, la convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939, la convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947, la convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955, la recommandation (n° 7) sur la durée du travail (pêche), 1920, la recommandation (n° 61) sur les travailleurs migrants, 1939, et la recommandation (n° 62) sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939.

En deuxième lieu, la commission a examiné la huitième question à l'ordre du jour de la Conférence concernant l'approbation de trois amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006).

Enfin, la commission a examiné la version révisée du Règlement des réunions régionales (2018) en vue de sa confirmation.

Les conclusions de la commission sur ces trois sujets ont été adoptées à l'unanimité.

En ce qui concerne le premier sujet, la commission recommande à la Conférence de prendre la décision préliminaire mentionnée à l'article 45*bis*, paragraphe 3, du Règlement de la Conférence, à savoir de soumettre à un vote final la proposition formelle d'abrogation des six conventions et de retrait des trois recommandations, telle qu'elle figure dans l'annexe I du rapport.

---

En ce qui concerne les amendements au code de la MLC, 2006, reproduits dans l'annexe II du rapport, la commission recommande à la Conférence de les approuver par un vote par appel nominal.

Elle recommande aussi que tous ces votes aient lieu en même temps mardi 5 juin, le matin.

Enfin, la Commission de proposition a recommandé à la Conférence de confirmer le Règlement des réunions régionales, tel que révisé par le Conseil d'administration. Si elle est confirmée, cette nouvelle version du règlement s'appliquera dès la prochaine Réunion régionale des Amériques, qui aura lieu en octobre 2018.

Toutes ces recommandations sont l'aboutissement de travaux préparatoires considérables menés par plusieurs comités et groupes de travail tripartites, qui méritent notre reconnaissance et nos remerciements.

Je voudrais aussi souligner l'importance du travail de mise à jour régulière du corpus des normes de l'Organisation, que ce soit dans le cadre du mécanisme efficace des amendements à la convention du travail maritime ou par l'abrogation ou le retrait des normes internationales du travail devenues obsolètes.

Je souhaite pour conclure remercier les autres membres du bureau de la commission, M. Matsui, vice-président employeur, et M<sup>me</sup> Passchier, vice-présidente travailleuse.

Ainsi s'achève ma présentation du rapport de la Commission de proposition à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

## **Le Président**

Comme l'a indiqué son président, la Commission de proposition a adressé des recommandations à la Conférence concernant les septième et huitième questions à l'ordre du jour ainsi que le Règlement des réunions régionales, qui nécessitent l'adoption d'une décision par cette assemblée.

## **Abrogation des conventions n<sup>os</sup> 21, 50, 64, 65, 86 et 104 et retrait des recommandations n<sup>os</sup> 7, 61 et 62**

En ce qui concerne tout d'abord la septième question à l'ordre du jour, puis-je considérer que la Conférence adopte la décision préliminaire visant à soumettre la proposition formelle d'abrogation des conventions n<sup>os</sup> 21, 50, 64, 65, 86 et 104 et de retrait des recommandations n<sup>os</sup> 7, 61 et 62, telle qu'elle est présentée dans l'annexe I du rapport de la Commission de proposition, au vote final par appel nominal prévu pour demain, 5 juin 2018?

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que cette décision est adoptée par la Conférence?

*(Il en est ainsi décidé.)*



---

**Approbation des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), tels qu'adoptés par la Commission tripartite spéciale instituée en vertu de l'article XIII de la convention**

J'aimerais passer maintenant à la huitième question inscrite à l'ordre du jour de la Conférence.

Puis-je également considérer que la Conférence convient de soumettre, en vue de leur approbation, les amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, (MLC, 2006), décrits dans l'annexe II du rapport de la Commission de proposition, à un vote par appel nominal unique également prévu le 5 juin 2018 au matin?

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que cette décision est adoptée par la Conférence?

*(Il en est ainsi décidé.)*

**Confirmation du Règlement des réunions régionales (2018)**

Enfin, puis-je considérer que la Conférence confirme le Règlement des réunions régionales, tel que révisé par le Conseil d'administration à sa 332<sup>e</sup> session de mars 2018, figurant dans l'annexe III du rapport de la Commission de proposition?

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que le Règlement des réunions régionales (2018) est confirmé par la Conférence?

*(Il en est ainsi décidé.)*

Puis-je, pour finir, considérer que la Conférence prend acte du rapport de la Commission de proposition?

*(La Conférence prend acte du rapport.)*

*(La Conférence poursuit sa discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général.)*

---

Mardi 5 juin 2018, 14 h 35

*Présidence de M<sup>me</sup> Gono, Vice-présidente  
travailleuse de la Conférence*

## **Annonce du résultat des votes par appel nominal**

**La Présidente**  
*(original anglais)*

C'est un plaisir pour moi de déclarer ouverte la neuvième séance plénière de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. Je voudrais vous annoncer le résultat des votes par appel nominal qui se sont tenus un petit peu plus tôt dans la journée concernant l'abrogation de six conventions et le retrait de trois recommandations.

### **Abrogation de la convention (n° 21) sur l'inspection des émigrants, 1926**

Le résultat du vote final par appel nominal concernant l'abrogation de la convention (n° 21) sur l'inspection des émigrants, 1926, est le suivant: 381 voix pour, 2 voix contre et 7 abstentions, avec un quorum de 295 voix.

*(La convention n° 21 est abrogée.)*

*(Les résultats détaillés du vote sont présentés à la fin du présent compte rendu.)*

### **Abrogation de la convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936**

Le résultat du vote final par appel nominal concernant l'abrogation de la convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936, est le suivant: 382 voix pour, 2 voix contre et 6 abstentions, avec un quorum de 295 voix.

*(La convention n° 50 est abrogée.)*

*(Les résultats détaillés du vote sont présentés à la fin du présent compte rendu.)*

### **Abrogation de la convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939**

Le résultat du vote final par appel nominal concernant l'abrogation de la convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939, est le suivant: 382 voix pour, 2 voix contre et 6 abstentions, avec un quorum de 295 voix.

*(La convention n° 64 est abrogée.)*

*(Les résultats détaillés du vote sont présentés à la fin du présent compte rendu.)*

---

### **Abrogation de la convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939**

Le résultat du vote final par appel nominal concernant l'abrogation de la convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939, est le suivant: 382 voix pour, 2 voix contre et 6 abstentions, avec un quorum de 295 voix.

*(La convention n° 65 est abrogée.)*

*(Les résultats détaillés du vote sont présentés à la fin du présent compte rendu.)*

### **Abrogation de la convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947**

Le résultat du vote final par appel nominal concernant l'abrogation de la convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947, est le suivant: 381 voix pour, 3 voix contre et 6 abstentions, avec un quorum de 295 voix.

*(La convention n° 86 est abrogée.)*

*(Les résultats détaillés du vote sont présentés à la fin du présent compte rendu.)*

### **Abrogation de la convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955**

Le résultat du vote final par appel nominal concernant l'abrogation de la convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955, est le suivant: 380 voix pour, 2 voix contre et 8 abstentions, avec un quorum de 295 voix.

*(La convention n° 104 est abrogée.)*

*(Les résultats détaillés du vote sont présentés à la fin du présent compte rendu.)*

### **Retrait de la recommandation (n° 7) sur la durée du travail (pêche), 1920**

Le résultat du vote final par appel nominal concernant le retrait de la recommandation (n° 7) sur la durée du travail (pêche), 1920, est le suivant: 385 voix pour, 2 voix contre et 3 abstentions, avec un quorum de 295 voix.

*(La recommandation n° 7 est retirée.)*

*(Les résultats détaillés du vote sont présentés à la fin du présent compte rendu.)*

### **Retrait de la recommandation (n° 61) sur les travailleurs migrants, 1939**

Le résultat du vote final par appel nominal concernant le retrait de la recommandation (n° 61) sur les travailleurs migrants, 1939, est le suivant: 385 voix pour, 2 voix contre et 3 abstentions, avec un quorum de 295 voix.

*(La recommandation n° 61 est retirée.)*

---

*(Les résultats détaillés du vote sont présentés à la fin du présent compte rendu.)*

**Retrait de la recommandation (n° 62)  
sur les travailleurs migrants (collaboration  
entre Etats), 1939**

Le résultat du vote final par appel nominal concernant le retrait de la recommandation (n° 62) sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939, est le suivant: 383 voix pour, 3 voix contre et 4 abstentions, avec un quorum de 295 voix.

*(La recommandation n° 62 est retirée.)*

*(Les résultats détaillés du vote sont présentés à la fin du présent compte rendu.)*

**Approbation de trois amendements au code  
de la convention du travail maritime, 2006,  
telle qu'amendée**

Le résultat du vote par appel nominal concernant les amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), est le suivant: 372 voix pour, 1 voix contre et 17 absentions, avec un quorum de 295 voix.

*(Les trois amendements sont approuvés.)*

*(Les résultats détaillés du vote sont présentés à la fin du présent compte rendu.)*

Un gouvernement nous a demandé la parole, je vais donc donner la parole à la Suisse.

**M<sup>me</sup> Berset Bircher**  
Gouvernement (Suisse)

La Suisse s'est abstenue lors du vote sur les amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée. La Suisse soutient les principes contenus dans ces amendements, mais elle s'est abstenue pour deux raisons.

La Commission tripartite spéciale s'est réunie trop peu de temps avant la tenue de cette Conférence et cela n'a pas permis une consultation appropriée au niveau national. A ce stade, les partenaires sociaux suisses ne se sont pas encore mis d'accord sur le contenu de ces amendements.

*(La Conférence poursuit sa discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général.)*



## Rapport sur les pouvoirs

**Rapport sommaire présenté par le Président  
du Conseil d'administration du Bureau  
international du Travail sur les pouvoirs  
des délégués et conseillers techniques  
désignés pour la 107<sup>e</sup> session  
de la Conférence internationale du Travail  
(Genève, 27 Mai 2018)**

### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Composition de la Conférence et quorum .....	2
Observateurs .....	3
Organisations invités et mouvement de libération.....	3



- 
1. Ce rapport est préparé conformément au paragraphe 2 de l'article 26 du Règlement de la Conférence internationale du Travail, qui dispose qu'« [u]n rapport sommaire sur les pouvoirs est rédigé par le Président du Conseil d'administration. Il est disponible, en même temps que les pouvoirs, la veille de la séance d'ouverture et est publié le jour de l'ouverture de la Conférence. »
  2. Conformément à l'article 3, paragraphes 8 et 9, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les pouvoirs comprennent les désignations faites par les gouvernements, qui sont communiquées au Bureau international du Travail. La composition de chaque délégation et le mode de désignation des délégués et conseillers techniques convoqués aux sessions de la Conférence internationale du Travail sont régis par l'article 3 de la Constitution<sup>67</sup>.
  3. En cas de contestation, la Conférence examine ces nominations et décide si les délégués et conseillers techniques ont bien été désignés conformément aux dispositions de la Constitution. La Conférence exerce ce pouvoir selon la procédure prévue aux articles 5 et 26 à 26 *quater* de son Règlement, par le biais de sa Commission de vérification des pouvoirs<sup>68</sup>.
  4. Le présent rapport doit également permettre de déterminer provisoirement, conformément au paragraphe 1 (2) de l'article 20 du Règlement de la Conférence, le quorum nécessaire pour la validité des scrutins.
  5. Le tableau ci-joint, établi le dimanche 27 mai 2018 à 17h30, donne la composition numérique des délégations à la Conférence selon les pouvoirs reçus à cette date et à cette heure. On remarquera, à cet égard, que les personnes qui ont été désignées à la fois comme délégués suppléants et conseillers techniques ont été classées dans ce tableau parmi les conseillers techniques.
  6. A ce jour, 166 Etats Membres ont fait connaître les noms des membres de leur délégation. Parmi eux, 103 (neuf de moins que l'année dernière) ont déposé les pouvoirs de leur délégation le 7 mai 2018 ou avant, c'est-à-dire dans le délai qui a été fixé à vingt et un jours avant l'ouverture de la présente session de la Conférence. Ce délai tient compte du fait que la session de cette année se déroulera à nouveau sur deux semaines, avec le même nombre élevé de participants dont les pouvoirs et les visas doivent être traités par le Bureau et les autorités suisses respectivement. La *Liste provisoire des délégations*, publiée le jour de l'ouverture de la Conférence, contient les noms des participants accrédités jusqu'au dimanche 27 mai 2018 à 17h30.
  7. Concernant les délégations incomplètes, bien que la Conférence et la Commission de vérification des pouvoirs aient insisté précédemment sur l'obligation que l'article 3 de la Constitution de l'Organisation fait aux gouvernements d'envoyer à la Conférence une délégation complète, 4 Etats Membres (Arménie, Brunéi Darussalam, Iles Salomon and Tadjikistan) ont accrédité une délégation exclusivement gouvernementale. En outre, deux Etats Membres (Monténégro et Yémen) ont désigné un délégué des travailleurs, mais pas de délégué des employeurs, et un autre Etat membre (Philippines) a accrédité un délégué employeur mais pas de délégué des travailleurs.

<sup>67</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907)

<sup>68</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:3088520:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:3088520:NO)

- 
8. 27 gouvernements (par rapport à 48 l'année dernière) n'ont pas confirmé qu'ils prendraient en charge les frais de voyage et de séjour de leurs délégués et conseillers techniques conformément au paragraphe 2 a) de l'article 13 de la Constitution.
  9. Pour que les pouvoirs soient établis de manière plus claire et afin d'accélérer leur traitement dans le système de gestion de la Conférence, les gouvernements sont priés d'utiliser le système d'accréditation en ligne<sup>69</sup> mis à disposition par le Bureau pour la désignation des délégations.
  10. Les délégués et conseillers techniques sont priés de s'inscrire personnellement auprès du service d'enregistrement qui se trouve au Pavillon du BIT<sup>70</sup>, le quorum journalier étant calculé sur la base du nombre de délégués effectivement inscrits. Pour ceux qui souhaiteraient consulter le statut de leur accréditation, un site internet fournissant des informations en temps réel peut être consulté<sup>71</sup>.

## Composition de la Conférence et quorum

11. A l'heure actuelle, 319 délégués gouvernementaux, 160 délégués des employeurs et 161 délégués des travailleurs, soit au total 640 délégués, sont accrédités à la Conférence.
12. En outre, il y a 1187 conseillers techniques gouvernementaux, 574 conseillers techniques des employeurs et 790 conseillers techniques des travailleurs, soit au total 2551 conseillers techniques.
13. Le nombre total des délégués et conseillers techniques qui ont été désignés conformément aux dispositions de la Constitution pour prendre part aux travaux de la Conférence est de 3191.
14. 14 Etats Membres accrédités à la Conférence présentent un tel retard dans le paiement de leurs contributions aux dépenses de l'Organisation qu'ils ne peuvent pas participer, pour le moment, aux votes à la Conférence, y compris ses commissions, conformément au paragraphe 4 de l'article 13 de la Constitution (Afghanistan, Cabo Verde, Comores, Djibouti, Gabon, Guinée équatoriale, Iles Salomon, Libye, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Tadjikistan et Venezuela (République bolivarienne du)). Il n'est donc pas tenu compte de 48 délégués dans le calcul du quorum. Il n'est pas non plus tenu compte de trois délégués qui, conformément au paragraphe 2 de l'article 4 de la Constitution, ne peuvent pas voter en raison de la nature incomplète de la délégation à laquelle ils appartiennent (Monténégro, Philippines et Yémen voir paragraphe 7 ci-dessus).
15. Conformément au paragraphe 3 de l'article 17 de la Constitution et à l'article 20 du Règlement de la Conférence, le quorum nécessaire pour qu'un vote soit acquis sera provisoirement de 295<sup>72</sup>.

<sup>69</sup> <http://www.ilo.org/CredentialsILC/Login.aspx>

<sup>70</sup> [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/WCMS\\_626742/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/WCMS_626742/lang--fr/index.htm)

<sup>71</sup> <http://www.ilo.org/Delegates/credentialslive.aspx?lang=2>

<sup>72</sup> C'est-à-dire la moitié du nombre total des délégués accrédités (640), après soustraction du nombre de ceux qui n'ont pas le droit de vote à cause des arriérés (48) ou en raison de délégations incomplètes (3).

---

## Observateurs

16. 2 autres délégations d'observateurs ont été accréditées à la Conférence (Bhutan et le Saint Siège).

## Organisations invités et mouvement de libération

17. Assistent également à la Conférence:

- des représentants des Nations Unies et de certains de ses organes, invités en vertu du paragraphe 1 de l'article II relatif à la représentation réciproque, de l'Accord entre les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail, entré en vigueur le 14 décembre 1946, ainsi que des représentants d'autres organisations internationales de caractère officiel invitées conformément au paragraphe 3 b) de l'article 2 du Règlement de la Conférence;
  - des représentants des organisations internationales non gouvernementales avec lesquelles des relations consultatives ont été établies, invitées conformément au paragraphe 3 j) de l'article 2 du Règlement de la Conférence;
  - des représentants d'autres organisations internationales non gouvernementales également invitées conformément au paragraphe 3 j) de l'article 2 du Règlement de la Conférence ; et
  - la délégation de la Palestine, en tant que mouvement de libération invité conformément au paragraphe 3 k) de l'article 2 du Règlement de la Conférence.
18. Les représentants mentionnés au paragraphe ci-dessus figurent dans la *Liste provisoire des délégations*, publiée comme supplément au *Compte rendu provisoire* de la Conférence.

Genève, le 27 mai 2018

(signé) Luc Cortebecq  
Président du Conseil d'administration





## Rapports sur les pouvoirs

### Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Dépôt des pouvoirs.....	1
Composition de la Conférence.....	2
Délégués et conseillers techniques accrédités .....	2
Délégués et conseillers techniques inscrits .....	3
Délégations incomplètes ou non accréditées.....	3
Quorum .....	4
Proportion de femmes accréditées dans les délégations.....	5
Autres participants dans les délégations des Etats Membres.....	7
Observateurs, organisations et mouvements de libération invités .....	8
Suivi, protestations, plaintes et communications .....	8



- 
1. La Commission de vérification des pouvoirs de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail est composée comme suit:

*Président:* M. Michael Hobby (délégué gouvernemental, Nouvelle-Zélande)

*Vice-présidents:* M. Fernando Yllanes Martínez (délégué suppléant des employeurs, Mexique)

M. Jens Erik Ohrt (délégué des travailleurs, Danemark)

## Dépôt des pouvoirs

2. Cette année, la Conférence se déroulera de nouveau sur une période de deux semaines. Les pouvoirs des délégués devaient être déposés au plus tard 21 jours avant l'ouverture de la session (soit le 7 mai 2018), et non pas 15 jours au plus tard comme le prévoit l'article 26, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence. Cette adaptation a été rendue nécessaire par les délais plus longs que nécessite actuellement le traitement des demandes de visas d'entrée sur le territoire suisse et par le souci de commencer à une date plus précoce le processus de vérification des pouvoirs afin que l'inscription des délégations s'effectue harmonieusement et que la commission puisse commencer ses travaux aussi tôt que possible. A cet égard, la commission note que 103 Etats Membres avaient déposé leurs pouvoirs auprès du Bureau dans ce délai de 21 jours<sup>1</sup>. Elle observe avec préoccupation que ce nombre a baissé (neuf de moins que l'année dernière) et souligne que le dépôt des pouvoirs dans les délais impartis favorise la transparence du processus de désignation des délégués au niveau national et qu'il revêt une importance majeure pour les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. Elle recommande de nouveau que, dans le cadre des réformes du Règlement de la Conférence, actuellement devant le Conseil d'administration, ce délai de 21 jours devienne désormais la règle pour les futures sessions de la Conférence et elle incite les Etats Membres à le respecter de façon stricte.
3. La commission observe avec satisfaction que presque 100 pour cent (97 pour cent plus précisément, le même pourcentage que l'année dernière) des Etats Membres ont utilisé le système d'accréditation en ligne<sup>2</sup>. La commission prie instamment les quelques Etats Membres qui n'utilisent pas encore ce système de le faire. Ce système permet d'obtenir des indications claires sur les fonctions de chacun des membres des délégations ainsi que sur les organisations consultées dans le cadre du processus de désignation et sur la prise en charge des frais de voyage et de séjour, conformément à ce que prévoient, respectivement, les articles 3, paragraphe 5, et 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT. De surcroît, ce système présente d'autres avantages: il supprime les risques d'erreurs de transcription et permet ainsi à l'Organisation d'optimiser l'usage des ressources dont dispose son secrétariat, d'examiner plus rapidement les pouvoirs déposés et, par conséquent, d'accélérer le processus de délivrance des visas de séjour en Suisse, de même que l'inscription des délégués à la Conférence et dans les diverses commissions.

<sup>1</sup> Voir paragraphe 6 du *Compte rendu provisoire*, n° 3A.

<sup>2</sup> Voir: <http://www.ilo.org/CredentialsILC/Login.aspx>.

- 
4. La commission note que, pour la deuxième année consécutive, des informations sur la composition des délégations à la Conférence sont mises immédiatement à la disposition de tous les mandants au moyen d'un site Web régulièrement actualisé et public <sup>3</sup>. La commission estime que l'utilisation de cette plate-forme est bénéfique car elle favorise la transparence et facilite l'information des mandants.
  5. La commission constate que, dans quatre cas, les Etats Membres n'ont pas clairement identifié, en présentant leurs pouvoirs, les organisations auxquelles les délégués et les conseillers techniques sont affiliés. A ce titre, elle rappelle aux gouvernements que, afin de permettre à la Commission d'exercer son mandat, il leur incombe, en vertu de l'article 3, paragraphe 8, de la Constitution de l'OIT, de communiquer au Bureau les noms des délégués et conseillers techniques des trois groupes et d'indiquer correctement les organisations auxquelles ils appartiennent et les fonctions qu'ils exercent au sein de celles-ci.
  6. Il est également important que, dans la mesure du possible, les gouvernements évitent de procéder à des modifications de dernière minute dans la composition de leur délégation tripartite, afin que toutes les indications correctes soient disponibles en temps voulu et que les participants soient enregistrés sans difficulté ni retard.

## Composition de la Conférence

7. Depuis la signature du rapport sommaire présenté par la Présidente du Conseil d'administration du Bureau international du Travail (*Compte rendu provisoire*, n° 3A), les modifications ci-après ont été enregistrées dans la composition de la Conférence.
8. Sur un total de 187 Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail, 167 Etats Membres sont actuellement représentés à la Conférence, soit un de plus (Rwanda) que ceux qui étaient accrédités lors de l'établissement du rapport sommaire.

## Délégués et conseillers techniques accrédités

9. Le nombre total de délégués accrédités est de 648, soit 323 délégués gouvernementaux, 162 délégués des employeurs et 163 délégués des travailleurs.
10. Le nombre total de conseillers techniques <sup>4</sup> accrédités s'élève à 2 607, dont 1 217 conseillers techniques gouvernementaux, 579 conseillers techniques des employeurs et 811 conseillers techniques des travailleurs.
11. Le nombre total des délégués et conseillers techniques accrédités est donc de 3 255 (voir ci-joint le premier tableau contenant la liste des délégués et conseillers techniques accrédités établie le mercredi 30 mai 2018 à 8 heures).

<sup>3</sup> Voir: <http://www.ilo.org/Delegates/credentialslive.aspx?lang=2>.

<sup>4</sup> Ce nombre inclut les conseillers techniques nommés également en tant que délégués suppléants.

---

## Délégués et conseillers techniques inscrits

12. L'état actuel des inscriptions de délégués, qui sert de base à la détermination du quorum pour les votes, est présenté ci-après (voir ci-joint le deuxième tableau contenant la liste des délégués et conseillers techniques inscrits, établie le mercredi 30 mai 2018 à 8 heures).
13. A ce jour, le nombre de délégués inscrits est de 531, dont 303 délégués gouvernementaux, 110 délégués des employeurs et 118 délégués des travailleurs.
14. Le nombre de conseillers techniques inscrits est de 2 080, dont 1 143 conseillers techniques gouvernementaux, 359 conseillers techniques des employeurs et 578 conseillers techniques des travailleurs.

## Délégations incomplètes ou non accréditées

15. La commission note qu'à ce jour, 20 Etats Membres (soit deux de plus que l'année dernière) n'ont pas envoyé de délégation (Antigua-et-Barbuda, Belize, Dominique, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Guyana, Iles Cook, Iles Marshall, Kirghizistan, Maldives, Palaos, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Samoa, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu et Vanuatu).
16. La commission note que les délégations accréditées de quatre Etats Membres (Arménie, Brunéi Darussalam, Iles Salomon et Tadjikistan) sont exclusivement gouvernementales et qu'un Etat Membre (Yémen) a une délégation incomplète, avec un délégué des travailleurs mais pas de délégué des employeurs (ce chiffre s'est réduit d'une unité depuis l'établissement du rapport sommaire car le Monténégro a accrédité un délégué des employeurs). Dès lors, ce délégué des travailleurs du Yémen, en vertu de l'article 4, paragraphe 2, de la Constitution, n'a pas le droit de participer au vote.
17. La commission se déclare préoccupée par le nombre de délégations non accréditées ou incomplètes. A cet égard, elle rappelle qu'en vertu d'une décision permanente du Conseil d'administration<sup>5</sup>, le Directeur général demande périodiquement aux gouvernements des Etats Membres concernés de fournir des informations à ce sujet. Comme suite au plus récent rapport relatif à cette question (octobre 2017), le Conseil d'administration a instamment appelé les Etats Membres à satisfaire à leur obligation constitutionnelle d'accréditer des délégations tripartites complètes à la Conférence et a demandé au Directeur général de continuer à suivre la situation des Etats Membres qui ne satisfont pas à ces obligations, en tenant compte des lignes directrices données par le Conseil d'administration<sup>6</sup>. La commission souhaite réitérer cet appel et prie instamment tous les gouvernements de se conformer à l'obligation qui leur incombe en vertu de l'article 3 de la Constitution de l'OIT d'envoyer une délégation tripartite complète à la Conférence.
18. La commission rappelle également le vœu exprimé dans la résolution concernant le renforcement du tripartisme dans l'ensemble des activités de l'Organisation internationale du Travail, adoptée par la Conférence à sa 56<sup>e</sup> session (1971), et attend des gouvernements qu'ils accordent un traitement égal à chacun des groupes au moment de la désignation des conseillers techniques de leur délégation nationale à la Conférence. A cet égard, la

<sup>5</sup> Voir annexe VI du *Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, Genève, décembre 2014.

<sup>6</sup> Documents GB.331/LILS/1; GB.331/LILS/PV/Draft, paragr. 705.

---

commission rappelle l'obligation incombant aux Membres, en vertu de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution, de payer les frais de voyage et de séjour de leurs délégués et de leurs conseillers techniques, et elle attend d'eux que cette obligation soit respectée pour toute la durée de la Conférence.

19. La commission note que les conseillers techniques accrédités des employeurs sont moins nombreux que ceux des travailleurs<sup>7</sup>. Elle observe par ailleurs que la composition de certaines délégations révèle un déséquilibre grave entre le nombre des conseillers techniques des délégués employeurs et travailleurs et celui des conseillers techniques des délégués gouvernementaux<sup>8</sup>. Elle prie instamment les gouvernements dont les délégations présentent un tel déséquilibre manifeste dans leur composition de faire véritablement tout ce qui est en leur pouvoir pour qu'à l'avenir, dans l'esprit des dispositions des paragraphes 1 et 2 de l'article 3 de la Constitution, ce déséquilibre soit aussi réduit que possible lorsqu'il sera procédé à la désignation des délégations à la Conférence.

## Quorum

20. Conformément à l'article 17, paragraphe 3, de la Constitution et à l'article 20, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence, aucun vote n'est acquis si le nombre des suffrages exprimés – positifs et négatifs – est inférieur à la moitié du nombre des délégués présents à la session et possédant le droit de vote.
21. La commission regrette profondément que plusieurs Etats Membres présentent toujours un retard dans le paiement de leurs contributions, qui prive du droit de vote leurs délégués des employeurs et des travailleurs. Treize Etats Membres ayant une délégation accréditée à la Conférence (Afghanistan, Cabo Verde, Comores, Djibouti, Gabon, Guinée équatoriale, Iles Salomon, Libye, République bolivarienne du Venezuela, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie et Soudan du Sud) présentent un retard dans le paiement de leurs contributions aux dépenses de l'Organisation, de sorte que leurs délégués ne peuvent pas, pour l'instant, prendre part aux votes à la Conférence ou dans ses commissions, conformément à l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT. Ainsi, 24 délégués inscrits ne sont pas pris en considération dans le calcul du quorum.
22. Dans le calcul du quorum requis pour la validité des scrutins, il a été tenu compte de 33 conseillers techniques ayant également qualité de suppléant de délégué qui ne sont pas inscrits.
23. Pour l'heure, le quorum requis pour qu'un vote soit valable est de 270. On obtient ce chiffre en additionnant les 531 délégués inscrits (voir le paragraphe 13 ci-dessus) aux 33 délégués suppléants (voir paragraphe 22), puis en soustrayant les 24 délégués inscrits qui n'ont pas le droit de vote (voir le paragraphe 16 relatif aux délégations incomplètes) et les délégués des pays en situation d'arriérés de paiements (voir paragraphe 21), enfin en divisant par deux ce résultat.

<sup>7</sup> Voir ci-joint la *Liste des délégués et conseillers techniques accrédités*.

<sup>8</sup> Voir paragraphe 10.

- 
24. La commission demande instamment aux délégués à la Conférence de s'inscrire en personne à leur arrivée<sup>9</sup> et aussi de signaler officiellement leur départ, afin que le quorum soit aussi exact que possible et qu'ils ne puissent être considérés eux-mêmes comme présents quand ils sont en réalité absents de la Conférence. Un formulaire est disponible à cet effet sur le site Web de la Conférence<sup>10</sup>.

## Proportion de femmes accréditées dans les délégations

25. Au 30 mai 2018 à 8 heures, 1 065 femmes étaient accréditées à la Conférence en qualité de déléguée ou conseillère technique, ce qui représente 32,7 pour cent du nombre total des délégués (contre 31,1 pour cent en 2017 et 30,1 pour cent en 2016). La commission note que la proportion de femmes a progressé légèrement dans toutes les délégations: il y a 38,8 pour cent de femmes dans les délégations gouvernementales (contre 38 pour cent en 2017 et 35,8 pour cent en 2016), 28,2 pour cent de femmes dans les délégations de travailleurs (contre 25,1 pour cent en 2017 et 24,6 pour cent en 2016) et 26 pour cent de femmes dans les délégations d'employeurs (contre 24,4 pour cent en 2017 et 26,1 pour cent en 2016).
26. Compte tenu des chiffres ci-dessus, la commission souhaite rappeler que, à sa 332<sup>e</sup> session (mars 2018), le Conseil d'administration: «a) a prié tous les groupes d'aspirer à atteindre la parité entre hommes et femmes parmi leurs délégués, conseillers techniques et observateurs accrédités auprès de la Conférence internationale du Travail et des réunions régionales; b) a prié le Directeur général, après chaque Conférence internationale du Travail et chaque réunion régionale, de continuer à porter cette question à l'attention des Membres et des groupes qui n'ont pas atteint l'objectif de 30 pour cent de femmes au moins – l'objectif ultime étant la parité entre hommes et femmes – et de faire rapport périodiquement au Conseil d'administration sur les obstacles rencontrés ainsi que sur les mesures que les mandants tripartites auront prises en vue de parvenir à cette parité; c) a demandé que le rapport du Directeur général dresse la liste des délégations qui atteignent l'objectif poursuivi de longue date d'au moins 30 pour cent de femmes; d) a demandé au Bureau de continuer d'accueillir des ateliers pour tous les groupes, y compris les partenaires sociaux et ceux en dehors de Genève, qui pourraient avoir besoin d'aide pour atteindre la parité entre hommes et femmes dans les délégations»<sup>11</sup>. La figure 1 ci-dessous présente l'évolution de la proportion de femmes accréditées dans les délégations depuis 2008.

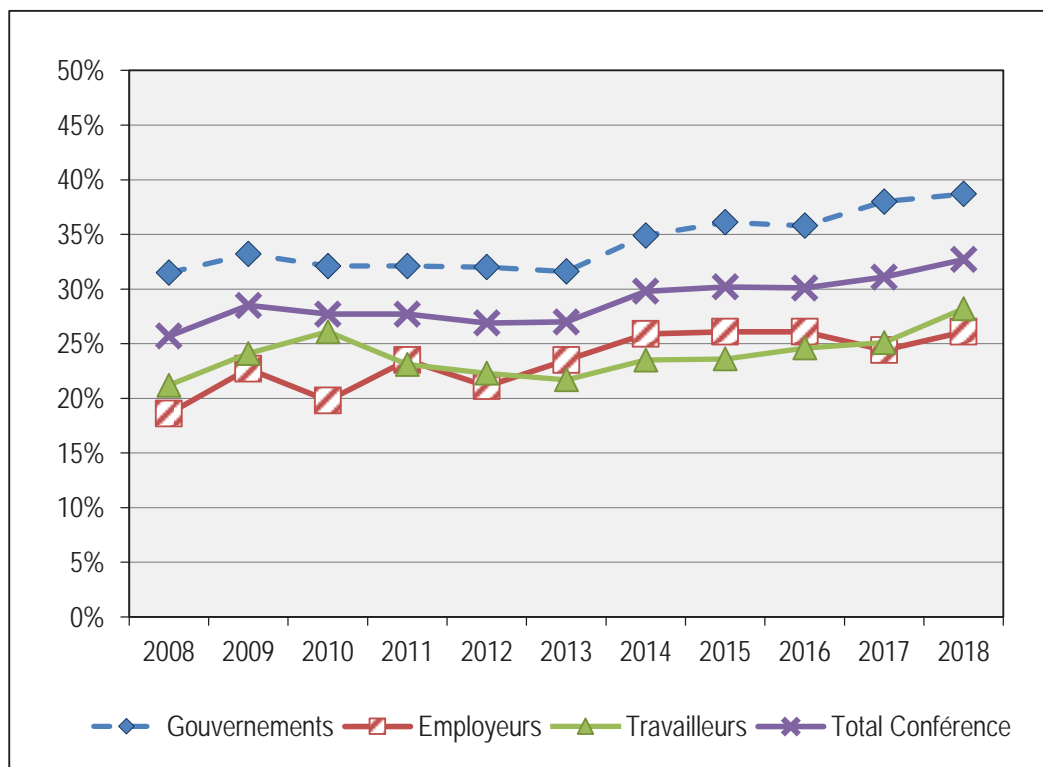
<sup>9</sup> [http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/practical-information/WCMS\\_626061/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/practical-information/WCMS_626061/lang--fr/index.htm)

<sup>10</sup> Voir: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_371635.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_371635.pdf).

<sup>11</sup> Documents GB.332/LILS/2; GB.332.LILS/PV, paragr. 63.

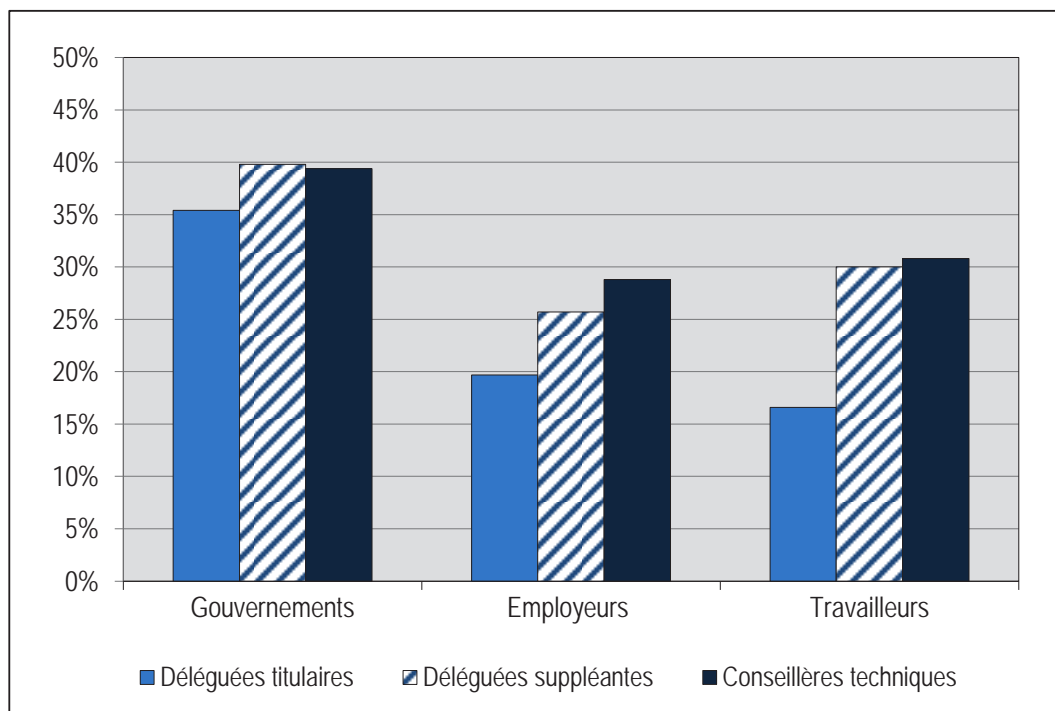


Figure 1. Proportion de femmes accréditées dans les délégations, de 2008 à 2018



27. La légère augmentation de la proportion de femmes dans les délégations est certes encourageante, mais la commission constate cependant avec préoccupation que les femmes se répartissent toujours de façon aussi inégale selon les fonctions et parmi les groupes. Plus spécialement, la commission note que les délégués titulaires dans les trois groupes (gouvernements, employeurs et travailleurs) sont essentiellement des hommes. Au 30 mai 2018, pour la totalité de ces délégations, 174 femmes (26,9 pour cent) étaient accréditées en tant que déléguées titulaires, contre 474 hommes (73,1 pour cent); 302 femmes (34,4 pour cent) étaient accréditées en tant que déléguées suppléantes, contre 576 hommes (65,6 pour cent); et enfin 589 femmes (34,1 pour cent) étaient accréditées en qualité de conseillère technique, contre 1 140 hommes (65,9 pour cent). A la présente session, 64,6 pour cent des délégués titulaires des délégations gouvernementales sont des hommes, et cette proportion est encore plus élevée dans les délégations d'employeurs et de travailleurs – atteignant 80,3 et 83,4 pour cent respectivement. Cette répartition déséquilibrée est illustrée dans la figure 2 ci-dessous, où est indiquée la proportion de femmes dans les divers groupes et selon les fonctions. On trouvera des indications détaillées sur le pourcentage de femmes parmi les délégués et les conseillers techniques par groupe et par Etat Membre dans le troisième tableau joint.

**Figure 2. Proportion de femmes par fonction et par groupe**



28. Pour conclure, la commission fait observer que, malgré quelques progrès, l'objectif de 30 pour cent de femmes dans chaque délégation, notamment en ce qui concerne les postes de décision et de responsabilité, n'a toujours pas été atteint dans l'ensemble des Etats Membres. La commission tient donc à souligner une fois encore qu'il est important que les mandats de tous les Etats Membres atteignent au minimum cet objectif de 30 pour cent – en accordant une attention plus particulière aux fonctions de responsabilité –, tout en sachant que l'objectif ultime est la parité entre hommes et femmes.

## **Autres participants dans les délégations des Etats Membres**

29. Outre les délégués et conseillers techniques, 150 ministres ou secrétaires d'Etat ont été accrédités à la Conférence, conformément à l'article 2, paragraphe 3 a), du Règlement de la Conférence, accompagnés de 220 personnes. De même, 25 représentants d'Etats ou de provinces faisant partie d'un Etat fédératif ont été accrédités à la Conférence, conformément à l'article 2, paragraphe 3 d), du Règlement.
30. En outre, sur un total de 6 357 personnes participant à la Conférence, 1 243 ont été accréditées par des Etats Membres en qualité d'«autres personnes assistant à la Conférence», dont 268 dans les délégations gouvernementales, 193 dans les délégations d'employeurs et 782 dans celles de travailleurs. Sur ce nombre, 621 se sont enregistrées, dont 179 parmi les délégations gouvernementales, 83 parmi les délégations d'employeurs et 359 pour les délégations de travailleurs <sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Le nombre des personnes accréditées en qualité «d'autres personnes assistant à la Conférence» était de 1 237 en 2017, 1 128 en 2016, 1 175 en 2015, 1 028 en 2014 et 972 en 2013.

---

## Observateurs, organisations et mouvements de libération invités

### 31. Assistent également à la Conférence:

- deux délégations accréditées à la Conférence en qualité d'observateur (Bhoutan et Saint-Siège);
- des représentants de l'Organisation des Nations Unies et de certains de ses organes, invités en vertu du paragraphe 1 de l'article II relatif à la représentation réciproque de l'Accord entre les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail, entré en vigueur le 14 décembre 1946, ainsi que les représentants de 27 institutions spécialisées et d'autres organisations internationales officielles invitées conformément à l'article 2, paragraphe 3 b), du Règlement de la Conférence;
- des représentants de six organisations internationales non gouvernementales avec lesquelles des relations consultatives ont été établies, invitées conformément à l'article 2, paragraphe 3 j), du Règlement de la Conférence;
- des représentants de 80 autres organisations internationales non gouvernementales également invitées conformément à l'article 2, paragraphe 3 j), du Règlement de la Conférence;
- une délégation d'un mouvement de libération (Palestine) invité conformément à l'article 2, paragraphe 3 k), du Règlement de la Conférence;

### 32. La liste de ces représentants est jointe à la *Liste provisoire des délégations* publiée le lundi 28 mai 2018 en tant que supplément au *Compte rendu provisoire* de la Conférence. Elle sera mise à jour dans la *Liste provisoire révisée des délégations* devant être publiée le vendredi 1<sup>er</sup> juin 2018.

## Suivi, protestations, plaintes et communications

### 33. Outre les trois cas de suivi de la situation (concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Djibouti, de la Somalie et de la République bolivarienne du Venezuela) que la commission examine en vertu de l'article 26<sup>quater</sup> du Règlement de la Conférence, à la suite des décisions prises lors de la précédente session de la Conférence<sup>13</sup>, la commission a été saisie de plusieurs protestations, plaintes et communications. Elle en a aussitôt entrepris l'examen. Sa tâche se trouve simplifiée dès lors que les pouvoirs sont parvenus au Bureau international du Travail dans les délais impartis.

### 34. La Commission de vérification des pouvoirs soumet le présent rapport à la Conférence afin que celle-ci en prenne acte.

Genève, le 30 mai 2018

(Signé) M. Michael Hobby  
Président

M. Fernando Yllanes Martínez

M. Jens Erik Ohrt

<sup>13</sup> Voir CIT, 106<sup>e</sup> session (2017), *Compte rendu provisoire*, n° 5C, paragr. 10, 20, 27 et 189, et *Compte rendu provisoire*, n° 18.













## **Rapport sur les pouvoirs**

### **Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs**

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Composition de la Conférence.....	1
Suivi.....	1
Protestations.....	7
Plaintes.....	34
Autres questions.....	47

---

## Composition de la Conférence

1. Depuis le 30 mai 2018, date à laquelle la Commission de vérification des pouvoirs a adopté son premier rapport (*Compte rendu provisoire*, n° 3B), il y a eu des changements dans la composition de la Conférence internationale du Travail (les Maldives). Le nombre d'Etats Membres actuellement représentés à la Conférence s'élève donc à 168. En outre, depuis l'adoption du premier rapport, Cabo Verde a récupéré le droit de vote.
2. A ce jour, le nombre total de personnes accréditées à la Conférence s'élève à 6 438 (contre 6 092 en 2017, 5 982 en 2016, 5 912 en 2015, 5 254 en 2014 et 5 593 en 2013), dont 5 238 sont inscrites (contre 4 941 en 2017, 4 875 en 2016, 4 842 en 2015, 4 457 en 2014 et 4 569 en 2013). Les listes en annexe contiennent de plus amples informations sur le nombre de délégués et de conseillers techniques accrédités et inscrits.
3. La commission souhaite souligner que 147 ministres, vice-ministres et secrétaires d'Etat ont été accrédités à la Conférence.

## Suivi

4. La commission a été saisie de trois cas de suivi, au titre de l'article 26*quater* du Règlement de la Conférence internationale du Travail, en vertu d'une décision adoptée par la Conférence à sa 106<sup>e</sup> session (2017).

## Djibouti

5. A sa 106<sup>e</sup> session (2017), la Conférence, en vertu des articles 26*quater* et 26*bis*, paragraphe 7, de son Règlement et sur la recommandation unanime de la Commission de vérification des pouvoirs, a décidé de renouveler les mesures de suivi concernant la nomination de la délégation des travailleurs (CIT, *Compte rendu provisoire*, n° 5C, 106<sup>e</sup> session, 2017, paragr. 9) et a ainsi demandé au gouvernement de soumettre, pour la prochaine session de la Conférence, en même temps qu'il déposera les pouvoirs de la délégation de Djibouti, un rapport détaillé, étayé de documents pertinents:
  - a) sur les mesures prises de manière concrète en ce qui concerne l'établissement de critères permettant la représentation indépendante des travailleurs du pays, conformément aux principes de la liberté syndicale;
  - b) sur la procédure suivie pour désigner le délégué et les conseillers techniques des travailleurs, en consultation avec l'ensemble des organisations représentatives de travailleurs, en précisant les organisations qui ont été consultées à ce sujet et selon quels critères, l'importance numérique des organisations consultées, la date et le lieu de ces consultations, et le nom des personnes désignées par les organisations au cours des consultations ainsi que la fonction qu'elles exercent dans ces organisations.
6. Les pouvoirs de la délégation de Djibouti ont été soumis en ligne le 6 mai 2018. Le 7 mai 2018, le Bureau a accusé réception des pouvoirs déposés par le gouvernement et lui a rappelé les mesures de suivi renforcé adoptées en 2015 et l'obligation qui lui est faite de soumettre un rapport détaillé. Un nouveau rappel lui a été adressé le 24 mai 2018. Le 30 mai 2018, un rapport succinct, daté du 27 mai 2018, a été remis en main propre au secrétariat de la commission, en même temps que les originaux des pouvoirs.

- 
7. Dans ce rapport, et comme dans les éléments communiqués par le gouvernement l'année précédente, celui-ci déclare qu'il reste engagé à procéder à la révision du Code du travail de 2006 en vue d'introduire dans cet instrument des dispositions nouvelles, relatives à «la représentativité des syndicats» et à élaborer par suite des dispositions réglementaires correspondantes. Il déclare que le système de rotation convenu par les quatre principales organisations d'employeurs et de travailleurs – et qui permet aux partenaires sociaux d'être représentés à la Conférence en désignant tour à tour un représentant en qualité de délégué ou de conseiller technique – reste en vigueur.
  8. Le gouvernement indique à nouveau que quatre organisations – l'Union générale des travailleurs djiboutiens (UGTD), l'Union djiboutienne du travail (UDT), la Confédération nationale des employeurs de Djibouti (CNED) et la Fédération des entreprises de Djibouti (FED) – ont toutes été consultées avant le dépôt des pouvoirs de la délégation de Djibouti. Il déclare qu'une invitation formelle à désigner leurs représentants au sein de la délégation a été envoyée à toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs par courrier en date du 19 février 2018. Par communication datée du 11 mars 2018, l'UDT a désigné son président, M. Mohamed Youssouf Mohamed, comme délégué titulaire au sein de la délégation des travailleurs, et par communication datée du 15 mars 2018, l'UGTD a désigné son secrétaire général, M. Said Yonis Waberi, en tant que conseiller technique.
  9. Le gouvernement conclut son rapport en sollicitant l'assistance technique du BIT pour la mise en œuvre des réformes nécessaires sur la question de la représentativité des syndicats.
  10. *La commission regrette que le rapport détaillé demandé par la Conférence ait été présenté seulement après que le gouvernement a déposé ses pouvoirs. Elle note que le rapport du gouvernement est fort similaire à celui qu'il avait présenté l'année dernière. La commission note avec préoccupation que, par rapport à l'année dernière, aucun progrès n'a été réalisé en ce qui concerne la réforme de la législation nationale sur la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs.*
  11. *La commission note que le gouvernement indique, dans les rapports qu'il a présentés en 2017 à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, qu'il prendra toutes les mesures nécessaires afin de permettre l'évaluation de la situation syndicale à Djibouti, avec l'assistance technique du Bureau. La commission note que cette affirmation est répétée dans le rapport du gouvernement. Elle appelle donc le Bureau à examiner avec l'attention voulue la demande d'assistance technique du gouvernement. La commission espère que cela permettra la mise en place d'un cadre institutionnel pour régler la question de la représentativité, ce qui permettra d'obtenir une évaluation fiable, complète et actualisée de la situation des mouvements syndicaux et de la liberté syndicale à Djibouti.*
  12. *Compte tenu de l'examen de la protestation (voir les paragraphes 45 à 50), la commission considère que cette situation justifie le renouvellement des mesures de suivi, selon des modalités similaires à celles que la Conférence avait définies à sa dernière session. Conséquemment, à la lumière de ce qui précède, la commission propose à l'unanimité à la Conférence, en vertu des articles 26quater et 26bis, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, de demander au gouvernement de Djibouti de soumettre de nouveau, pour la prochaine session de la Conférence, en même temps qu'il déposera les pouvoirs de la délégation de Djibouti, un rapport détaillé, étayé de documents pertinents:*
    - a) *sur les mesures prises de manière concrète en ce qui concerne l'établissement de critères permettant la représentation indépendante des travailleurs du pays, conformément aux principes de la liberté syndicale; et*
    - b) *sur la procédure suivie pour désigner le délégué et les conseillers techniques des travailleurs, en consultation avec l'ensemble des organisations représentatives de*



---

*travailleurs, en précisant les organisations qui ont été consultées à ce sujet et selon quels critères, l'importance numérique des organisations consultées, la date et le lieu de ces consultations, et le nom des personnes désignées par les organisations au cours des consultations ainsi que la fonction qu'elles exercent dans ces organisations.*

## **Somalie**

13. A sa 106<sup>e</sup> session (2017), la Conférence a décidé, en vertu des dispositions des articles 26*quater* et 26*bis*, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, et sur recommandation unanime de la Commission de vérification des pouvoirs, de reconduire les mesures de suivi de la situation évoquée dans une protestation relative à la désignation de la délégation des travailleurs de ce pays (*Compte rendu provisoire*, n° 5C, 106<sup>e</sup> session, 2017, paragr. 20). Elle a, en conséquence, prié le gouvernement de la Somalie de soumettre pour la prochaine session de la Conférence, en même temps que les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé des éléments pertinents, comprenant:
- a) les noms des organisations de travailleurs représentatives en Somalie, avec les chiffres établissant leur importance comparée;
  - b) des informations sur les organisations qui ont été consultées en vue de la désignation de la délégation des travailleurs, avec mention des dates, des lieux et des résultats de ces consultations; et
  - c) les noms des personnes désignées par les organisations lors de ces consultations et les fonctions qu'elles exercent au sein de celles-ci.
14. Les pouvoirs de la délégation de la Somalie pour la présente session de la Conférence ont été communiqués le 9 mai 2018 en faisant usage du *système d'accréditation en ligne*, mais cependant sans être accompagnés d'un rapport de suivi. Après un rappel, dans la forme écrite puis dans la forme verbale, un rapport de suivi succinct a été soumis le 1<sup>er</sup> juin 2018 par le délégué gouvernemental, M. Hassan Shariff Osman, secrétaire permanent au ministère du Travail et des Affaires sociales.
15. Le délégué des travailleurs désigné est, conformément à la liste en date du 9 mai 2018, M. Haji Ali Mohamed Osman, président du Somali Congress of Trade Union (SOCOTU), accompagné de quatre conseillers techniques des rangs du SOCOTU (M. Omer Ahmed Hassan, secrétaire; M. Mohamed Said Ali, secrétaire général du Somali Fisheries Workers Union et membre du comité exécutif de ce syndicat; M. Moalim Yaqub Ali, vice-président du Somali National Teachers Union; et M. Mohamud Abdikadir Awil, chef des départements éducation et formation), et d'un conseiller technique des rangs de la Federation of Somali Trade Unions (FESTU) (M. Nur Mohamed Ibrahim).
16. Dans ce rapport daté du 1<sup>er</sup> juin 2018, il est rappelé que le pays s'efforce aujourd'hui de se rétablir, après de nombreuses années de conflits internes, et que les institutions voient à nouveau le jour mais sans pouvoir s'appuyer sur une quelconque mémoire ou continuité institutionnelle. S'agissant des consultations aux fins de la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence, il est expliqué que, en raison des circonstances, le ministère du Travail et des Affaires sociales n'a pas été en mesure de procéder à de telles consultations avec les différentes organisations syndicales. S'agissant de la vérification du nombre des membres des différentes organisations de travailleurs, le rapport comporte en annexe une attestation en date du 28 décembre 2014 revêtue de la signature du ministre du Travail de l'époque, M. Luqman Ismail Mohamed, énonçant qu'à l'issue d'un processus d'inspection d'un mois et d'étude du nombre des adhérents mené en de nombreux sites du pays, la FESTU est apparue comme étant l'organisation syndicale faitière la plus importante et la plus représentative. La FESTU justifiait de 59 240 membres



---

cotisants réguliers et de 78 920 membres cotisants sporadiquement ou ne pouvant pas acquitter leur cotisation. S'agissant de la composition de la délégation des travailleurs, le rapport du 1<sup>er</sup> juin 2018 présente une nouvelle composition, en application d'un protocole d'accord sur la participation tripartite aux conférences internationales du travail, conclu entre le ministère du Travail et des Affaires sociales et la FESTU le 30 mai 2018. Sont ainsi décidées les nouvelles désignations suivantes: M. Omar Faruk Osman Nur, secrétaire général de la FESTU, en qualité de délégué des travailleurs et M. Mohamed Musse Mohamud, trésorier de la FESTU, en qualité de conseiller technique et délégué suppléant des travailleurs. Sont ainsi retirés de la liste: M. Mohamed Osman Haji Ali, délégué des travailleurs et, en outre, M. Mohamed Ibrahim Nur, conseiller technique des travailleurs, qui est retiré de la liste étant donné que, suite aux consultations menées avec la FESTU, il a été confirmé qu'il n'était ni membre de la FESTU ni représentant de cette organisation.

17. La commission a été également mise en possession d'une copie du protocole d'accord sur la participation tripartite aux Conférences internationales du Travail, conclu entre le ministère du Travail et des Affaires sociales et la FESTU en date du 30 mai 2018. Il est indiqué dans ce document que les parties «sont convenues de développer en Somalie, sous l'égide de l'Organisation internationale du Travail (OIT), une série de principes et d'accords applicables visant à réduire les tensions et les conflits entre les partenaires sociaux». Cet instrument rappelle un certain nombre de principes clés et recommandations qui sont inscrits dans la Constitution de l'OIT et dans les normes internationales du travail (dans les conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 144) et il se réfère aussi au principe de la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Il énonce que la FESTU «est l'organisation syndicale nationale la plus représentative de Somalie eu égard au nombre de ses adhérents et de sa couverture sectorielle» et que «tant que le statut d'organisation la plus représentative reconnu à la FESTU n'aura pas été remis en cause à l'issue d'un processus de consultation transparent et objectif, le délégué des travailleurs de la République fédérale de la Somalie aux futures sessions de la Conférence internationale du Travail sera, à compter de 2018, M. Omar Faruk Osman Nur, secrétaire général de la FESTU, ou telle autre personne que la FESTU désignera». Cet instrument proclame enfin qu'il incarne «l'engagement total du gouvernement de la République fédérale de Somalie envers toutes ses obligations à l'égard de l'OIT, y compris de résoudre toutes les questions encore pendantes avec la FESTU, en particulier pour l'instauration de relations sociales pacifiques et harmonieuses dans un climat de paix et de développement national». De son côté, la FESTU s'engage à «s'abstenir de toute manifestation hostile et à soutenir et coopérer avec le gouvernement conformément aux principes et aux résolutions de l'OIT et des instances des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies».
18. *La commission regrette de n'avoir été saisie d'un rapport, au demeurant succinct, qu'après que le gouvernement a déposé ses pouvoirs plutôt que d'avoir été saisie d'un rapport détaillé en même temps que ce dépôt des pouvoirs, comme demandé par la Conférence. Cela étant, elle note que ce rapport du gouvernement apporte de nouveaux éléments, et appelle essentiellement son attention sur un protocole d'accord conclu entre le gouvernement et la FESTU et sur une attestation de 2014 reconnaissant la FESTU en tant qu'organisation syndicale faïtière la plus représentative et la plus importante. Elle note en outre que, tant ce rapport que le protocole d'accord énoncent que le délégué des travailleurs à la présente session de la Conférence devait être désigné des rangs de la FESTU et non de ceux du SOCOTU, contrairement à ce qu'indiquait le document initial de dépôt de pouvoirs du gouvernement du 9 mai 2018, si bien qu'à compter du 2 juin 2018 c'est M. Omar Faruk Osman Nur qui a été accrédité en tant que délégué des travailleurs.*
19. *La commission prend note de l'engagement exprimé par le gouvernement de résoudre les problèmes en raison desquels avaient été reconduites les mesures de suivi de la situation instaurée en vertu des articles 26quater et 26bis, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, et elle veut croire que les engagements exprimés dans le protocole d'accord*

---

*seront honorés. Cela étant, la commission tient à rappeler l'importance qui s'attache à ce que l'on dispose de critères suffisamment objectifs et vérifiables et, à cet égard, elle souhaite rappeler les principes qui suivent. Selon l'Avis consultatif n° 1 de 1922 de la Cour permanente de justice internationale (CPJI) et la jurisprudence constante de la commission, lorsqu'il existe dans un pays plusieurs organisations plus représentatives, il incombe au gouvernement, conformément à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, de s'efforcer de dégager un accord entre elles. Si aucun accord ne parvient à se former entre les organisations les plus représentatives, il incombe au gouvernement de déterminer, sur la base de critères objectifs et vérifiables, quelle est l'organisation la plus représentative.*

20. *La commission appelle donc instamment le gouvernement à concrétiser les étapes détaillées dans le protocole d'accord et veut croire que ce processus sera accompli prochainement, de manière à permettre au gouvernement d'assurer en vue de la prochaine session de la Conférence un processus de désignation pleinement conforme à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. La commission juge encourageants les récents développements et, en particulier, l'engagement pris par le gouvernement de s'attaquer aux problèmes signalés à son attention ces dernières années. La commission décide en conséquence de ne pas recommander à la Conférence de reconduire le suivi ordonné précédemment.*

### **République bolivarienne du Venezuela**

21. A sa 106<sup>e</sup> session (2017), la Conférence a décidé, conformément à l'article 26<sup>quater</sup> et à l'article 26<sup>bis</sup>, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, et sur la recommandation unanime de la Commission de vérification des pouvoirs, de renouveler les mesures de suivi de la situation ayant donné lieu à une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs (*Compte rendu provisoire*, n° 5C, 106<sup>e</sup> session, 2017, paragr. 27) et a prié par suite le gouvernement de soumettre à la session suivante de la Conférence, en même temps que les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé de la documentation pertinente:
- a) apportant des éléments objectifs concernant la représentativité de toutes les organisations de travailleurs du pays, notamment la copie de toutes les informations actualisées disponibles au Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS) en ce qui concerne l'affiliation auprès des différentes confédérations de travailleurs, notamment le nombre des organisations affiliées, et le nombre de travailleurs affiliés à ces dernières; et
  - b) exposant la procédure suivie pour rechercher un accord entre les organisations de travailleurs les plus représentatives et, dans le cas où un tel accord n'aurait pu être réalisé, les critères objectifs et vérifiables établis pour la désignation de la délégation des travailleurs.
22. Les pouvoirs de la République bolivarienne du Venezuela en vue de la présente session de la Conférence ont été soumis le 7 mai 2018 par le *système d'accréditation en ligne*, et le document original a été transmis le lendemain, le 8 mai 2018, accompagné du rapport de suivi.
23. Dans son rapport, le gouvernement a transmis une copie des informations disponibles auprès du RNOS concernant six organisations de travailleurs: la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca (CBST), la Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA), la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Confederación General de Trabajadores (CGT) et l'Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE).

- 
24. Parmi les éléments transmis figuraient des informations concernant l'affiliation auprès des différentes confédérations de travailleurs, notamment le nombre des organisations affiliées, et le nombre de travailleurs affiliés à ces dernières. Le gouvernement a reconnu que, à l'exception des informations concernant la CTV et la CBST, les données contenues dans le RNOS n'étaient pas à jour. A cet égard, le gouvernement a affirmé que la plupart des organisations ne respectaient pas l'article 388 de la loi organique du travail, qui dispose que chaque organisation de travailleurs doit soumettre, dans les trois premiers mois de chaque année civile, la liste complète de ses travailleurs affiliés ainsi que des informations sur son administration interne. Cette année, afin de garantir la mise à jour du RNOS, le gouvernement avait prolongé à deux reprises le délai pour la fourniture desdites informations. Cela étant, le gouvernement a affirmé que la CBST était l'organisation la plus représentative, avec 26 organisations affiliées (fédérations et syndicats) et 1 011 866 travailleurs, selon les chiffres du RNOS, actualisés le 20 avril 2018. Elle était suivie par la CODESA, avec 10 organisations affiliées (fédérations et syndicats) et 1 829 travailleurs, en date du 19 mai 2006; la CUTV, avec 11 organisations affiliées (fédérations et syndicats) et 1 569 travailleurs, en date du 21 janvier 1987; la CTV, avec 25 organisations affiliées (fédérations et syndicats) et 574 travailleurs, en date du 31 mars 2017; la CGT, avec 6 organisations affiliées (fédérations et syndicats) et 37 travailleurs, en date du 29 avril 2005; et l'UNETE, avec une organisation affiliée (1 fédération) et 7 travailleurs, en date du 5 avril 2003.
25. Dans son rapport, le gouvernement a aussi détaillé les différentes initiatives entreprises aux fins de la désignation de la délégation des travailleurs pour la présente session de la Conférence. Il a transmis la copie du courrier envoyé le 2 avril 2018 à la CBST dans lequel il demandait à celle-ci d'essayer de trouver un accord entre les organisations de travailleurs les plus représentatives du pays, et de sa communication ultérieure, datée du 16 avril 2018, dans laquelle il informait la CBST que si, malgré les efforts de celle-ci, aucun accord ne pouvait être trouvé, il inviterait les organisations à une réunion qu'il organiserait. Le rapport contenait une copie des invitations datées du 30 avril 2018 et envoyées à la CTV, à l'UNETE, à la CGT, à la CODESA, à la CUTV et à la CBST. Le gouvernement a affirmé que la réunion visant à la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session s'était tenue le 3 mai 2018 et que la CUTV et la CBST y avaient participé. La CTV et la CGT avaient envoyé une communication électronique au gouvernement pour l'informer de leur absence, qui s'expliquait par le fait qu'elles avaient d'autres obligations qu'il était impossible de déplacer compte tenu du court délai laissé par le gouvernement. Le gouvernement a aussi joint la copie de la communication adressée le 30 avril 2018 par la CBST à la CODESA, à la CTV, à la CUTV et à la CGT, dans laquelle ces organisations étaient invitées à une réunion qui devait se tenir le 2 mai 2018, et de la communication ultérieure, datée du 3 mai 2018, dans laquelle la réunion était reportée au 8 mai 2018, en réponse à la demande de la majorité des organisations invitées. Cependant, la Central de Trabajadores y Trabajadoras Alianza Sindical Independiente (ASI) n'était pas invitée, car elle n'est pas enregistrée au RNOS. Le rapport ne précise pas si cette réunion a eu lieu.
26. Le rapport contient aussi la copie des communications adressées au gouvernement le 15 avril 2018 par la CGT et le 4 mai 2018 par la CBST et la CODESA, qui contenaient la liste des représentants qu'elles avaient désignés pour assister à la Conférence cette année. Par conséquent, et en parfaite conformité avec ses obligations constitutionnelles, le gouvernement a seulement désigné la délégation des travailleurs sur la base des désignations faites par la CBST et s'est abstenu d'y inclure des représentants issus d'organisations de travailleurs moins représentatives, puisqu'il a reconnu qu'il ne pouvait pas imposer des conseillers techniques, que ce soit dans la délégation des employeurs ou dans celle des travailleurs. Il précise que la délégation comprenait au moins un représentant de chacune des organisations de travailleurs ayant soumis leur proposition de désignation.

- 
27. Dans son rapport, le gouvernement a expliqué qu'il avait pris en considération, pour déterminer la représentativité des organisations de travailleurs du pays, non seulement les informations contenues dans le RNOS mais aussi le nombre d'organisations qui prenaient part aux accords de négociation collective et aux actions collectives. Des documents étaient joints au rapport à ce propos.
28. *La commission regrette profondément de constater cette année encore que le rapport du gouvernement confirme que la composition de la délégation des travailleurs n'est pas le résultat d'un consensus entre toutes les organisations de travailleurs consultées mais la décision finale d'une seule organisation. La commission regrette également que, en l'absence d'un tel accord, le gouvernement n'ait pas prévu de critères concrets et objectifs permettant de déterminer précisément la représentativité de chacune de ces organisations aux fins de la désignation de la délégation des travailleurs. Elle relève que, si le gouvernement a fourni des tableaux de la RNOS contenant des informations sur six organisations de travailleurs, ces informations, à l'exception de celles concernant la CBST, qui datent du 20 avril 2018, sont dépassées. Tout en notant qu'il incombe à chaque organisation de travailleurs de communiquer au gouvernement des informations actualisées, elle rappelle qu'il est aussi de la responsabilité du gouvernement de tenir à jour le RNOS, en particulier, comme elle l'a déjà recommandé l'an dernier. A cet égard, elle fait également observer que le simple fait qu'une organisation ne figure pas au RNOS ne suffit pas à mettre en doute la réalité de son existence.*
29. *Sur la base de ces éléments et compte tenu du fait qu'une commission d'enquête doit prochainement être saisie en application de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, la commission considère qu'il est nécessaire de renouveler les mesures de suivi, dans l'attente des résultats du processus lancé. En conséquence, elle recommande à l'unanimité que la Conférence prie le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela de soumettre, en vertu de l'article 26quater et 26bis, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, à la prochaine session, en même temps que les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé de la documentation pertinente:*
- a) *apportant des éléments objectifs concernant la représentativité de toutes les organisations de travailleurs du pays, notamment la copie de toutes les informations actualisées disponibles au RNOS en ce qui concerne l'affiliation auprès des différentes confédérations de travailleurs, notamment le nombre des organisations affiliées, et le nombre de travailleurs affiliés à ces dernières; et*
  - b) *exposant la procédure suivie pour rechercher un accord entre les organisations de travailleurs les plus représentatives et, dans le cas où un tel accord n'aurait pu être réalisé, les critères objectifs et vérifiables établis pour la désignation de la délégation des travailleurs.*

## **Protestations**

30. La commission a été saisie cette année de 27 protestations. Ces dernières portent aussi bien sur les pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques accrédités à la Conférence – tels qu'ils apparaissent dans la *Liste provisoire des délégations* publiée comme Supplément au *Compte rendu provisoire* le 30 mai 2018 et dans la *Liste provisoire révisée* publiée le 1<sup>er</sup> juin 2018 – que sur les délégations incomplètes. La commission a examiné toutes les protestations présentées ci-après.



---

## **Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de l'Albanie**

31. La commission a été saisie d'une protestation de la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant la désignation de la délégation des travailleurs. La CSI considère que le gouvernement n'a pas satisfait aux obligations de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT en ce qu'il a désigné un délégué et un délégué suppléant des travailleurs venant des Syndicats indépendants d'Albanie et un conseiller technique venant de la Confédération des syndicats sans mener les consultations appropriées avec celle-ci, reconnue comme organisation la plus représentative des travailleurs. L'organisation protestataire argue que, s'il souhaitait mettre en place un système de rotation entre les deux organisations susmentionnées, le gouvernement aurait dû en discuter préalablement et en convenir avec l'organisation des travailleurs la plus représentative et non en décider de manière unilatérale. Elle considère en outre que le gouvernement a pris en charge uniquement les frais de participation du délégué titulaire et du délégué suppléant venant des Syndicats indépendants d'Albanie, mais pas ceux du conseiller technique venant de la Confédération des syndicats, si bien que ce dernier n'a pas pu participer à la Conférence. L'organisation protestataire prie la commission d'appeler le gouvernement à fournir des explications sur cette question et à s'acquitter pleinement de ses obligations constitutionnelles, en particulier de son obligation de consultation.
32. *La commission regrette profondément que le gouvernement n'ait ni répondu à sa demande d'informations ni donné d'explication de son silence. Comme elle l'a souvent rappelé, en l'absence de réponse, la commission peut décider d'examiner la protestation et d'accorder crédit aux allégations de l'organisation plaignante.*
33. *La commission ne dispose d'aucun chiffre sur la situation des syndicats en Albanie. Elle relève néanmoins qu'après quinze années d'alternance entre la Confédération des syndicats, les Syndicats indépendants d'Albanie et d'autres organisations de travailleurs pour la désignation du délégué et des délégués suppléants des travailleurs, aux trois dernières sessions de la Conférence le délégué des travailleurs était issu des rangs de la Confédération des syndicats. La commission estime que, à défaut d'une explication de la part du gouvernement sur les raisons de ce changement par référence à la représentativité de ces deux organisations, on peut voir dans ce changement la confirmation que la Confédération des syndicats est l'organisation de travailleurs la plus représentative, comme le revendique l'organisation protestataire. La commission considère donc que le gouvernement aurait dû à tout le moins consulter la Confédération des syndicats et rechercher un accord pour la désignation des délégués des travailleurs à la Conférence.*
34. *Ne disposant pas d'autres éléments, la commission ne peut que rappeler que la désignation de la délégation des travailleurs à la Conférence doit s'effectuer en accord avec les organisations de travailleurs les plus représentatives. S'il n'y a pas d'accord entre les organisations les plus représentatives, il incombe au gouvernement de déterminer, sur la base de critères objectifs et vérifiables, quelle organisation est la plus représentative. Quant à un éventuel système de rotation, la commission rappelle qu'un tel système ne peut être imposé de manière unilatérale par un gouvernement et qu'il ne peut servir de moyen de désignation de la délégation des travailleurs que si les organisations les plus représentatives en sont d'accord. La commission s'attend à ce que, pour la prochaine session de la Conférence, le gouvernement fasse en sorte que le processus de désignation soit pleinement conforme aux principes énoncés ci-dessus, dans le respect de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*
35. *S'agissant du non-paiement allégué des frais de voyage et de séjour du conseiller technique des travailleurs, la commission rappelle que l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT fait obligation aux Membres de couvrir les frais de voyage et de séjour des délégués*



---

*et de leurs conseillers techniques désignés pour participer à la Conférence. La compétence conférée à la commission de connaître des plaintes alléguant le non-respect de cette disposition se limite toutefois aux situations envisagées à l'article 26ter, paragraphe 1 a) et b), du Règlement de la Conférence, c'est-à-dire au non-paiement des frais d'une délégation tripartite comprenant au minimum deux délégués gouvernementaux, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs, ainsi qu'aux cas de déséquilibre grave et manifeste entre le nombre des conseillers techniques des délégués non gouvernementaux dont les frais ont été pris en charge et le nombre des conseillers techniques désignés auprès des délégués gouvernementaux. Les circonstances de l'espèce ne correspondent pas à l'une de ces situations.*

36. *Malgré tout, notant que le non-paiement de ses frais a empêché un conseiller technique des travailleurs de participer à la présente session de la Conférence et que le gouvernement a, par le passé – en 2015 et 2017 – fait l'objet de deux plaintes similaires, la commission se déclare préoccupée par l'omission réitérée du gouvernement de prendre en charge les frais de voyage et de séjour des conseillers techniques des travailleurs. Elle souhaite rappeler à cet égard que la faculté pour les partenaires sociaux de participer activement aux travaux de la Conférence dépend pour une large part du nombre des conseillers techniques qui accompagnent leur délégation. S'il n'y a pas constitutionnellement d'obligation pour un gouvernement de désigner des conseillers techniques, force est de reconnaître que la Conférence ne peut se dérouler convenablement qu'avec un nombre suffisant de conseillers techniques dans les trois groupes de la délégation à la Conférence.*

**Protestations concernant l'absence de dépôt de pouvoirs d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs par le gouvernement de l'Arménie**

37. La commission a été saisie de deux protestations, présentées l'une par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et l'autre par la Confédération syndicale internationale (CSI), alléguant l'omission par le gouvernement de l'Arménie du dépôt de pouvoirs d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs. L'OIE et la CSI allèguent que le gouvernement a de ce fait manqué à ses obligations d'accréditer, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT, une délégation complète à la Conférence. Ils ont demandé que la commission appelle le gouvernement à fournir des explications sur cette situation et à s'acquitter de ses obligations constitutionnelles à cet égard.
38. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement déclare que, en raison de changements politiques survenus dans le pays au cours du mois précédent (mai 2018), un nouveau gouvernement est en cours de formation. Pour cette raison, ni les partenaires sociaux ni aucun représentant gouvernemental n'est en mesure d'assister à la Conférence, et ce sont seuls deux membres de la mission permanente à Genève qui ont été accrédités en tant que représentants du gouvernement à la présente session de la Conférence.
39. *La commission observe que, pour la deuxième année de suite, le gouvernement a accrédité une délégation qui est exclusivement gouvernementale, étant composée de personnes appartenant à sa mission permanente. Elle rappelle que, si un gouvernement a la possibilité d'assurer sa représentation à travers une mission diplomatique, il n'en va pas de même pour les organisations d'employeurs et de travailleurs. La commission rappelle l'obligation expresse qui échoit aux Membres en vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT d'envoyer à la Conférence des délégations tripartites. En envoyant à la Conférence une délégation exclusivement gouvernementale, le gouvernement a privé les employeurs et les travailleurs du pays de leur droit d'être représentés dans ce qui est la plus haute instance décisionnelle de l'OIT et de participer à ses travaux. Sans la participation de représentants*

---

*gouvernementaux, des employeurs et des travailleurs, la Conférence ne peut se dérouler convenablement ni atteindre ses objectifs.*

40. *La commission rappelle au gouvernement la nécessité de satisfaire à ses obligations constitutionnelles et elle demande instamment qu'il envoie à la Conférence une délégation pleinement tripartite l'année prochaine.*

**Protestations concernant l'absence de dépôt de pouvoirs d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs par le gouvernement du Brunéi Darussalam**

41. La commission a été saisie de deux protestations présentées séparément par la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) concernant l'absence de dépôt de pouvoirs d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs par le gouvernement du Brunéi Darussalam. La CSI et l'OIE estiment que le gouvernement n'a pas satisfait à l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT d'envoyer une délégation complète à la Conférence. Elles demandent que la commission appelle le gouvernement à donner des explications à ce sujet et à s'acquitter de ses obligations constitutionnelles.
42. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement a expliqué que le président des Chambres nationales de commerce du Brunéi Darussalam et le président par intérim de l'Association des gens de mer, régulièrement désignés en tant que, respectivement, délégué des employeurs et délégué des travailleurs à la Conférence, n'ont pu participer à la Conférence cette année en raison d'autres engagements, de caractère professionnel. Le gouvernement a en outre expliqué que des consultations associant l'une et l'autre organisations avaient eu lieu le 14 mai 2018. Il déclare regretter que les partenaires sociaux ne soient pas en mesure de participer à la présente session de la Conférence et il réitère sa volonté d'envoyer à nouveau aux futures sessions de la Conférence une délégation tripartite complète, comme c'était le cas pour les précédentes.
43. *La commission note que, si le gouvernement du Brunéi Darussalam a effectivement accrédité ces dix dernières années une délégation tripartite complète, ce pays se trouve représenté aujourd'hui par une délégation qui est exclusivement gouvernementale. Elle rappelle les obligations qui incombent aux Etats Membres en vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT, notamment celle d'envoyer à la Conférence une délégation tripartite complète. Par conséquent, le gouvernement n'a pas respecté ses obligations constitutionnelles en envoyant à la Conférence une délégation exclusivement gouvernementale qui prive les employeurs et les travailleurs du pays de leur droit d'être représentés dans ce qui est la plus haute instance décisionnelle de l'OIT et de participer à ses travaux. Sans la participation de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, la Conférence ne peut se dérouler convenablement ni atteindre ses objectifs.*
44. *La commission veut croire que le gouvernement satisfera à ses obligations constitutionnelles et enverra une délégation pleinement tripartite à la prochaine session de la Conférence.*

**Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Djibouti**

45. La commission a été saisie d'une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Djibouti présentée par M. Adan Mohamed Abdou, secrétaire général de l'Union djiboutienne du travail (UDT) et M. Kamil Diraneh Hared, secrétaire général de l'Union générale des travailleurs djiboutiens (UGTD). Ses auteurs allèguent que le

---

gouvernement a une fois de plus désigné des représentants de «syndicats clone» pour participer à la présente session de la Conférence et qu'il continue ainsi à usurper le nom de l'UDT et celui de l'UGTD. Ils arguent que cette situation illustre la persistance du gouvernement à défier les conclusions que la commission a émises de manière répétée. Ils ont également fait référence à un engagement – dont la concrétisation est toujours attendue – exprimé par le ministère de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation professionnelle tant devant la présente commission que devant le Bureau en ce qui concerne les droits des syndicats, la réintégration des syndicalistes et le paiement des arriérés de salaires qui leur sont dus. Ils ont appelé la commission à rendre une décision efficace et définitive en ce qui concerne la délégation des travailleurs de Djibouti.

46. L'UDT et l'UGTD ont joint à leur protestation leur propre rapport sur la situation des syndicats à Djibouti, rapport dont ressortent notamment les allégations et faits suivants: une mission à Djibouti a été organisée par le gouvernement pour un représentant de la Confédération syndicale internationale (CSI) mais les organisations protestataires n'en ont initialement pas été informées; la mission a été annulée par le gouvernement lorsque le nombre des représentants invités est passé d'un représentant de la CSI à plusieurs représentants syndicaux; la tenue des congrès respectifs de l'UDT et de l'UGTD a été interdite par le gouvernement et les syndicats qui leur sont affiliés ont été harcelés sans relâche, ce qui a conduit beaucoup d'entre eux à la dissolution. Les auteurs de la protestation ont également joint à l'appui de leurs allégations d'activités antisyndicales (politisation de l'activité syndicale, répression dirigée contre les syndicalistes et les grévistes) le rapport du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (à la fois le Résumé des communications d'autres parties prenantes et la Compilation) présenté dans le cadre de l'Examen périodique universel en ce qui concerne Djibouti.
47. *La commission regrette que le gouvernement n'ait ni répondu à sa demande d'information ni fourni d'explication quant à son absence de réponse. Un tel manque de coopération de sa part réduit la possibilité pour la commission de s'acquitter des fonctions qui lui incombent en vertu de l'article 5, paragraphe 2 a), du Règlement de la Conférence. Comme elle l'a souvent rappelé, en l'absence de réponse, la commission peut décider d'examiner la protestation et d'ajouter foi aux allégations de l'organisation protestataire.*
48. *La commission observe avec une profonde préoccupation que, en dépit des conclusions persistantes et des mesures de suivi renouvelées par la Conférence à ses sessions antérieures, pour la seizième année consécutive, elle est saisie d'une protestation de l'UDT et l'UGTD contre la désignation de la délégation des travailleurs par le gouvernement de Djibouti. Elle note avec une vive inquiétude que la confusion continue de régner sur le paysage syndical à Djibouti et, en particulier, que le phénomène du «clonage» persiste.*
49. *Elle observe en outre avec une profonde préoccupation que les organisations protestataires décrivent une situation des syndicats qui semble se détériorer, et notamment une ingérence du gouvernement dans les travaux des congrès respectifs de l'UDT et de l'UGTD et une répression dirigée contre les syndicats de base. En conséquence, la commission exprime à nouveau de très sérieux doutes quant à l'indépendance de la désignation des représentants de l'UDT et de l'UGTD et à la représentativité de la délégation des travailleurs participant à la présente session de la Conférence. Elle regrette profondément que la mission proposée organisée dans le pays par la CSI a été annulée. En conséquence, la commission ne dispose pas des informations nécessaires et à jour qui lui permettraient de recommander avec une confiance absolue l'invalidation des pouvoirs de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence.*
50. *Compte tenu de l'examen du cas de suivi (voir paragraphes 5 à 12), la commission appelle le gouvernement à apporter son concours à l'organisation d'une nouvelle mission dans le pays, dirigée par l'OIT, dans le futur proche. Elle confie le soin aux organes de contrôle de*

---

*l'OIT de poursuivre, dans le cadre du mandat qui leur est confié, le suivi de la situation des organisations syndicales à Djibouti. La commission souligne que la seule manière de lever tout doute concernant la situation syndicale est soit par le biais du rapport de suivi détaillé, soit par le biais d'une future mission à Djibouti. A cet égard, la commission invite la Conférence à inviter le Bureau, à travers le Conseil d'administration, à diriger une telle mission. Sans la mise à jour nécessaire d'information, la commission n'aura d'autre choix que d'examiner sérieusement toutes les mesures appropriées lors de la prochaine session de la Conférence, y compris recommander d'invalider les pouvoirs de la délégation des travailleurs.*

### **Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs de l'Equateur**

51. La commission a été saisie d'une protestation présentée par la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT), l'Unión General de Trabajadores del Ecuador (UGTE), la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), l'Unión Nacional de Educadores (UNE), la Federación Nacional de Obreros de los Gobiernos Provinciales del Ecuador (FENOGOPRE) et la Federación Ecuatoriana de Trabajadores Municipales y Provinciales (FETMYP), membres du Frente Unitario de Trabajadores (FUT). Ces organisations allèguent que le gouvernement a désigné unilatéralement et sans consulter les organisations les plus représentatives M. Richard Gómez en tant que délégué des travailleurs à la présente session de la Conférence, en violation de ses obligations constitutionnelles. Elles affirment que M. Gómez ne représente aucune centrale syndicale nationale, alors que le FUT représente 80 pour cent des travailleurs dans le pays.
52. *La commission a examiné en premier lieu la recevabilité de la protestation. Elle rappelle que le mandat de la Commission de vérification des pouvoirs est énoncé à l'article 5 du Règlement de la Conférence. Les protestations peuvent viser les pouvoirs des délégués et conseillers techniques ou l'absence de dépôt de pouvoirs pour un délégué des employeurs ou des travailleurs. La commission note que le gouvernement a certes, le 17 mai 2018, accrédité M. Richard Gómez, président de la Federación Unitaria de Trabajadores de la Industria Eléctrica del Ecuador (FEDELEC), en tant que délégué des travailleurs à la présente session de la Conférence, mais que celui-ci a été remplacé en cette qualité le 23 mai 2018 par M. Mario Molina Benavidez, Secretario de Defensa Jurídica de la Central Unitaria de Trabajadores del Ecuador (CUT). La commission note que M. Gómez ne fait plus partie de la délégation des travailleurs de l'Equateur. Elle considère donc que la protestation est irrecevable.*

### **Protestation concernant la désignation d'un conseiller technique des travailleurs de l'Eswatini (anciennement connu sous le nom de Swaziland)**

53. La commission a été saisie d'une protestation de M. Quinton Dlamini, délégué des travailleurs et président du Trade Union Congress of Swaziland (TUCOSWA), alléguant que le gouvernement a désigné le conseiller technique et délégué suppléant des travailleurs, M. Mashumi Shongwe, président de la Federation of Swaziland Trade Unions (FESWATU), sans consulter le TUCOSWA, alors que cette dernière est la plus représentative des deux organisations de travailleurs. Le protestataire déclare en outre que, alors que les frais de participation des membres de la FESWATU ont été couverts par le Swaziland National Provident Fund sur ordre du gouvernement, le TUCOSWA a dû, quant à lui, prendre à sa charge les frais de voyage et de séjour des deux conseillers techniques issus de ses rangs. Il estime que cet élément démontre que la FESWATU est favorisée par le gouvernement. De



---

même, le TUCOSWA fait valoir que, bien que la question de la désignation de la délégation tripartite à la présente session de la Conférence ait été évoquée à de nombreuses reprises dans le cadre du dialogue social, le gouvernement s'est refusé à communiquer par avance la liste de la délégation accréditée, et le TUCOSWA n'en a eu connaissance que lorsque celle-ci est devenue accessible en ligne et c'est alors qu'il a découvert la composition de la délégation des travailleurs.

- 54.** L'organisation protestataire expose que, en raison de circonstances sur lesquelles elle n'a aucune prise (l'impossibilité pour elle de récupérer dans un véhicule diplomatique une batterie d'ordinateur se trouvant à l'intérieur d'une valise), elle demande à la commission de bien vouloir déclarer sa protestation recevable bien que tardive. Quant au fond, le TUCOSWA demande que la commission appelle le gouvernement à désigner tous les représentants des travailleurs dans le respect du principe de l'organisation la plus représentative comme le prévoit la Constitution de l'OIT ainsi qu'à ordonner telle mesure de réparation qu'elle jugera appropriée.
- 55.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement déclare que la protestation ne saurait être recevable puisqu'elle a été déposée hors délais, lesquels étaient en l'occurrence le mercredi 30 mai 2018 à 10 heures. Il fait valoir que le Règlement de la Conférence n'admet pas d'exception à cette règle et ne confère pas non plus à la commission un pouvoir discrétionnaire lui permettant d'envisager de telles exceptions. Il déclare en outre que les motivations avancées à l'appui d'une protestation aussi tardive sont dénuées de fondement dans la mesure où le BIT fournit pendant la durée de la Conférence un accès suffisant à des ordinateurs et des imprimantes et où le conducteur en cause est resté en tout temps accessible aux représentants du TUCOSWA pour récupérer éventuellement leurs bagages dans le véhicule officiel en question. Le gouvernement demande donc que la commission déclare cette protestation irrecevable.
- 56.** Sur le fond même, le gouvernement argue que des consultations avec les partenaires sociaux ont eu lieu et qu'un accord a pu se dégager sur la désignation de la délégation des travailleurs en vue de la présente session de la Conférence. Il observe en particulier que le TUCOSWA a participé le 26 avril 2018 à une réunion de consultation consacrée à cette question. A cette occasion, le gouvernement avait indiqué qu'en raison de contraintes budgétaires il prendrait en charge les frais de ce voyage et de séjour seulement d'un délégué des travailleurs du TUCOSWA et d'un délégué des employeurs de la Federation of Swaziland Employers/Chamber of Commerce (FSE/CC). Le gouvernement argue que, en réponse à son invitation écrite du 17 avril 2018, le TUCOSWA a fourni le 26 avril 2018 le nom du délégué des travailleurs dont le gouvernement aurait à couvrir les frais de voyage et de séjour, en même temps que le nom de trois autres personnes dont les frais de participation devaient être couverts par le TUCOSWA. A ce moment-là, dans sa lettre, le TUCOSWA n'a soulevé aucune objection. Le gouvernement argue en outre qu'il a mentionné lors de cette consultation que deux établissements publics, le Swaziland National Provident Fund et le Public Service Pension Fund, avaient demandé à pouvoir envoyer à leurs propres frais des délégués à la présente session de la Conférence et que les partenaires sociaux n'avaient alors pas soulevé d'objection à cela, recommandant simplement que la désignation de membres de ces établissements s'effectue au terme d'une consultation tripartite entre les partenaires concernés. Le gouvernement ajoute que la désignation de M. Shongwe, membre du conseil d'administration du Swaziland National Provident Fund en qualité de conseiller technique des travailleurs et délégué suppléant a répondu aux attentes de cet établissement.



- 
57. En outre, s'agissant de la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs, le gouvernement déclare que l'importance numérique du TUCOSWA et de la FSE/CC par rapport à celle de la FESWATU et de la Federation of the Swaziland Business Community ne s'appuie pas sur des données statistiques, mais sur ses propres estimations et sur sa supposition que les deux premières organisations précitées sont bien les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives dans le pays. Il déclare en outre que, s'efforçant de donner suite aux conclusions émises par la commission à la précédente session de la Conférence, des discussions sur le caractère représentatif des organisations d'employeurs et de travailleurs ont lieu depuis août 2017 au sein du National Steering Committee on Social Dialogue for Swaziland (NSCSD) (Comité directeur national pour le dialogue social au Swaziland). Il précise que, si les organisations d'employeurs sont parvenues à s'accorder sur les désignations en vue des réunions internationales de niveau régional, les représentants des travailleurs ont indiqué de leur côté que les négociations n'avaient pas encore été engagées. Le gouvernement indique que les discussions à ce sujet doivent reprendre prochainement et qu'il a bon espoir qu'un accord se dégagera à temps pour la prochaine session de la Conférence.
58. *La commission note que, conformément au paragraphe 7 du Compte rendu provisoire, n° 1A (Rev.), qui a trait à la proposition tendant à réduire le délai de présentation des protestations de 72 à 48 heures à compter de l'ouverture de la Conférence (soit un délai de 48 heures à compter de l'ouverture de la session de la Conférence – le 30 mai 2018 à 10 heures) avec la possibilité pour la commission de faire des exceptions. Considérant que la proposition de suspendre plusieurs dispositions du Règlement de la Conférence internationale du Travail a été acceptée lors de la séance d'ouverture de la Conférence (Compte rendu provisoire, n° 11A), la commission considère que, si les circonstances de l'espèce le justifient, elle a effectivement le pouvoir discrétionnaire de faire une exception quant aux délais. En l'occurrence, elle considère que les explications données par l'organisation protestataire sont suffisantes.*
59. *La commission observe qu'elle est saisie pour la deuxième année de suite d'une protestation alléguant l'omission du gouvernement de désigner la délégation des travailleurs d'accord avec l'organisation des travailleurs la plus représentative. Elle note en particulier que, si le gouvernement a effectivement prié l'organisation protestataire de désigner le délégué et les conseillers techniques des travailleurs en vue de la présente session de la Conférence, il n'a pas consulté le TUCOSWA sur la désignation des autres membres de la délégation des travailleurs. La commission rappelle à cet égard que l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT tend à ce qu'il soit procédé à la désignation des délégués des travailleurs à la Conférence «d'accord avec les organisations professionnelles de travailleurs ou d'employeurs les plus représentatives». Elle rappelle en outre que, conformément à l'Avis n° 1 de 1922 de la Cour permanente de justice internationale (CPJI) et à la jurisprudence constante de la commission, si, dans un pays, il y a plusieurs organisations professionnelles représentatives – et tel semble être le cas en Eswatini –, toutes doivent être prises en considération par le gouvernement lorsqu'il procède à la désignation des membres de la délégation et, dans l'idéal, il doit recueillir à cette fin l'accord de l'ensemble des plus représentatives d'entre elles. A défaut d'un tel accord entre les organisations les plus représentatives, il lui incombe de déterminer, sur la base de critères objectifs et vérifiables, laquelle est la plus représentative.*

- 
60. *La commission note que, dans le cadre de la protestation de l'année précédente, elle a demandé instamment que le gouvernement instaure une procédure écrite, documentée, sûre et transparente pour la désignation des délégués et des conseillers techniques, de même que pour toute modification ultérieure de cette désignation, afin d'être en mesure de satisfaire à ses obligations constitutionnelles. Tout en prenant note des explications données par le gouvernement quant aux suites accordées à ses conclusions à travers les discussions en cours au sein du NSCSD, elle observe avec préoccupation qu'aucune procédure transparente n'a encore été instaurée en vue de la désignation de la délégation des travailleurs. Elle demande donc à nouveau instamment que le gouvernement, en faisant appel, au besoin, à l'assistance technique du Bureau, fasse en sorte que la désignation de l'ensemble des membres de la délégation des travailleurs aux futures sessions de la Conférence s'effectue d'accord avec les organisations de travailleurs les plus représentatives, conformément à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*

### **Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de l'Inde**

61. La commission a été saisie d'une protestation présentée par M. Chandrasekharan, vice-président de l'Indian National Trade Union Congress (INTUC) et membre du Conseil d'administration du BIT, concernant la désignation de la délégation des travailleurs. L'organisation protestataire allègue que le gouvernement n'a pas satisfait aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 3, paragraphes 1 et 5, de la Constitution de l'OIT. A cet égard, elle allègue que le gouvernement l'a exclue arbitrairement de la liste des participants à la présente session de la Conférence, comme cela s'était produit à la session précédente de la Conférence, en 2017, qu'il n'y a eu aucun processus de consultation avant la désignation de la délégation de cette année – alors que l'INTUC compte 33,3 millions d'adhérents, ce qui en fait la plus grande organisation syndicale du pays –, et que le gouvernement n'a cessé de retarder le processus de vérification nécessaire pour déterminer l'influence des syndicats dans le pays.
62. En ce qui concerne les processus de vérification du nombre d'adhérents, l'organisation protestataire souligne que, alors que son statut d'organisation la plus représentative a été confirmé en 1980, l'organisation dont émane le délégué des travailleurs, Bhartiya Mazdoor Sangh (BMS), a manipulé les résultats lors des processus de vérification de 1989 et de 2002. Cela étant, l'organisation protestataire insiste sur le fait que son statut de deuxième organisation la plus représentative a été confirmé à ces deux dernières occasions. S'agissant du quatrième processus de vérification, commencé en 2011, l'organisation protestataire réaffirme avoir déclaré 33,3 millions d'adhérents, en fournissant les justificatifs nécessaires, contre 16 millions d'adhérents pour le BMS. L'organisation protestataire allègue que le report décidé par le gouvernement était une tentative délibérée de manipuler le résultat du processus de vérification de 2011. Elle déclare aussi que l'inclusion de quatre personnes du BMS dans la délégation des travailleurs, qui ne repose sur aucun critère défini, est disproportionnée par rapport au nombre d'adhérents de cette organisation. L'organisation protestataire demande à la commission d'appeler le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour corriger le système de sélection des délégués de l'Inde à la Conférence internationale du Travail.
63. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement rappelle que cette question de non inclusion de l'INTUC dans la délégation des travailleurs a également été soulevée à la précédente session de la Conférence. Il rappelle également qu'après avoir examiné les faits, la commission a conclu que les problèmes de rivalités internes pour le pouvoir au sein des organisations de travailleurs n'entrent pas dans le champ de ses compétences, mais relèvent de la compétence des juridictions nationales. Il indique en outre que, comme l'année précédente, la juridiction nationale compétente – qui est la

---

Haute Cour de Delhi – est actuellement saisie de cette question de rivalités internes pour le pouvoir au sein de l'INTUC, sa décision étant attendue pour le 1<sup>er</sup> août 2018.

64. *La commission observe qu'elle est saisie pour la deuxième fois d'une protestation contre le gouvernement portant sur la même question et elle regrette que la représentativité des organisations de travailleurs en cause n'ait toujours pas été clarifiée, considérant notamment que les informations les plus récentes à ce sujet ont été produites en 2002 et constituent encore à ce jour la seule référence disponible. Elle note que l'action introduite en justice sur les questions de pouvoirs au sein de l'INTUC est actuellement pendante. Cela étant, elle tient à souligner que, même si la décision finale à ce sujet n'est pas encore connue, les obligations constitutionnelles du gouvernement n'en doivent pas moins être remplies. A cet égard, elle réitère l'importance qui s'attache à ce que l'on dispose, pour déterminer la représentativité des organisations, de critères clairs et objectifs ainsi que de données chiffrées actualisées, et elle appelle donc instamment le gouvernement à procéder ainsi. La commission rappelle aussi les principes qui suivent.*
65. *Selon l'Avis consultatif n° 1 de 1922 de la Cour permanente de justice internationale (CPJI) et la jurisprudence constante de la commission, lorsqu'il existe dans un pays plusieurs organisations plus représentatives, il incombe au gouvernement, conformément à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, de s'efforcer de dégager un accord entre elles. Si aucun accord ne parvient à se former entre les organisations les plus représentatives, il incombe au gouvernement de déterminer, sur la base de critères objectifs et vérifiables, quelle est l'organisation la plus représentative.*
66. *La commission prend note des raisons données par le gouvernement pour exclure l'INTUC de toute participation dans des instances tripartites, y compris à un niveau international. Considérant que les problèmes de rivalités internes pour le pouvoir au sein des organisations de travailleurs n'entrent pas dans le champ de ses compétences mais relèvent de la compétence des juridictions nationales, la commission exprime l'espoir que le contentieux dont la juridiction compétente est actuellement saisie pourra être tranché cette année et que cela apportera la clarification attendue de la situation. Elle veut croire que le gouvernement assurera que la désignation de la délégation des travailleurs aux futures sessions de la Conférence s'effectuera d'une manière pleinement conforme à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*

### **Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Kenya**

67. La commission a été saisie d'une protestation présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant la désignation de la délégation des travailleurs. L'organisation protestataire allègue que le gouvernement a manqué à ses obligations au regard de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, dans la mesure où il a inclus trois personnes dans la délégation des travailleurs sans consulter l'Organisation centrale des syndicats du Kenya (COTU (K)), qui est l'Organisation de travailleurs la plus représentative du pays. Les personnes désignées sont: i) M. Charles Mukhwaya, secrétaire général adjoint du Congrès des syndicats du Kenya (TUC), en qualité de conseiller technique; ii) M. James Makori, secrétaire général adjoint du TUC, en qualité de personne désignée conformément à l'article 2, paragraphe 3 i), du Règlement de la Conférence; et iii) M. Ignatius Kanyabamba, administrateur du TUC, en tant qu'autre personne assistant à la Conférence. L'organisation protestataire allègue que la COTU (K) a envoyé au gouvernement, le 19 avril 2018, les noms de trois personnes qu'elle avait désignées pour faire partie de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence. Toutefois, la *Liste provisoire des délégations*, publiée le 28 mai 2018, contenait les noms des trois personnes susmentionnées et non ceux des personnes que la COTU (K) avait proposées au départ. Au vu de cette

---

situation, la CSI demande à la commission d'appeler le gouvernement à donner des explications sur cette question et à respecter ses obligations constitutionnelles.

- 68.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement a transmis la réponse datée du 30 mai 2018 qu'il avait envoyée à la COTU (K), ainsi qu'une réponse aux questions de la commission en date du 2 juin 2018. Le gouvernement rejette l'allégation présentée par la COTU, affirmant que cette allégation est fausse, qu'elle ne repose sur aucun fait et qu'elle est dénuée de fondement. Le gouvernement affirme que, lors de la constitution de la délégation des travailleurs, de multiples consultations ont été menées dès le départ tant par écrit qu'en personne avec M. Atwoli, secrétaire général, M. Okwaro, secrétaire général adjoint, et M. Nadome, secrétaire général adjoint de la COTU. Cela étant, ces discussions dépendaient de la disponibilité des personnes, ont été menées essentiellement par téléphone, se fondaient sur «la confiance mutuelle et la bonne foi». Le gouvernement déclare que la COTU est l'organisation de travailleurs la plus représentative du Kenya, suivie par le TUC. Toutefois, ce dernier contestait régulièrement le fait qu'il n'était pas consulté par la COTU sur certaines questions, «même lorsqu'il était mieux placé pour faire des observations lui-même». Le gouvernement affirme que la COTU a été consultée à différentes occasions, ce qui a conduit celle-ci à présenter une liste révisée de 20 travailleurs, dont 17 étaient «vraisemblablement issus» de la COTU et trois du TUC. Le gouvernement dit avoir modifié la composition de cette liste sans réduction et sans substitution s'agissant du nombre de personnes proposées pour représenter le TUC. Il s'était contenté de faire passer de trois à six le nombre de travailleurs afin de prendre en compte l'intérêt du TUC, qui s'était plaint de ne pas avoir été consulté par la COTU et du fait que les personnes proposées dans la liste n'étaient pas représentatives du TUC puisqu'elles étaient toutes les trois membres d'un seul syndicat affilié, à savoir l'Union nationale des enseignants du Kenya (KNUT), ce qui excluait les autres grands syndicats du secteur public. Enfin, le gouvernement précise que, dans une lettre datée du 27 mars 2018, le TUC a transmis une liste de sept personnes à inclure dans la délégation des travailleurs. Cette liste a fait l'objet d'une large consultation avec M. Atwoli. Le gouvernement estime donc que l'inclusion des trois membres supplémentaires du TUC a été faite de bonne foi, dans le but de préserver le droit à la liberté syndicale de tous les travailleurs, sans nuire ou porter atteinte au statut d'organisation de travailleurs la plus représentative de la COTU.
- 69.** Le 4 juin 2018, la commission a reçu une communication spontanée de la COTU en réponse aux points soulevés par le gouvernement dans sa lettre du 30 mai 2018. La COTU indique dans cette communication que le gouvernement n'a pas porté à son attention les noms contestés figurant sur la liste des délégués et des conseillers techniques des travailleurs, et qualifie les informations fournies par le gouvernement d'«absolument fausses et trompeuses».
- 70.** *La commission fait observer que, conformément à l'article 5, paragraphe 2 a), du Règlement de la Conférence, elle est compétente pour connaître des protestations relatives aux pouvoirs des délégués et de leurs conseillers techniques, mais pas de celles concernant les pouvoirs des autres membres des délégations. Attendu que M. James Makori apparaît dans les pouvoirs dans la catégorie «personnes désignées conformément à l'article 2, paragraphe 3 i)» et que M. Ignatius Kanyamba apparaît dans la catégorie «autres personnes assistant à la Conférence», la protestation n'est pas recevable concernant leurs pouvoirs. Par contre, la commission peut procéder à l'examen de la protestation concernant les pouvoirs de M. Mukhwaya, accrédité en qualité de conseiller technique.*
- 71.** *La commission considère qu'elle ne dispose pas de suffisamment d'éléments pour tirer des conclusions sur la question de savoir si la COTU a été consultée à propos de la désignation des trois délégués des travailleurs du TUC. Elle note que le gouvernement n'a remis en cause ni la représentativité de la COTU ni son obligation de procéder à la désignation de la délégation des travailleurs à la Conférence en accord avec les organisations de*



---

*travailleurs les plus représentatives. Elle ne peut cependant qu'exprimer sa profonde préoccupation face aux déclarations contradictoires du gouvernement et de la COTU au sujet de la désignation de la délégation des travailleurs. La question en jeu est en effet de savoir si le gouvernement a remplacé unilatéralement un conseiller technique, ce qui, si cela était avéré, constituerait une ingérence grave.*

72. *Dans ces circonstances, la commission attend du gouvernement qu'il désigne à l'avenir les délégués des travailleurs en consultation avec les organisations de travailleurs les plus représentatives du pays reconnues comme telles, conformément à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*

**Protestation parvenue hors délai concernant  
la désignation de la délégation des travailleurs  
de la Libye**

73. *La commission a été saisie d'une protestation présentée par la Fédération générale des syndicats libyens (M<sup>me</sup> Nermin Al Sharif). L'organisation protestataire allègue que le gouvernement n'a pas désigné les délégués travailleurs dans les rangs des organisations de travailleurs les plus représentatives, dont elle fait partie, et que des responsables gouvernementaux pourraient avoir été nommés à leur place. Elle indique que, jusqu'à la 106<sup>e</sup> session (2017) de la Conférence, elle avait toujours fait partie de la délégation des travailleurs.*

74. *Cette protestation, qui est datée du 1<sup>er</sup> juin 2018, est parvenue à la Commission de vérification des pouvoirs le jour même à 12 h 09, après l'expiration du délai fixé pour la présente session de la Conférence (48 heures après l'ouverture de la Conférence, soit le 30 mai 2018 à 10 heures). La commission fait observer que cette protestation serait parvenue hors délai même si l'on avait appliqué le délai habituel de 72 heures prévu à l'article 26bis, paragraphe 1 a), du Règlement de la Conférence (délai qui aurait alors expiré le 31 mai à 10 heures). La commission considère donc que cette protestation n'est pas recevable, eu égard aux délais fixés en la matière pour la présente session de la Conférence.*

**Protestation parvenue hors délai concernant  
la désignation d'un conseiller technique  
des travailleurs de Madagascar**

75. *La commission a été saisie d'une protestation présentée par les membres du Conseil national du Syndicat général maritime de Madagascar (SYGMMA). L'organisation protestataire allègue que le conseiller technique des travailleurs, M. Full soma Nomenjanahary, n'est plus le secrétaire général du SYGMMA.*

76. *Cette protestation, datée du 2 juin 2018, est parvenue à la Commission de vérification des pouvoirs à la même date, à 14 h 10, c'est-à-dire bien après l'expiration du délai fixé pour la présente session de la Conférence (48 heures à partir de 10 heures le jour de l'ouverture de la Conférence, soit le 30 mai 2018 à 10 heures). La commission note que la protestation serait parvenue hors délai même si le délai habituel de 72 heures, établi par l'article 26bis, paragraphe 1 a), du Règlement de la Conférence, avait été applicable (ce délai serait arrivé à expiration le 31 mai à 10 heures). La commission considère donc que cette protestation n'est pas recevable, eu égard au délai fixé en la matière pour la présente session de la Conférence ainsi qu'au fait qu'elle n'est pas signée et équivaut donc à une protestation anonyme.*



---

## **Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Mauritanie**

77. La commission a été saisie d'une protestation présentée par la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) concernant la désignation de la délégation des travailleurs. La CGTM déclare que le gouvernement n'a pas rempli les obligations qui lui incombent en vertu de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, en ce que la désignation de la délégation des travailleurs s'est faite sans l'accord des organisations de travailleurs les plus représentatives, notamment la CGTM. Se référant à de précédentes protestations contre la Mauritanie, la CGTM a rappelé que, en attendant de l'instauration de critères propres à déterminer quelles organisations sont les plus représentatives, le système de rotation préconisé par le gouvernement ne devait être retenu comme méthode de désignation que s'il était accepté par les organisations de travailleurs les plus représentatives. La CGTM déclare aussi qu'une «feuille de route» sur la détermination des critères de représentativité a été signée par le gouvernement et les organisations de travailleurs le 6 mars 2017, au terme d'une mission de l'OIT en Mauritanie en janvier 2017. La CGTM indique que, en application de cet instrument, des élections des délégués d'entreprise et des membres des commissions administratives paritaires – appelés à être les rouages de la détermination de la représentativité – ont eu lieu en 2017. Cependant, déclare-t-elle, bon nombre d'employeurs ont refusé la reconduction du mandat des délégués d'entreprise et ont refusé de reconnaître le résultat des élections, au motif d'instructions diffusées par la Direction générale du Travail en application de la circulaire n° 002/2014.
78. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement confirme qu'une «feuille de route» pour la détermination des critères de représentativité a bien été convenue. Il indique cependant qu'en raison du contexte politique, notamment du référendum constitutionnel de 2017 ainsi que des élections législatives, municipales et des conseils régionaux qui doivent avoir lieu en 2018, il a décidé de reporter la mise en place de ce processus à la fin de l'année ou, au plus tard, au premier trimestre de 2019. Il rappelle qu'il y a eu ce qu'il appelle une véritable prolifération de syndicats, qu'ainsi non moins de 34 organisations de travailleurs exercent leur activité actuellement dans le pays et qu'elles ont toutes été consultées en vue de la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence. Il ajoute que ces organisations n'ont pas trouvé d'accord pour cette désignation et que, en l'absence de critères de représentativité, il a procédé lui-même à la désignation de ladite délégation.
79. *La commission observe que c'est la cinquième fois depuis 2011 qu'une protestation pour le même objet est élevée contre le gouvernement de la Mauritanie. Elle se déclare préoccupée de constater que la question de la représentativité des organisations de travailleurs n'a toujours pas été clarifiée, en dépit de ses conclusions antérieures et bien qu'un accord à cette fin ait été signé le 6 mars 2017. Elle se déclare préoccupée de constater en outre que, en l'absence de consensus entre toutes les organisations de travailleurs consultées, le gouvernement a procédé de manière unilatérale à la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence.*
80. *Voulant croire que la feuille de route de 2017 sera mise en œuvre prochainement, la commission tient à rappeler l'importance qui s'attache à ce que l'on dispose de données et de critères suffisamment clairs et objectifs pour déterminer la représentativité et, à cet égard, elle souhaite rappeler les principes suivants. Comme il ressort de l'Avis consultatif n° 1 de 1922 de la Cour permanente de justice internationale (CPJI) et de la jurisprudence constante de la commission, il peut exister dans un pays plusieurs organisations plus représentatives et il incombe alors au gouvernement, conformément à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, de s'efforcer de dégager un accord entre elles. Si aucun accord ne parvient à se former entre les organisations les plus représentatives, le gouvernement doit déterminer, sur la base de critères objectifs et vérifiables, quelle est*

---

*l'organisation la plus représentative. Quant à un éventuel système de rotation, la commission rappelle qu'un tel système ne peut être imposé unilatéralement par les gouvernements et qu'il ne peut servir de moyen de désignation de la délégation des travailleurs que lorsque les organisations les plus représentatives en sont d'accord.*

- 81.** *En conséquence, la commission demande instamment que le gouvernement prenne les mesures esquissées dans la feuille de route qui doivent permettre de définir des critères clairs, objectifs et vérifiables et de disposer ainsi d'une représentation véridique de la situation des syndicats dans le pays, sur la base de chiffres fiables, de manière à dissiper tous les doutes qui peuvent exister quant à la représentativité respective des diverses organisations de travailleurs du pays. Elle veut croire qu'un tel processus sera mené à bonne fin prochainement et que, suivant les résultats qu'il produira, le gouvernement s'emploiera activement à dégager un accord entre les organisations de travailleurs les plus représentatives, de telle sorte que la désignation des délégués des travailleurs en vue de la prochaine session de la Conférence s'effectue en conformité avec l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*
- 82.** *Compte tenu de ce qui précède, la commission estime à l'unanimité que la procédure relative à la composition de la délégation des travailleurs de Mauritanie à la Conférence doit faire l'objet d'un suivi. En application de l'article 26bis, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, la commission propose à la Conférence de demander au gouvernement de la Mauritanie de soumettre à la prochaine session de la Conférence, en même temps qu'il déposera les pouvoirs de sa délégation, un rapport détaillé, étayé de la documentation pertinente, sur:*
- a) la situation des syndicats dans le pays, notamment le nom des organisations de travailleurs représentatives, les secteurs qu'elles couvrent, le nombre de leur adhérents et d'autres critères objectifs et vérifiables; et*
  - b) la procédure suivie pour désigner la délégation des travailleurs, en précisant les organisations qui ont été consultées à ce sujet et selon quels critères, la date et le lieu de ces consultations, les informations concernant les mesures prises par le gouvernement pour faciliter un accord entre les organisations de travailleurs représentatives, ainsi que les noms des personnes désignées par les organisations au cours de ces consultations.*

### **Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs du Maroc**

- 83.** La commission a été saisie d'une protestation présentée par M. Mohamed Kafi Cherrat en qualité de secrétaire général de l'Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM) concernant des membres de la délégation des travailleurs désignés pour la présente session de la Conférence sous couvert de leur prétention à représenter l'UGTM. A cet égard, l'auteur de la protestation allègue être le véritable représentant de l'UGTM, M. Mayara Enaam ne pouvant exciper de cette qualité étant donné qu'il a été «élu» le 17 mai 2017 membre d'un bureau exécutif dont l'élection s'est déroulée lors d'un congrès extraordinaire qui s'est tenu en contravention des statuts de l'UGTM, en l'absence de son bureau exécutif. L'auteur de la protestation déclare en outre que l'UGTM a tenu le 21 mai 2017 un congrès extraordinaire, légitime celui-là, bien qu'il ait fait l'objet d'ingérences de la part du gouvernement. Un bureau exécutif a été élu en bonne et due forme à cette occasion, en parfaite conformité avec les statuts de l'UGTM, mais ce bureau exécutif légitime n'a pas encore été reconnu par le gouvernement. L'auteur de la protestation déclare à ce propos que, bien qu'une procédure judiciaire devant la Cour d'appel de Rabat soit actuellement pendante, à son détriment le gouvernement a reconnu comme interlocuteur M. Enaam en tant que représentant de

---

l'UGTM et ce, sans considération de ce que la décision rendue par la juridiction inférieure a tranché en sa faveur.

84. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement déclare avoir conscience de l'existence d'un différend au sein de l'UGTM, où coexistent deux bureaux exécutifs prétendant chacun être l'instance représentative légitime de cette organisation. Le gouvernement fait valoir qu'il ne s'ingère pas dans les affaires internes des organisations syndicales quelles qu'elles soient, et qu'il s'est donc limité à demander aux deux parties de présenter un justificatif légal établissant leur légitimité. Il indique que M. Enaam a répondu à cette demande alors que M. Cherrat n'en a rien fait, raison pour laquelle c'est M. Enaam qu'il a invité à son habituelle réunion de consultation et de coordination en sa qualité de nouveau secrétaire général de l'UGTM. Il déclare, pour ce qui est des allégations d'ingérence de sa part, qu'il a toujours veillé au respect de la liberté syndicale et au libre choix des dirigeants syndicaux et, pour ce qui est du congrès du 21 mai 2017, que ses organisateurs, n'ayant pas respecté les dispositions procédurales régissant cette matière, ont été appelés à se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Enfin, il déclare qu'il s'engage à prendre en considération tout jugement définitif émanant du tribunal compétent quant à la représentation de l'UGTM lors des échéances à venir.
85. *La commission note que la présente protestation met en question non pas la représentativité de l'UGTM, mais la capacité de certaines personnes de représenter cette organisation. Elle observe qu'une protestation similaire, concernant là encore l'UGTM, avait été élevée l'année précédente, mais cette fois par M. Enaam, qui ne faisait alors pas partie de la délégation des travailleurs. La commission rappelle qu'elle n'a pas compétence pour connaître des litiges au sein d'une organisation de travailleurs et que ces questions sont du ressort des autorités nationales – notamment judiciaires – compétentes. La commission veut donc croire que l'an prochain la désignation de la délégation des travailleurs s'effectuera en pleine conformité de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. Sur ces considérations, la commission décide de ne pas faire droit à cette protestation.*

### **Protestation concernant la désignation de la délégation des employeurs de Slovénie**

86. La commission a été saisie d'une protestation présentée par le groupe des employeurs à la Conférence concernant la désignation de la délégation des employeurs. Le groupe des employeurs allègue que le gouvernement a procédé unilatéralement à la désignation du délégué des employeurs, qui appartient à la Chambre des artisans et des petites entreprises de Slovénie, et d'une conseillère technique et déléguée suppléante, qui appartient à la Chambre slovène de commerce. Ce faisant, le gouvernement a ignoré l'Association des employeurs de Slovénie (ZDS), que le groupe des employeurs estime être l'organisation la plus représentative des employeurs indépendants de ce pays pour les questions sociales et de travail, organisation qui, au surplus, avec la Chambre slovène de commerce, a composé la délégation des employeurs à la Conférence pendant de nombreuses années (notamment en 2014, en 2015 et en 2017). Le groupe des employeurs allègue que le gouvernement a agi de manière unilatérale en omettant de consulter la ZDS avant de décider de remplacer celle-ci par une autre organisation, la Chambre des artisans et des petites entreprises de Slovénie, organisation qui, bien que très représentative dans son secteur, ne représente qu'une petite partie des entreprises slovènes. Le groupe des employeurs est d'avis que le gouvernement a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT et a commis une violation grave de l'obligation faite à tout Etat Membre de désigner les délégués et conseillers techniques non gouvernementaux d'accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives sur leur territoire.

- 
- 87.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement rejette avec force les allégations du groupe des employeurs. Il déclare qu'il est fermement et sincèrement attaché aux principes et valeurs de l'OIT, en particulier au dialogue social et à la consultation tripartite sur toute question pertinente. Il déclare avoir désigné la délégation conformément aux dispositions de la Constitution de l'OIT et avoir suivi en cela la pratique établie, menant des consultations transparentes avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Il fait valoir qu'il n'est pas intervenu dans le processus de sélection et que la décision en la matière a toujours été laissée aux organisations d'employeurs et de travailleurs concernées. Pour répondre à la demande d'informations détaillées sur la détermination des organisations d'employeurs les plus représentatives, le gouvernement indique que les organisations en présence sont membres du Conseil économique et social (CES), instance au sein de laquelle des consultations tripartites ont été menées. Il explique que les membres du CES sont désignés par chacune des organisations représentatives, respectivement, des travailleurs (associations et confédérations syndicales), des employeurs (associations et chambres d'employeurs) et des organismes de l'Etat. Il indique que la ZDS siège au CES et que son secrétaire général, M. Jože Smole a été nommé président du CES pour la durée de l'exercice en cours (d'octobre 2017 à octobre 2018). Le gouvernement, qui a fourni la liste des membres du CES, indique cependant qu'il ne dispose pas de données numériques concernant la représentativité de ces membres. Il fait valoir que toutes les organisations qui siègent au CES ont à ses yeux une importance égale dans le cadre du processus de consultation tripartite.
- 88.** S'agissant du processus de consultation, le gouvernement a fourni des informations détaillées, dont il ressort que la ZDS a été invitée aux sessions du CES au cours desquelles la composition de la délégation tripartite a été discutée et qu'elle a été invitée à proposer un représentant mais qu'elle ne l'a pas fait. Le gouvernement indique que, le 30 mars 2018, à la 311<sup>e</sup> session du CES, M. Smole a déclaré que la ZDS était la seule organisation d'employeurs représentative en Slovénie et qu'il n'était pas d'accord avec la procédure de désignation en vue de la Conférence. Le gouvernement a exprimé son désaccord avec M. Smole, faisant valoir que toutes les organisations d'employeurs reconnues comme les plus représentatives qui sont également membres du CES ont un titre égal à être représentées à la Conférence. Le gouvernement a souligné qu'il a agi en tenant compte de la décision des autres organisations d'employeurs siégeant au CES. Il précise en outre que la ZDS aurait pu néanmoins désigner un représentant, mais que, comme une telle désignation n'aurait pas recueilli l'appui du CES, ses frais de participation n'auraient pas été pris en charge par le gouvernement.
- 89.** *La commission prend note des informations détaillées communiquées par le gouvernement concernant le processus de consultation suivi pour la désignation de la délégation tripartite. Ce processus est mis en question dans la mesure où la commission a été saisie d'une protestation à ce sujet. La commission observe qu'au cours des quinze dernières années la désignation du délégué des employeurs et de ses suppléants s'est faite par alternance entre la ZDS, la Chambre des artisans et des petites entreprises de Slovénie et la Chambre slovène de commerce. Elle note également que le gouvernement déclare qu'il a désigné la délégation des employeurs sur la base de la décision des autres organisations d'employeurs siégeant au CES, malgré le désaccord de la ZDS. A cet égard, elle estime important de rappeler les principes suivants. L'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT dit que la désignation des délégués non gouvernementaux à la Conférence doit s'effectuer «d'accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives soit des employeurs, soit des travailleurs du pays considéré».*
- 90.** *Selon l'Avis consultatif n° 1 de 1922 de la Cour permanente de justice internationale (CPJI) et la jurisprudence constante de la commission, il peut exister dans un pays plusieurs organisations plus représentatives, et il incombe alors au gouvernement de dégager un accord entre elles. Si aucun accord ne parvient à se former entre les organisations les plus*



---

*représentatives, comme c'est le cas ici, il incombe au gouvernement de déterminer, sur la base de critères objectifs et vérifiables, quelle est l'organisation la plus représentative. Même si l'importance numérique respective des organisations en présence n'est pas le seul critère qui entre en considération, la commission relève des indications données par le gouvernement que celui-ci ne dispose pas d'éléments illustrant la représentativité des différentes organisations siégeant au CES du point de vue numérique, ce qu'elle regrette, et elle veut croire que le gouvernement s'attachera à recueillir dans un proche avenir les données chiffrées devant constituer des critères objectifs et vérifiables à cet égard. La commission veut croire qu'à la prochaine session de la Conférence le gouvernement aura mis en place une procédure de désignation répondant pleinement aux principes susmentionnés, conformément à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*

91. *De plus, ayant noté que, d'après les indications données par le gouvernement, les frais afférents à une désignation qui ne recueillerait pas l'appui du CES ne seraient pas pris en charge par le gouvernement, la commission rappelle que l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT prescrit aux Membres de payer les frais de voyage et de séjour des délégués et de leurs conseillers techniques prenant part aux sessions de la Conférence.*

**Protestation concernant l'absence de dépôt de pouvoirs d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs par le gouvernement des Iles Salomon**

92. *La commission a été saisie de deux protestations présentées séparément par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et par la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant l'absence de dépôt de pouvoirs d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs par le gouvernement des Iles Salomon. L'OIE et la CSI estiment que le gouvernement n'a pas satisfait à l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT. Elles ont demandé que la commission appelle le gouvernement à expliquer pourquoi la délégation est incomplète et à recommander qu'il remplisse ses obligations constitutionnelles à cet égard.*
93. *La commission regrette que le gouvernement n'ait ni répondu à sa demande d'information ni donné d'explication sur cette omission. Un tel manque de coopération de sa part réduit la possibilité pour la commission de s'acquitter des fonctions qui lui incombent en vertu de l'article 5, paragraphe 2 a), du Règlement de la Conférence. La commission regrette en outre que, pour la première fois depuis six ans que ce pays accrédite une délégation à la Conférence, cette délégation soit exclusivement gouvernementale, étant composée de personnes appartenant à sa mission permanente. La commission rappelle que, si un gouvernement a la faculté d'assurer sa représentation à travers sa mission diplomatique, la même facilité n'est pas offerte aux organisations d'employeurs ou de travailleurs. La commission rappelle les obligations qui incombent aux Etats Membres en vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT, notamment l'obligation d'envoyer à la Conférence une délégation tripartite complète, et elle regrette que le gouvernement n'ait pas envoyé une délégation tripartite complète. En envoyant à la Conférence une délégation exclusivement gouvernementale, le gouvernement a privé les employeurs et les travailleurs du pays de leur droit d'être représentés dans ce qui est la plus haute instance décisionnelle de l'OIT et de participer à ses travaux. Sans la participation de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, la Conférence ne peut se dérouler convenablement ni atteindre ses objectifs.*
94. *La commission appelle instamment le gouvernement à remplir ses obligations constitutionnelles et à envoyer une délégation tripartite complète à la prochaine session de la Conférence.*



---

## **Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Somalie**

95. La commission a été saisie d'une protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs de Somalie présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI). L'organisation protestataire allègue que le gouvernement n'a pas respecté l'article 3, paragraphes 1 et 5, de la Constitution de l'OIT et rappelle que c'est la quatrième année consécutive qu'une telle protestation est déposée. Elle argue que le gouvernement a ignoré ouvertement et avec persistance les recommandations de la commission et que cela a conduit la commission à décider en 2017, sur les fondements de l'article 26*quater* et 26*bis*, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, de renouveler pour cette année les mesures de suivi ordonnées précédemment. Elle évoque également les activités antisyndicales qui affectent le pays, comme en atteste une plainte devant le Comité de la liberté syndicale (cas n° 3113).
96. L'organisation plaignante déclare que le gouvernement a omis de consulter aux fins de la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence l'organisation syndicale nationale légitime, indépendante et la plus représentative, qui est la Federation of Somali Trade Unions (FESTU). Au lieu de cela, le 5 mai 2018, le ministère du Travail et des Affaires sociales a accrédité M. Mohamed Osman Haji Ali, président du Somali Congress of Trade Union (SOCOTU), en qualité de délégué des travailleurs et ce, malgré un document écrit émanant du gouvernement qui reconnaît la FESTU, dirigée par M. Omar Faruk Osman, comme l'organisation de travailleurs la plus représentative, et alors que l'intéressé est le dirigeant de la National Union of Somali Journalists (NUSOJ). De plus, un certain nombre de personnes appartenant au SOCOTU ont été accréditées en qualité de conseiller technique (M. Omar Ahmed Hassan, secrétaire général; M. Mohamed Said Ali, secrétaire général et membre du comité exécutif du Somali Fisheries Workers Union; M. Moalim Yaqub Ali, vice-président du Somali National Teachers Union; M. Mohamud Abdikadir Awil, chef du département éducation et formation; et M. Nur Mohamed Ibrahim, de la FESTU). L'organisation protestataire déclare que le SOCOTU n'est pas une organisation de travailleurs indépendante et représentative et que ces personnes ne sont pas véritablement des syndicalistes et, par conséquent, que la désignation de la délégation des travailleurs ne s'est pas faite conformément à la Constitution de l'OIT. Elle demande que la commission appelle le gouvernement à donner des explications sur cette situation.
97. Dans une communication adressée à la commission dans le cadre du suivi (voir paragraphes 13 à 20 ci-dessus), le gouvernement rappelle que le pays s'efforce aujourd'hui de se rétablir, après de nombreuses années de conflits internes, et que les institutions voient à nouveau le jour, mais sans pouvoir s'appuyer sur une quelconque mémoire ou continuité institutionnelle. S'agissant des consultations aux fins de la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence, il est expliqué que, en raison des circonstances, le ministère du Travail et des Affaires sociales n'a pas été en mesure de procéder à de telles consultations avec les différentes organisations syndicales. S'agissant de la vérification du nombre des membres des différentes organisations de travailleurs, le rapport comporte en annexe une attestation en date du 28 décembre 2014 revêtue de la signature du ministre du Travail de l'époque, M. Luqman Ismail Mohamed, énonçant que, à l'issue d'un processus d'inspection d'un mois et d'étude du nombre des adhérents mené en de nombreux sites du pays, la FESTU est apparue comme étant l'organisation syndicale faîtière la plus importante et la plus représentative. La FESTU justifiait de 59 240 membres cotisants réguliers et de 78 920 membres cotisant sporadiquement ou ne pouvant pas acquitter leur cotisation. S'agissant de la composition de la délégation des travailleurs, le rapport du 1<sup>er</sup> juin 2018 présente une nouvelle composition, en application d'un protocole d'accord sur la participation tripartite aux Conférences internationales du Travail, conclu entre le ministère du Travail et des Affaires sociales et la FESTU le 30 mai 2018. Sont ainsi décidées les nouvelles désignations suivantes: M. Omar Faruk Osman Nur, secrétaire

---

général de la FESTU, en qualité de délégué des travailleurs, et M. Mohamed Musse Mohamud, trésorier de la FESTU, en qualité de conseiller technique et délégué suppléant des travailleurs. Sont ainsi retirés de la liste M. Mohamed Osman Haji Ali, délégué des travailleurs et, en outre, M. Mohamed Ibrahim Nur, conseiller technique des travailleurs, qui est retiré de la liste étant donné que, suite aux consultations menées avec la FESTU, il a été confirmé qu'il n'était ni membre de la FESTU ni représentant de cette organisation.

98. La commission a été également mise en possession d'une copie du protocole d'accord sur la participation tripartite aux Conférences internationales du Travail, conclu entre le ministère du Travail et des Affaires sociales et la FESTU en date du 30 mai 2018. Il est indiqué dans ce document que les parties «sont convenues de développer en Somalie, sous l'égide de l'Organisation internationale du Travail (OIT), une série de principes et d'accords applicables visant à réduire les tensions et les conflits entre les partenaires sociaux». Cet instrument rappelle un certain nombre de principes clés et recommandations qui sont inscrits dans la Constitution de l'OIT et dans les normes internationales du travail (dans les conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 144), et il se réfère aussi au principe de la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Il énonce que la FESTU «est l'organisation syndicale nationale la plus représentative de Somalie eu égard au nombre de ses adhérents et de sa couverture sectorielle» et que «tant que le statut d'organisation la plus représentative reconnu à la FESTU n'aura pas été remis en cause à l'issue d'un processus de consultation transparent et objectif, le délégué des travailleurs de la République fédérale de la Somalie aux futures sessions de la Conférence internationale du travail sera, à compter de 2018, M. Omar Faruk Osman Nur, secrétaire général de la FESTU, ou toute autre personne que la FESTU désignera». Cet instrument proclame enfin qu'il incarne «l'engagement total du gouvernement de la République fédérale de Somalie envers toutes ses obligations à l'égard de l'OIT, y compris de résoudre toutes les questions encore pendantes avec la FESTU, en particulier pour l'instauration de relations sociales pacifiques et harmonieuses dans un climat de paix et de développement national». De son côté, la FESTU s'engage à «s'abstenir de toute manifestation hostile et à soutenir et coopérer avec le gouvernement conformément aux principes et aux résolutions de l'OIT et des instances des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies».
99. *La commission note que, pour la quatrième année consécutive, une protestation est élevée à propos de la délégation des travailleurs. Elle note que le rapport du gouvernement, qui appelle essentiellement son attention sur un protocole d'accord conclu entre le gouvernement et la FESTU et sur une attestation de 2014 reconnaissant la FESTU en tant qu'organisation syndicale faitière la plus représentative et la plus importante, apporte des éléments nouveaux et déterminants. Elle note en outre que tant ce rapport que le protocole d'accord énoncent que le délégué des travailleurs à la présente session de la Conférence devait être désigné des rangs de la FESTU et non de ceux du SOCOTU, contrairement à ce qu'indiquait le document initial de dépôt de pouvoirs du gouvernement du 9 mai 2018, si bien qu'à compter du 2 juin 2018 c'est M. Omar Faruk Osman Nur qui a été accrédité en tant que délégué des travailleurs.*
100. *Etant donné que le délégué des travailleurs a changé le 2 juin 2018, la commission considère que la protestation ne requiert pas d'autre action de sa part.*

**Protestation concernant l'absence de dépôt de pouvoirs d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs par le gouvernement du Tadjikistan**

101. La commission a été saisie de deux protestations, présentées séparément, l'une par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et l'autre par la Confédération syndicale internationale (CSI), alléguant l'absence du dépôt de pouvoirs d'un délégué des employeurs

---

et d'un délégué des travailleurs par le gouvernement du Tadjikistan. Les protestataires font valoir que, par cette omission, le gouvernement a manqué à ses obligations telles que prévues à l'article 3, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT. Elles demandent que la commission appelle le gouvernement à donner des explications sur cette situation et à s'acquitter à l'avenir de ses obligations constitutionnelles sur ce point.

**102.** *La commission regrette que le gouvernement n'ait pas répondu à sa demande d'informations et qu'il n'ait pas accrédité une délégation pleinement tripartite. Elle rappelle que, aux sessions des années 2006, 2008, 2009, 2011 et 2012, le Tadjikistan n'a été représenté à la Conférence que par des membres gouvernementaux et que, aux sessions de 2010, 2013, 2014, 2016 et 2017, il n'y a pas été représenté du tout. Pour la présente session, le Tadjikistan n'est représenté que par deux délégués gouvernementaux, venant de la mission permanente à Genève. La commission rappelle à cet égard que, si un gouvernement a la faculté d'assurer sa représentation à travers sa mission diplomatique, une telle possibilité n'est pas ouverte aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Notant qu'en réponse à une protestation précédente (Compte rendu provisoire n° 5C, 104<sup>e</sup> session, 2015, paragr. 69) le gouvernement expliquait que c'est en raison de difficultés financières qu'il n'avait pas accrédité une délégation tripartite, la commission regrette de constater que, d'une année sur l'autre, le gouvernement ne manifeste aucunement la volonté de régler ce problème.*

**103.** *La commission rappelle que, en vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT, il incombe aux Etats Membres d'envoyer à la Conférence des délégations tripartites. Elle appelle ceux-ci à faire tout ce qui est en leur pouvoir pour que, à l'avenir, des délégations pleinement tripartites soient accréditées à la Conférence. En envoyant à la Conférence une délégation exclusivement gouvernementale, le gouvernement prive les employeurs et les travailleurs du pays de leur droit d'être représentés dans ce qui est la plus haute instance décisionnelle de l'OIT et de participer à ses travaux. Sans la participation de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, la Conférence ne peut se dérouler convenablement ni atteindre ses objectifs.*

**104.** *La commission déplore un manquement persistant du gouvernement à ses obligations constitutionnelles et elle veut croire qu'à la prochaine session de la Conférence celui-ci s'attachera à envoyer une délégation pleinement tripartite.*

### **Protestation concernant la désignation de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs de la Tunisie**

**105.** La commission a été saisie d'une protestation présentée conjointement par une organisation de travailleurs, la Confédération générale tunisienne du travail (CGTT), et deux organisations d'employeurs, la Confédération des entreprises citoyennes de Tunisie (CONNECT) et le Syndicat des agriculteurs de Tunisie (SYNAGI). Les organisations protestataires déclarent que le gouvernement, en les excluant pour la huitième année consécutive des délégations respectives des travailleurs et des employeurs, a manqué aux obligations lui incombant en vertu de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. Elles indiquent à cet égard qu'elles n'ont pas été associées à un quelconque processus de consultation. Elles déclarent que la CGTT a néanmoins communiqué sa proposition de désignation au gouvernement le 28 mars 2018, mais n'a pas reçu de réponse. Les organisations protestataires communiquent en outre plusieurs documents visant à démontrer qu'il conviendrait de prendre en compte le point de vue des organisations les plus représentatives et à faire état des problèmes de liberté d'expression qui existent actuellement dans le pays, notamment ceux liés à la question du pluralisme syndical. Elles demandent au gouvernement de se conformer à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT et de

---

désigner les délégués à la Conférence de manière transparente dans le cadre d'un processus pleinement consultatif.

- 106.** Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement déclare qu'il y a huit organisations de travailleurs représentatives (UGTT, UTT, CGTT, OTT, LTT, FT, USTT et UTJT) et dix organisations d'employeurs représentatives (dont le SYNAGY). En ce qui concerne les consultations, le gouvernement indique qu'il a consulté l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) et l'Union tunisienne de l'industrie du commerce et de l'artisanat (UTICA), car ce sont les deux organisations signataires du contrat social. Dans l'attente de l'adoption d'une nouvelle loi sur la représentativité des syndicats et en l'absence d'accord entre les différentes organisations de travailleurs sur cette question, le gouvernement a appliqué le principe de l'importance numérique pour déterminer quelle organisation est la plus représentative, s'appuyant pour ce faire sur les chiffres communiqués à cet effet par les organisations concernées (UGTT: 704 343 membres dans le secteur public et le secteur privé, dans 24 divisions administratives territoriales du pays; UTT: moins de 12 000 membres (chiffre contesté) dans le secteur public et le secteur privé, dans 13 divisions administratives territoriales; CGTT: 24 525 membres, issus de cinq différents secteurs professionnels et huit divisions administratives territoriales; OTT: 650 membres, pour la plupart dans les secteurs du transport et des services, dans six divisions administratives territoriales; LTT: 45 membres, dans deux secteurs professionnels et quatre divisions administratives; USTT: 7 000 membres dans six secteurs professionnels et six divisions administratives; les autres organisations n'ont pas fourni de statistiques). Aucune information n'a été communiquée concernant les effectifs des organisations d'employeurs.
- 107.** En ce qui concerne les mesures prises par le gouvernement pour la mise en place de critères clairs permettant d'établir la représentativité syndicale, le gouvernement déclare que le Code du travail de 1966 mentionne dans plusieurs dispositions les «organisations syndicales les plus représentatives». Le code ne fixe toutefois pas de critères de définition. Le gouvernement reconnaît qu'il est maintenant urgent de définir ces critères, car il existe d'autres organisations de travailleurs et d'employeurs que l'UGTT et l'UTICA. Avec le soutien du Bureau, il travaille donc avec les partenaires sociaux pour élaborer un modèle de représentativité résultant du consensus. Il rappelle à cet égard le projet en vue de la promotion du dialogue social et de la gouvernance du travail mené en coopération avec le Bureau de l'OIT à Tunis à la suite de la signature, en juillet 2017, du programme de promotion du travail décent en Tunisie, ainsi que la mise en place d'une commission tripartite chargée de fixer des critères objectifs de représentativité. Le gouvernement souligne qu'un projet de définition des critères de représentativité syndicale aux niveaux national et sectoriel a été élaboré lors de la dernière réunion le 25 mai. Ce projet a été envoyé à toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs, qui ont été invitées à faire part de leur point de vue et de leurs propositions d'ici au 12 juin 2018.
- 108.** *La commission prend note des informations fournies par le gouvernement sur les mesures prises en vue d'instaurer des critères objectifs et vérifiables qui permettront de déterminer la représentativité, ainsi que sur l'instauration du pluralisme syndical dans le pays. Elle insiste toutefois sur le fait que le gouvernement doit s'acquitter de ses obligations constitutionnelles, et réaffirme combien il est important d'utiliser des critères et des données sur la représentativité qui soient suffisamment clairs et objectifs. La commission souhaite rappeler que, comme la Cour permanente de justice internationale (CPJI) l'a affirmé dans son Avis consultatif n° 1 de 1922 et conformément à la pratique suivie subséquemment par la commission, il peut exister dans un seul pays plusieurs organisations considérées comme les plus représentatives. Le gouvernement doit alors, en application de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, viser à un accord entre ces organisations. En l'absence d'accord entre les organisations les plus représentatives, le gouvernement doit*



---

évaluer, à partir de critères objectifs et vérifiables, quelle organisation est la plus représentative.

- 109.** *La commission note que le gouvernement déclare que, en raison de l'absence de législation sur la représentativité et faute de consensus entre les différentes organisations, il a consulté l'organisation de travailleurs UGTT et l'organisation d'employeurs UTICA en se fondant sur deux critères différents, à savoir la signature du contrat social et l'importance numérique des organisations consultées. En ce qui concerne le premier critère, la commission note que le gouvernement n'a pas expliqué les raisons pour lesquelles l'UGTT et l'UTICA étaient parties au contrat social, et le fait qu'elles aient signé ce contrat social ne confirme donc pas forcément qu'elles sont les organisations les plus représentatives. En ce qui concerne l'importance numérique de l'UGTT et de l'UTICA, la commission observe que le gouvernement lui-même a mis en doute les chiffres en raison du processus, d'autant que le gouvernement reconnaît qu'il est urgent d'instaurer des critères objectifs autres que l'importance numérique pour déterminer la représentativité.*
- 110.** *En l'absence des informations visées, la commission prie instamment le gouvernement d'achever le processus de façon à dissiper tout doute concernant la représentativité. Elle veut croire que le gouvernement prendra à cette fin toutes les mesures nécessaires pour que la désignation des délégués à la prochaine session de la Conférence soit transparente et soit le reflet d'un processus pleinement consultatif, conformément à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*

### **Protestation concernant la désignation du délégué des travailleurs de la Turquie**

- 111.** La commission a été saisie d'une protestation présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant la désignation du délégué des travailleurs. L'organisation protestataire allègue que le gouvernement n'a pas satisfait aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT en ce qu'il a désigné unilatéralement le délégué des travailleurs, M. Ali Yalcin, président de la Confédération des syndicats de fonctionnaires (MEMUR-SEN), sans consulter les organisations de travailleurs les plus représentatives. Elle allègue que quatre organisations de travailleurs – TURK-IS, DISK, KESK et KAMU-SEN – qui, considérées ensemble, sont plus représentatives que la MEMUR-SEN ont exprimé leur désaccord sur la désignation du délégué des travailleurs lors d'une réunion au ministère du Travail le 15 mai 2018. Elle rappelle que le délégué des travailleurs est traditionnellement désigné dans les rangs de TURK-IS en accord avec DISK, KESK et KAMU-SEN. Elle signale en outre que l'organisation d'employeurs TISK, qui participait à cette réunion au ministère du Travail, a exprimé son soutien en faveur de la désignation du délégué des travailleurs dans les rangs de TURK-IS. L'organisation protestataire explique que, lors de cette réunion, le gouvernement a évoqué en vue de la désignation du délégué des travailleurs l'instauration d'un système de rotation entre la MEMUR-SEN et les organisations les plus représentatives mais que ces dernières ont refusé, estimant que, malgré la croissance du nombre de ses adhérents, la MEMUR-SEN n'est pas une organisation de travailleurs authentique et indépendante car elle soutient la politique du gouvernement et qu'elle est restée silencieuse face à la vague de licenciements massifs qui a sévi dans le secteur public et aux violations des droits des syndicats. Pour ce qui est de sa qualité représentative, la MEMUR-SEN a été créée en 1995 et elle syndique des travailleurs du secteur public, alors que les travailleurs des autres secteurs d'activité sont affiliés aux autres organisations. De 1995 à 2002, la MEMUR-SEN a vu ses rangs grossir progressivement et atteindre 41 000 adhérents. Après 2003, avec les changements intervenus au niveau national, le nombre de ses adhérents, qui s'établissait alors à 98 000, a fini par dépasser le million en 2018. Les chiffres correspondants concernant les autres centrales d'audience nationale sont les suivants: TURK-IS, 925 000 membres, appartenant essentiellement au secteur privé; DISK – 149 000 membres; KESK, 167 000 membres



---

(appartenant au secteur public); KAMU-SEN, 395 000 membres (appartenant au secteur public). L'organisation protestataire argue que, considérées ensemble, ces quatre organisations sont plus représentatives que la MEMUR-SEN et qu'elles auraient donc dû pouvoir désigner conjointement le délégué des travailleurs à la présente session de la Conférence. La CSI demande à la commission d'appeler le gouvernement à donner des explications sur cette situation et à satisfaire à ses obligations constitutionnelles.

**112.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement a communiqué une liste des organisations de travailleurs qu'il considère comme les plus représentatives, avec des statistiques officielles faisant apparaître leur importance numérique respective. Le gouvernement mentionne six organisations: la MEMUR-SEN, avec 997 089 membres; TURK-IS, avec 925 039 membres; HAK-IS, avec 615 301 membres; KAMU-SEN, avec 395 250 membres; KESK, avec 167 403 membres; et DISK, avec 149 187 membres. Le gouvernement explique que, conformément à une pratique établie, le délégué des travailleurs désigné pour n'importe quelle session de la Conférence est choisi dans les rangs de l'organisation de travailleurs la plus importante, à moins que les organisations les plus représentatives ne soient parvenues à un accord sur cette désignation. Tout en convenant que jusqu'en 2017 la délégation des travailleurs aux sessions de la Conférence était désignée par TURK-IS, le gouvernement explique qu'en 2017 les effectifs de la MEMUR-SEN ont dépassé ceux de TURK-IS, si bien que la première est apparue comme l'organisation la plus représentative, et par suite il a avisé à la fois la MEMUR-SEN et TURK-IS que, à moins d'un accord entre elles sur la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence, ce serait un représentant de la MEMUR-SEN qui serait désigné par lui. Les organisations concernées ne sont pas parvenues à s'accorder sur cette désignation et, par suite, le gouvernement a jugé opportun d'introduire un système de rotation à partir de 2017, considérant que ces deux centrales fédèrent essentiellement, quant à la première, des syndicats de fonctionnaires et, quant à la seconde, les autres catégories de travailleurs. De ce fait, comme le président de TURK-IS avait été désigné comme délégué des travailleurs à la session précédente (juin 2017) de la Conférence en même temps que les conseillers techniques choisis par lui (y compris dans les rangs d'autres confédérations), pour la présente session de la Conférence c'est le président de la MEMUR-SEN qui a été désigné comme délégué des travailleurs, en même temps que les conseillers techniques choisis par lui. HAK-IS a souscrit à la fois à l'instauration d'un système de rotation et à la désignation d'un représentant de la MEMUR-SEN comme délégué des travailleurs. Des objections à cette désignation en vue de la présente session de la Conférence ont été soulevées par TURK-IS et KAMU-SEN, ce qui a conduit le gouvernement à tenir des consultations, le 15 mai 2018, avec les organisations les plus représentatives (c'est-à-dire la MEMUR-SEN, TURK-IS, HAK-IS, KAMU-SEN, KESK et DISK), ainsi qu'avec TISK. Aucun accord n'ayant pu se dégager à l'issue de cette réunion, le gouvernement a désigné le président de la MEMUR-SEN comme délégué des travailleurs eu égard à l'importance numérique de cette organisation. Il estime que, en présence d'une représentation syndicale à caractère duel, où deux confédérations représentent chacune un nombre élevé de travailleurs, il lui incombait de prendre cet élément en considération dans le processus de désignation du délégué des travailleurs. Le gouvernement confirme que, hormis HAK-IS et la MEMUR-SEN, aucune autre organisation de travailleurs n'a de membres qui ont été désignés en tant que conseillers techniques pour la présente session de la Conférence. Il déplore que les organisations de travailleurs les plus représentatives n'aient pu parvenir à un consensus entre elles et il déclare qu'il s'attachera à poursuivre ses efforts, comme il l'a fait jusque-là, en vue de favoriser l'apparition d'un tel consensus entre les intéressés.

**113.** *La commission observe que la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence a été menée par le gouvernement de manière unilatérale, sans l'accord des organisations les plus représentatives. Elle prend note des explications du gouvernement selon lesquelles, un accord entre les organisations les plus représentatives*

---

*n'ayant pu se dégager, la désignation du délégué des travailleurs s'est opérée sur la base d'un système de rotation instauré en 2017. A cet égard, elle souhaite rappeler qu'un tel système ne saurait être imposé unilatéralement par les gouvernements et qu'il ne peut servir de procédé de désignation de la délégation des travailleurs que lorsque les organisations les plus représentatives en sont d'accord.*

- 114.** *La commission tient à rappeler à cet égard que l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, conformément à l'interprétation qu'en donnent et l'Avis consultatif n° 1 de 1922 de la Cour permanente de justice internationale (CPJI) et la jurisprudence constante de la commission, prescrit aux gouvernements non seulement de fonder leur évaluation du caractère représentatif des organisations d'employeurs et de travailleurs sur des critères objectifs et vérifiables, mais encore de consulter ces organisations et de désigner les membres de la délégation parmi leurs rangs, en accord avec celles-ci. Elle rappelle en outre que, selon l'avis de la CPJI susmentionné, «ce qu'on demande aux gouvernements, c'est de faire de leur mieux pour obtenir un accord qui, dans l'espèce, puisse être considéré comme le meilleur pour assurer la représentation des travailleurs du pays». Sur la question de la représentativité, la commission observe que, d'après les informations communiquées par le gouvernement, la MEMUR-SEN, KAMU-SEN et KESK sont les organisations faïtières qui représentent des fonctionnaires, tandis que TURK-IS, HAK-IS et DISK sont des organisations faïtières qui représentent aussi bien des fonctionnaires que des travailleurs du secteur privé. Il n'est donc pas contesté que ces organisations sont représentatives des travailleurs des différents secteurs d'activité du pays.*
- 115.** *S'agissant des efforts déployés par le gouvernement pour parvenir à un accord entre les organisations de travailleurs les plus représentatives en vue de la désignation de la délégation des travailleurs pour la présente session de la Conférence, la commission note qu'il n'y a eu qu'une seule réunion de consultation, qui s'est tenue peu avant la Conférence et seulement après que deux organisations ont élevé des protestations quant à la désignation du délégué des travailleurs, ce qui montre clairement que ses efforts ont été insuffisants pour parvenir à l'accord nécessaire.*
- 116.** *La commission veut donc croire que, pour la désignation de la délégation des travailleurs en vue des prochaines sessions de la Conférence, le gouvernement fera tout ce qui est en son pouvoir pour rechercher un accord entre les organisations de travailleurs les plus représentatives, comme le prévoit l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*
- 117.** *La commission prend note des allégations de l'organisation plaignante selon lesquelles la MEMUR-SEN n'est pas une organisation de travailleurs authentique et indépendante, étant donné sa rapide expansion, son soutien à la politique du gouvernement et son silence face à la vague de licenciements massifs qui a sévi dans le secteur public et aux violations des droits des syndicats. Cependant, tout en étant consciente de la situation des syndicats en Turquie, notamment de l'incidence que les décrets d'urgence peuvent avoir sur leur fonctionnement, la commission estime ne pas avoir été saisie d'éléments suffisants pour étayer ces allégations.*
- 118.** *La commission observe qu'elle a eu par le passé à se pencher sur la question du lien entre liberté syndicale et désignation des délégués non gouvernementaux, et elle a estimé qu'un tel lien est indissociable de l'esprit de la Constitution de l'OIT et du principe fondamental du tripartisme. A cet égard, elle rappelle que les organisations des partenaires sociaux dans les rangs desquels sont désignés les délégués non gouvernementaux doivent être indépendantes, autonomes, dirigées par les partenaires sociaux eux-mêmes et démocratiques. En outre, la détermination de la représentativité des organisations de travailleurs ne relève pas d'un pouvoir discrétionnaire du gouvernement, mais doit reposer sur des critères objectifs et vérifiables, conformément à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT.*

- 
119. *La commission rappelle que les questions touchant à l'indépendance des syndicats rentrent dans sa compétence. Elle note également que le gouvernement a déclaré clairement dans la réponse qu'il lui a adressée qu'il continuera de déployer ses efforts en vue de susciter un consensus entre les parties et parvenir à envoyer aux futures sessions de la Conférence internationale du Travail une délégation représentative. C'est pourquoi la commission exprime l'espoir que de tels efforts seront déployés de manière résolue et qu'ils seront couronnés de succès. Cela étant, si, à l'avenir, de nouvelles protestations – corroborées par des éléments crédibles – venaient à se faire jour, mettant en cause l'indépendance ou la représentativité des membres travailleurs de la délégation, la commission pourrait alors envisager sérieusement les options que le Règlement de la Conférence met à sa portée.*

### **Protestations concernant la désignation de la délégation des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela**

120. La commission a été saisie de trois protestations concernant la désignation de la délégation des travailleurs. Elles ont été présentées séparément par la Confederación General de Trabajadores (CGT), l'Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE) et la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). Les organisations protestataires allèguent que le gouvernement, sans consulter les autres organisations de travailleurs les plus représentatives, a désigné comme délégué des travailleurs un représentant de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y de la Pesca (CBST).
121. Dans sa protestation, la CGT indique que la CTV, l'UNETE, la Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA) et elle-même ont adressé au gouvernement le 4 mai 2018 une communication dans laquelle elles exprimaient leur désaccord avec sa façon de procéder pour les convocations à la réunion visant à la désignation de la délégation des travailleurs à la présente session de la Conférence. D'une part le gouvernement n'a pas convié l'UNETE, et d'autre part il n'a prévenu les autres organisations que très peu de temps à l'avance; certaines des organisations conviées n'ont de ce fait pas pu assister à la réunion.
122. Dans sa protestation, l'UNETE, outre les allégations soulevées par la CGT, indique que, malgré les recommandations de la commission demandant au gouvernement d'évaluer la représentativité des organisations sur la base de critères objectifs et vérifiables, le gouvernement l'a non seulement exclue du processus de consultation, mais n'a en outre pas tenu compte de la communication en date du 25 avril 2018 dans laquelle elle désignait ses représentants. Sans consulter les organisations de travailleurs les plus représentatives, le gouvernement a nommé comme délégué et délégué suppléant des travailleurs deux personnes issues de la CBST, une organisation qui, selon elle, rassemble des travailleurs du secteur public qui sont totalement acquis au gouvernement et dépendants de celui-ci. En accréditant régulièrement des représentants de la CBST, le gouvernement restreint le droit de parole des conseillers techniques appartenant à d'autres organisations accréditées. En l'absence d'un système de rotation, par ailleurs, la composition de la délégation n'est pas équilibrée. L'organisation protestataire évoque aussi la violation répétée par le gouvernement de ses obligations constitutionnelles et des normes internationales du travail, en particulier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.
123. Dans son objection, la CTV exprime la même préoccupation que les autres organisations protestataires concernant l'absence de consultation entre les organisations de travailleurs les plus représentatives, ce qui constitue une violation de l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, et contrevient aux diverses recommandations émises par la commission lors des précédentes sessions de la Conférence. La CTV allègue en outre que l'accréditation de son secrétaire général, M. Elías Torres, en qualité de conseiller technique de la délégation des travailleurs, a été effectuée dans le cadre d'un processus malhonnête par

---

lequel le gouvernement, compte tenu de la procédure lancée en application de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, cherche à donner l'illusion qu'aucune organisation de travailleurs n'est exclue et que les droits des travailleurs sont respectés dans le pays. La CTV demande par conséquent à la commission de retirer M. Torres de la liste de la délégation des travailleurs.

- 124.** Dans des communications écrites adressées à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement indique que, dans le plein respect de ses obligations constitutionnelles, il s'est limité à rechercher un accord entre les organisations de travailleurs les plus représentatives. La CBST, l'organisation la plus représentative du pays, a entrepris initialement les consultations nécessaires à la désignation de la délégation des travailleurs. Le gouvernement précise que certains membres de la CBST sont des agents de l'administration publique nationale (pas du gouvernement), mais indique que l'appartenance des membres à telle ou telle catégorie de travailleurs ne vient pas remettre en question l'indépendance du syndicat. Le gouvernement indique en outre que, comme la CBST l'a expliqué, l'UNETE n'a pas été conviée à participer au processus de consultation car la CBST n'a pas trouvé d'éléments, d'un point de vue opérationnel, attestant de l'activité syndicale de l'UNETE. Le gouvernement ajoute que la déclaration de la CBST reflète les différences existant entre les deux organisations et qu'il s'agit de questions dans lesquelles il ne veut, ni ne peut, intervenir. Il indique en outre que, selon les informations figurant au Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS), l'UNETE compte une organisation affiliée, une fédération de sept travailleurs.
- 125.** En ce qui concerne l'allégation selon laquelle les convocations ont été lancées au dernier moment, le gouvernement indique que, conformément au principe de non-ingérence, et à la demande de la CBST, celle-ci s'est occupée du processus de consultation; à l'approche de la date limite de dépôt des pouvoirs, toutefois, il a décidé de convier les organisations de travailleurs les plus représentatives à participer à une réunion en vue de désigner la délégation des travailleurs. Il a, à cette fin, adressé une invitation à la CBST, à la CGT, à la CTV, à l'UNETE, à la CODESA et à la Centrale unitaire des travailleurs du Venezuela (CUTV). Le gouvernement communique une copie des messages électroniques envoyés à ces organisations et du procès-verbal de la réunion du 3 mai 2018 à laquelle ont participé la CBST et la CUTV. La CTV et la CGT se sont excusées en raison de contraintes d'agenda. L'UNETE et la CODESA n'ont pas accusé réception de l'invitation et ne se sont pas rendues à la réunion. Compte tenu du faible nombre de participants et de l'ordre du jour portant sur la désignation de la délégation des travailleurs, la réunion a été ajournée. Le gouvernement ajoute qu'il a reçu les noms proposés par la CGT, l'UNETE et la CUTV, qu'il a fait suivre à la CBST. Il déclare aussi que, après avoir fait circuler l'information par oral, la CBST a tenu le 8 mai 2018 une réunion à laquelle ont participé la CTV, la CODESA, la CUTV et la CGT. Ces organisations sont parvenues à un accord, et la CBST a transmis au gouvernement les noms des représentants qu'elles avaient désignés, qui ont été accrédités pour assister à la présente session de la Conférence.
- 126.** S'agissant de la protestation spécifique soulevée par la CGT, le gouvernement indique que c'est M<sup>me</sup> Juana Chireno qui représente la CGT, à la demande de l'organisation elle-même. M. Antonio Rodríguez, qui a signé la protestation en qualité de président de la CGT, ne figure pas en tant que tel dans le RNOS. Le gouvernement met également en doute le bien-fondé de la protestation soulevée par la CTV et s'interroge sur sa recevabilité, relevant qu'elle a été signée par M. Elías Torres (secrétaire général de la CTV), accrédité comme conseiller technique de la délégation des travailleurs. Il souligne que les informations contradictoires communiquées par la CTV sont peut-être le résultat des difficultés internes que connaît l'organisation et soumet une copie de la décision prise par une juridiction nationale le 16 avril 2018 (arrêt de la chambre électorale de la Cour suprême de Justice) concernant l'élection des organes exécutifs de la CTV. En conclusion, le gouvernement nie être intervenu dans la composition de la délégation des travailleurs et assure de nouveau que



---

toutes les organisations de travailleurs sont respectées et qu'aucune n'est exclue. Il considère par conséquent que les protestations ne sont pas fondées.

127. *En ce qui concerne la recevabilité de la protestation présentée par la CGT en vertu de l'article 26bis, paragraphe 1 c), du Règlement de la Conférence, la commission considère que cette protestation peut être examinée puisqu'elle a été soumise par M. Antonio Rodríguez, président de la CGT, et non par M<sup>me</sup> Juana Chireno, conseillère technique des travailleurs, appartenant elle aussi à la CGT. S'agissant des allégations formulées par le gouvernement au sujet de la légitimité de la représentation de la CGT par M. Rodríguez, la commission fait observer qu'il s'agit d'une question interne qui ne relève pas de son mandat.*
128. *Sur la question de la recevabilité de la protestation présentée par la CTV, la commission fait observer que, conformément à l'article 26bis, paragraphe 1 c), il pourrait sembler dans un premier temps que la protestation n'est pas recevable puisqu'elle a été signée par M. Elías Torres, secrétaire général de la CTV et conseiller technique accrédité des travailleurs. Toutefois, en l'absence d'informations écrites suffisantes et fiables à propos du fait que la CTV aurait [n'aurait pas] approuvé cette accréditation, la commission ne peut se prononcer sur ce cas.*
129. *La commission regrette profondément une fois encore que le gouvernement, qui a communiqué des données dépassées du RNOS concernant les organisations protestataires, n'ait pas fourni d'éléments objectifs sur la représentativité de l'ensemble des organisations de travailleurs concernées. L'absence de ces données, demandées à plusieurs reprises par la commission, suscite des interrogations graves quant à la conformité de la désignation de la délégation des travailleurs par rapport à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT. Lorsqu'il existe deux ou plusieurs organisations de travailleurs représentatives, il incombe au gouvernement de rechercher activement un accord entre elles aux fins de la désignation de la délégation des travailleurs. Cette obligation n'est pas satisfaite lorsque le gouvernement se borne à adresser une invitation à certaines des organisations les plus importantes. De même, une organisation ne peut revendiquer pour elle-même le droit de fixer les critères de représentativité des organisations du pays ni de désigner le délégué des travailleurs sans avoir tenté de parvenir à un accord avec les autres organisations de travailleurs. A défaut d'un accord entre les organisations les plus représentatives, il incombe au gouvernement d'apprécier, sur la base de critères objectifs et vérifiables, quelle organisation (ou quel groupe d'organisations, dans le cas où celles-ci se sont accordées sur une proposition commune) est la plus représentative/le plus représentatif.*
130. *Tenant compte de ce qui précède et du fait qu'une commission d'enquête sera bientôt lancée conformément à l'article 26 de la Constitution de l'OIT, la commission considère qu'il est nécessaire de renouveler les mesures de suivi (voir paragraphes 21 à 29 ci-dessus) dans l'attente de l'issue de cette procédure et sous réserve du respect par le gouvernement de ses obligations constitutionnelles.*

### **Protestation concernant l'absence de dépôt de pouvoirs d'un délégué des employeurs par le gouvernement du Yémen**

131. La commission a été saisie d'une protestation de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) concernant l'absence de dépôt de pouvoirs d'un délégué des employeurs par le gouvernement du Yémen. L'OIE a demandé à la commission d'obtenir des explications du gouvernement sur cette situation et de recommander qu'à l'avenir celui-ci remplisse ses obligations constitutionnelles telles que prévues à l'article 3, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT.



- 
132. *La commission regrette que le gouvernement n'ait pas répondu à sa demande d'informations et qu'il n'ait pas accrédité une délégation pleinement tripartite à la Conférence. Elle rappelle que le Yémen a été représenté exclusivement par le gouvernement aux trois sessions précédentes de la Conférence. Elle relève que, pour la présente session, un délégué des travailleurs a été accrédité mais n'a pas été enregistré. Tout en notant que, à l'occasion de deux protestations précédentes, le gouvernement avait expliqué qu'il n'avait pas pu accréditer une délégation tripartite parce qu'il n'avait reçu aucune proposition de désignation de la part des organisations d'employeurs et de travailleurs alors qu'il les avait invitées à en faire, mais aussi en raison du conflit armé (Compte rendu provisoire, n° 5C, 106<sup>e</sup> session, 2017, paragr. 147; Compte rendu provisoire, n° 5C, 104<sup>e</sup> session, 2015, paragr. 89), la commission regrette que le gouvernement n'ait, cette année encore, pas envoyé de délégation pleinement tripartite à la Conférence.*
133. *Sans préjudice de ce qui précède, la commission souligne que, en vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT, le gouvernement reste tenu d'envoyer à la Conférence une délégation tripartite. La commission considère qu'il n'a pas satisfait à cette obligation. Elle l'invite à faire tout ce qui est en son pouvoir pour qu'à l'avenir une délégation pleinement tripartite soit accréditée à la Conférence. En envoyant une délégation exclusivement gouvernementale, le gouvernement prive les employeurs et les travailleurs du pays de leur droit d'être représentés dans la plus haute instance décisionnelle de l'OIT et de participer à ses travaux. Sans la participation de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, la Conférence ne peut se dérouler convenablement ni atteindre ses objectifs. La commission regrette que le gouvernement ait manqué cette année encore à ses obligations constitutionnelles, et elle veut croire qu'il s'attachera à envoyer une délégation pleinement tripartite à la Conférence l'année prochaine.*

## Plaintes

134. La commission a en outre reçu et traité dix plaintes figurant ci-après dans l'ordre alphabétique français des pays concernés.

### **Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour d'un délégué et d'un conseiller technique des travailleurs par le gouvernement de l'Afghanistan**

135. La commission a été saisie d'une plainte présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI), sur les fondements de l'article 26<sup>ter</sup>, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence, concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour du délégué des travailleurs, M. Maroof Qaderi, et de la conseillère technique, M<sup>me</sup> Sweeta Azimi, qui appartiennent l'un et l'autre à la National Union of Afghanistan Workers and Employees (NUAWE). M. Qaderi et M<sup>me</sup> Azimi n'ont perçu du gouvernement aucune avance pour leurs frais et ont dû supporter eux-mêmes les coûts de leur voyage, à Islamabad pour obtenir leur visa, puis à Genève pour participer à la présente session de la Conférence. L'organisation plaignante allègue en outre que, pour aggraver les choses, le gouvernement a ordonné le gel des avoirs bancaires de la NUAWE. Elle allègue enfin que la délégation des travailleurs ne dispose pas d'un nombre de conseillers techniques suffisant pour couvrir les six questions inscrites à l'ordre du jour. Elle demande instamment que la commission appelle le gouvernement à satisfaire à ses obligations constitutionnelles telles que prévues à l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT, et de rembourser immédiatement les frais de voyage et de séjour exposés par ces deux personnes.
136. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement déclare que des crédits afférents au voyage et au séjour du délégué des travailleurs pour la durée entière de la Conférence ont été affectés à cette dépense depuis longtemps. Il déclare

---

que, en application d'un accord passé avec le groupe des travailleurs, il a toujours eu pour pratique de prendre en charge les frais du seul délégué des travailleurs. Quant aux allégations de déséquilibre grave et manifeste entre le nombre des conseillers techniques du gouvernement et le nombre des conseillers techniques des travailleurs, le gouvernement déclare que le nombre des membres gouvernementaux de la délégation est en rapport avec les six questions inscrites à l'ordre du jour cette année. Cela étant, il se déclare prêt à étudier toute solution qui permettrait de dégager d'autres ressources et ainsi d'accroître à l'avenir la représentation des travailleurs et des employeurs, et il déclare par ailleurs qu'il s'emploie à résoudre les problèmes se rapportant au gel actuel des avoirs bancaires de la NUAW.

- 137.** *Il est allégué par les plaignants que le gouvernement n'a pas payé leurs frais de voyage et de séjour, et le gouvernement récuse ces allégations. La commission ne peut que constater qu'elle se trouve confrontée à deux versions des faits qui sont inconciliables entre elles. Néanmoins, un élément sur lequel les plaignants et le gouvernement s'accordent, c'est que les avoirs bancaires de la partie plaignante ont été gelés. Si tel est le cas, la commission considère que le gouvernement aurait dû tenir compte de ce fait, et demande instamment que cette situation soit résolue dans un avenir très proche. Cela étant, elle souhaite rappeler l'obligation qui incombe à tout gouvernement, en vertu de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT, non seulement de prendre en charge les dépenses nécessaires à la présence à Genève pour toute la durée de la Conférence d'une délégation tripartite, mais encore d'assurer que les crédits nécessaires sont mis à la disposition des participants concernés assez longtemps à l'avance pour que la participation de délégués qui ne seraient pas en mesure de faire l'avance de leurs frais ne soit pas compromise. Par conséquent, elle demande instamment au gouvernement, s'il ne l'a pas déjà fait, de prendre sans délai toutes dispositions propres à satisfaire à ses obligations sur ce point.*
- 138.** *La commission rappelle que la compétence qui lui est conférée de connaître des plaintes invoquant le non-respect de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT recouvre également, en vertu de l'article 26ter, paragraphe 1 b), du Règlement de la Conférence, les cas de déséquilibre grave et manifeste entre le nombre de conseillers techniques des employeurs et des travailleurs dont les frais ont été pris en charge dans la délégation et celui des conseillers techniques désignés auprès des délégués gouvernementaux. La commission observe que si le gouvernement a, quant à lui, la faculté d'assurer sa représentation par des membres du personnel de sa mission diplomatique (trois personnes de sa mission permanente ont été ainsi désignées), la même facilité n'est pas ouverte aux organisations d'employeurs ou de travailleurs. En conséquence, non seulement elle rappelle l'importance qui s'attache au respect des principes du tripartisme, qui supposent une représentation équilibrée des employeurs et des travailleurs, permettant une participation effective de ceux-ci aux réunions, mais encore elle demande instamment au gouvernement de prévoir les crédits nécessaires pour le financement de sa délégation pour la durée intégrale de la Conférence, conformément à ses obligations telles que prescrites aux articles 3, paragraphe 1, et 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT. Sans la participation de représentants gouvernementaux, des employeurs et des travailleurs, la Conférence ne peut se dérouler convenablement ni atteindre ses objectifs. En conséquence, la commission prie instamment le gouvernement de prendre toutes dispositions de nature à lui permettre de s'acquitter de ses obligations constitutionnelles sur ce plan.*

---

**Plainte alléguant un déséquilibre grave et manifeste entre le nombre de conseillers techniques des composantes gouvernementale et employeurs de la délégation dont les frais ont été pris en charge par le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie**

139. La commission a été saisie d'une plainte présentée par le groupe des employeurs sur les fondements de l'article 26ter, paragraphe 1 b), du Règlement de la Conférence. Les auteurs de la plainte déclarent que la composante gouvernementale de la délégation comprend huit membres accrédités, alors que sa composante employeurs n'en compte que deux et la composante travailleurs trois. Ils arguent qu'une telle composition de la délégation viole le principe d'une représentation équilibrée des trois groupes. Ils arguent au surplus que, s'il ne peut être qualifié ni de grave ni de manifeste, un déséquilibre existe au demeurant entre le nombre des délégués et conseillers techniques des employeurs et celui des travailleurs. Ils déclarent également que le gouvernement devrait garantir une composition équilibrée entre les trois groupes, de manière à assurer une représentation et une participation adéquates à la Conférence.
140. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement déclare s'être acquitté de ses obligations constitutionnelles, conformément à l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT, en accréditant et couvrant les frais de voyage et de séjour de tous les membres de la composante travailleurs (un délégué et deux conseillers techniques) et de la composante employeurs (un délégué et un conseiller technique) de sa délégation. Le gouvernement fait également valoir que, pour la présente session de la Conférence comme pour la session précédente, la désignation de ces personnes est restée à l'entière discrétion des organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, respectivement la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) et la Central Obrera Bolivariana (COB). A l'appui de ses dires, il a joint un exemplaire des communications pertinentes. Mais si ces communications font apparaître qu'il a invité la CEPB et la COB à désigner chacune deux personnes, le gouvernement expose que, pour la session précédente de la Conférence, il avait accepté de prendre en charge les frais de voyage et de séjour d'un total de trois membres employeurs et qu'il avait retenu le même principe pour la présente session, mais que la CEPB n'a proposé que deux noms cette année. A propos de la composante gouvernementale de la délégation, le gouvernement précise qu'il a accrédité pour la présente session de la Conférence neuf membres (dont quatre viennent de la capitale et cinq de la mission permanente). Pour ces raisons, il estime que la plainte est sans fondement.
141. *La commission rappelle que la question dont elle est saisie sur les fondements de l'article 26ter, paragraphe 1 b), du Règlement de la Conférence est de déterminer s'il existe un déséquilibre grave et manifeste du nombre des conseillers techniques dont les frais ont été pris en charge entre la composante gouvernementale de la délégation et ses composantes employeurs et travailleurs. De fait, si le gouvernement explique qu'il a couvert les frais de quatre délégués pour la composante gouvernementale, de trois délégués pour la composante travailleurs et de deux délégués pour la composante employeurs de la délégation (sans compter un troisième qui, implicitement, aurait pu être accrédité), la liste provisoire révisée des délégations en date du 1<sup>er</sup> juin 2018 fait apparaître que la délégation compte pour sa composante gouvernementale six conseillers techniques (trois venant de la capitale et trois autres de la mission permanente).*
142. *S'il est constant que la participation de conseillers techniques attachés à la mission permanente n'entraîne pas de frais pour le gouvernement, cet aspect a peu d'incidence dans l'appréciation du déséquilibre qui peut exister quant au nombre de conseillers techniques dont les frais ont été intégralement pris en charge dans la composante gouvernementale et dans la composante employeurs de la délégation. En l'espèce, la commission observe que,*

---

*si chaque délégué gouvernemental est accompagné de trois conseillers techniques, le délégué employeur n'est accompagné que d'un seul (même si, de fait, il aurait pu en avoir deux) et que le délégué travailleur n'est accompagné que de deux. La commission, si elle peut considérer qu'il existe un déséquilibre quant au nombre des conseillers techniques dont les frais ont été pris en charge entre la composante gouvernementale (trois) et les composantes respectivement employeurs (un) et travailleurs (deux), le déséquilibre en question ne saurait être considéré comme grave et manifeste. En conséquence, elle estime que la plainte n'appelle pas de plus ample examen de sa part. Cela étant, elle invite le gouvernement à se montrer à l'avenir plus explicite, au stade des invitations, quant au nombre des personnes à désigner et au statut (de délégué ou bien de conseiller technique) devant leur être conféré et ce, dans un souci de préservation de l'égalité au sein de la délégation. Elle rappelle que le paiement des frais de voyage et de séjour n'est pas une question qui est à la discrétion du gouvernement, et que cela ne saurait être considéré comme une faveur. Le gouvernement doit veiller à ce que les ressources financières prévues pour la participation d'une délégation tripartite à la Conférence soient réparties entre les délégués gouvernementaux et ceux des travailleurs et des employeurs dans des rapports comparables à ceux qui ont été envisagés dans la Constitution pour la composition des délégations.*

**Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs des Comores**

143. La commission a été saisie d'une plainte présentée par la Confédération syndicale internationale (CSI) alléguant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs, au mépris de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT et de l'article 26<sup>ter</sup>, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence. L'organisation plaignante allègue que le délégué des travailleurs, M. Soulaïmana Salim, secrétaire général de la Confédération des travailleuses et travailleurs des Comores (CTTC), a été avisé par le gouvernement que, comme pour le reste de la délégation des travailleurs, l'indemnité de voyage et de séjour ne lui serait pas versée, si bien que l'intéressé n'a pas été en mesure de venir à Genève pour participer à la Conférence. L'organisation plaignante allègue au surplus un déséquilibre grave et manifeste dans la composition de la délégation des Comores. Elle déclare à cet égard que la délégation gouvernementale compte au total 22 personnes, contre quatre seulement pour la délégation des travailleurs, et elle précise que cela ne permet pas aux travailleurs de suivre les travaux prévus sous les six points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence. Elle prie donc la commission d'appeler le gouvernement à donner des éclaircissements à ce sujet et de satisfaire à ses obligations constitutionnelles.
144. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement déclare que le délégué des travailleurs, comme d'autres membres de la délégation des Comores, n'a pas pu venir assister à la Conférence en raison d'un problème de visa. Il explique que M. Salim n'a pas pu obtenir son visa parce qu'il n'a pas été en mesure de se présenter en personne, comme requis, à l'ambassade de Suisse à Antananarivo (Madagascar) pour fournir ses empreintes digitales. Le gouvernement ajoute qu'il ne saurait prendre en charge les frais d'un voyage qui n'est pas certain, et il précise que d'autres membres de la délégation se sont rendus à Antananarivo aux mêmes fins à leurs propres frais et que ces personnes sont actuellement dans l'attente d'une réponse à leur demande de visa. Le gouvernement déclare avec force qu'il respecte le principe du tripartisme dans le paiement des frais, comme le prouvent les pièces produites attestant que des frais de voyage et de séjour pour M. Salim avaient été dûment inscrits au budget.
145. La commission relève dans les éléments dont elle est saisie certaines divergences inconciliables. Ayant à l'esprit cette difficulté supplémentaire, la commission souligne l'obligation qui incombe aux gouvernements, en vertu de l'article 13, paragraphe 2 a), de



---

*la Constitution de l'OIT, de payer les frais de voyage et de séjour des délégués et de leurs conseillers techniques à la Conférence. Elle considère que cette obligation inclut d'aider les délégués non gouvernementaux à obtenir leur visa aux fins de leur participation à la Conférence. En vertu de l'article 3, paragraphe 1, de la Constitution de l'OIT, les délégués non gouvernementaux sont des représentants des Membres au même titre que les délégués gouvernementaux. En conséquence, tout en relevant que le gouvernement a accrédité la délégation dans les délais (le 6 mai 2018), la commission considère qu'il aurait dû prendre les dispositions nécessaires pour faciliter l'obtention des visas pour toute la délégation tripartite, notamment pour les délégués titulaires (desquels, en l'occurrence, M. Salim fait partie). De fait, elle relève que seuls deux membres gouvernementaux de la délégation (le ministre et un conseiller gouvernemental) sont enregistrés.*

- 146.** *Quant aux allégations de déséquilibre grave et manifeste, la commission rappelle que la compétence qui lui est conférée d'en connaître, en vertu de l'article 26ter, paragraphe 1 b), du Règlement de la Conférence se réfère à toute situation de déséquilibre grave et manifeste entre le nombre des conseillers techniques des employeurs ou des travailleurs et celui des conseillers techniques du gouvernement dont les frais sont pris en charge. Si elle ne peut déterminer avec certitude que les frais des conseillers techniques des travailleurs auraient été pris en charge si les intéressés avaient obtenu leur visa, la commission note que trois conseillers techniques ont été désignés pour les travailleurs, contre neuf pour le gouvernement. La commission, même si elle ne serait pas portée à considérer qu'une telle composition constitue un déséquilibre grave et manifeste, estime néanmoins que le nombre total des membres de la composante gouvernementale de la délégation (22 personnes, dont neuf conseillers techniques) rapporté à celui de la composante travailleurs (quatre personnes) n'est pas conforme à l'esprit de l'article 3 de la Constitution de l'OIT.*
- 147.** *Elle souhaite rappeler à cet égard que la faculté pour les partenaires sociaux de participer activement aux travaux de la Conférence dépend pour une large part du nombre des conseillers techniques inclus dans leur délégation à la Conférence. Dans son format actuel, la Conférence se caractérise par une concentration des travaux sur une période nettement plus courte qu'avant, ce qui entraîne souvent la tenue simultanée de séances de quatre ou cinq commissions techniques différentes, en sus de la plénière, comme c'est le cas à la présente session, où l'ordre du jour comporte six questions. S'il n'existe pas d'obligation constitutionnelle pour un gouvernement de désigner des conseillers techniques, force est de reconnaître néanmoins que la Conférence ne peut conduire ses travaux convenablement que s'il existe un nombre suffisant de conseillers techniques au sein des trois groupes représentés à la Conférence. En conséquence, la commission veut croire que, conformément à l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT, le gouvernement affectera à la participation de conseillers techniques aux travaux de la Conférence des ressources budgétaires assez importantes pour que la désignation de tels conseillers techniques puisse se faire en nombre suffisant.*

**Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des employeurs par le gouvernement de l'Eswatini (anciennement connu sous le nom de Swaziland)**

- 148.** La commission a été saisie d'une plainte présentée par le groupe des employeurs à la Conférence alléguant que le gouvernement a manqué à ses obligations au regard de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT dans le sens où il n'a pas payé les frais de voyage et de subsistance de l'ensemble de la délégation des employeurs. Le groupe des employeurs affirme avoir été informé par la Fédération des employeurs du Swaziland et la Chambre de commerce du fait que, alors que le gouvernement avait payé les frais de voyage et de séjour de l'ensemble de sa délégation, il avait payé les frais de seulement un des trois membres de la délégation des employeurs. Le groupe des employeurs y voit un



---

déséquilibre grave et manifeste entre le nombre de conseillers techniques des employeurs et des travailleurs dont les frais ont été pris en charge dans la délégation concernée et le nombre de conseillers techniques désignés pour les délégués du gouvernement au sens de l'article 26ter, paragraphe 1 b), du Règlement de la Conférence. Il affirme que le fait que le gouvernement manque à ses obligations constitutionnelles affaiblit directement la capacité des employeurs de l'Eswatini de participer pleinement aux travaux de la Conférence, en contradiction avec la résolution concernant le renforcement du tripartisme dans l'ensemble des activités de l'Organisation internationale du Travail, adoptée par la Conférence à sa 56<sup>e</sup> session (1971), ainsi qu'avec l'esprit de tripartisme que le gouvernement est tenu de respecter du fait de sa qualité de Membre de l'OIT.

- 149.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement déclare que, lors d'une réunion de consultation sur la désignation de la délégation tripartite à la présente session de la Conférence qui s'est tenue le 26 avril 2018, il a expliqué qu'en raison de contraintes financières il ne pouvait payer les frais de voyage et de séjour que d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs. Il a aussi expliqué qu'il n'accréditerait les autres personnes désignées par les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs que si les frais de participation de ces personnes étaient pris en charge par les organisations qui les ont désignées. Le gouvernement considère qu'il est courant parmi les Etats Membres d'envoyer à la Conférence des délégations composées majoritairement de membres du gouvernement, et de ne payer les frais de voyage et de séjour que d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs. Il considère que cette pratique, qui rend obsolètes les articles 3, paragraphe 2, et 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT, devrait être codifiée dans le contexte de l'examen en cours du Règlement de la Conférence. Il demande à la commission d'être juste et objective dans son appréciation de la question.
- 150.** *La commission note qu'une plainte similaire concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation tripartite a été déposée séparément par le TUCOSWA pour la troisième année consécutive.*
- 151.** *La commission note que, selon la Liste provisoire révisée des délégations en date du 1<sup>er</sup> juin 2018, le gouvernement a accrédité, pour les employeurs, un délégué et deux conseillers techniques et délégués suppléants et, pour les travailleurs, un délégué et cinq conseillers techniques et délégués suppléants. Cependant, il n'a pris en charge que les frais de voyage et de séjour du délégué des employeurs et du délégué des travailleurs. Elle note que, selon le gouvernement, le non-paiement des frais de participation pour l'ensemble de la délégation résulte de contraintes financières. La commission observe cependant que, du côté gouvernemental, la délégation compte, outre deux délégués venus de la capitale, neuf conseillers techniques accrédités, dont six viennent de la capitale et trois sont attachés à la mission permanente à Genève. Elle rappelle que, si un gouvernement a la faculté d'assurer sa représentation à travers sa mission diplomatique, la même possibilité n'est pas ouverte aux organisations d'employeurs et de travailleurs.*
- 152.** *La commission tient à rappeler que la possibilité pour les partenaires sociaux de participer activement aux travaux de la Conférence dépend pour une large part du nombre des conseillers techniques qui accompagnent leurs délégations à la Conférence, et qu'attendre de ces conseillers techniques qu'ils subviennent eux-mêmes aux frais de leur participation à la Conférence est incompatible avec l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT.*
- 153.** *Tout en prenant note des explications du gouvernement selon lesquelles le non-paiement des frais de voyage et de séjour des conseillers techniques des employeurs et des travailleurs est imputable à des contraintes budgétaires, la commission veut croire qu'à l'avenir le gouvernement accordera dans ses prévisions budgétaires un degré de priorité suffisant pour*

---

*pouvoir couvrir les frais d'un nombre équilibré de participants dans les trois composantes de la délégation afin de faciliter la participation de chacun aux travaux de la Conférence.*

- 154.** *La commission récuse l'analyse faite par le gouvernement en ce qu'elle suggère que, puisque certains Etats Membres envoient à la Conférence des délégations majoritairement gouvernementales, cela rend obsolète l'obligation faite à ces Membres, en vertu de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT, de payer les frais de voyage et de séjour des délégués non gouvernementaux et de leurs conseillers techniques désignés pour la Conférence, et en ce qu'elle remet en question la nécessité du contrôle exercé par la présente commission sur cet aspect, conformément à l'article 26ter, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence.*
- 155.** *La commission rappelle que, en devenant Membre de l'OIT, tout pays accepte formellement l'obligation de payer les frais de voyage et de séjour des délégués et conseillers techniques envoyés à la Conférence. Elle veut donc croire que, l'an prochain, le gouvernement satisfera pleinement à ses obligations constitutionnelles, telles qu'elles ressortent de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT.*

**Plainte concernant le non-paiement par le gouvernement de l'Eswatini des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs (anciennement connu sous le nom de Swaziland)**

- 156.** La commission a été saisie d'une plainte du Trade Union Congress of Swaziland (TUCOSWA) alléguant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de tous les membres travailleurs de la délégation. L'organisation plaignante déclare que, alors qu'il a pris en charge les frais de voyage et de séjour de sept conseillers techniques de la composante gouvernementale de la délégation, le gouvernement n'a pris en charge les frais que d'un seul conseiller technique des travailleurs. Elle estime que, par le fait, la composition de la composante travailleurs de la délégation, comparée à celle de la composante gouvernementale, accuse un déséquilibre qui n'est pas conforme à l'esprit de la Constitution de l'OIT. Elle déclare que le gouvernement invoque des contraintes budgétaires comme raison du non-paiement des frais de tous les membres travailleurs de la délégation. Elle rappelle qu'elle a déjà déposé deux fois une plainte pour la même question, lors de la 105<sup>e</sup> (2016) et de la 106<sup>e</sup> (2017) sessions de la Conférence. Elle fait valoir en outre que ce n'est guère qu'immédiatement avant la présente session de la Conférence que le gouvernement a procédé au remboursement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs pour les deux sessions précédentes, tout cela en dépit du fait que la question a été soulevée à de nombreuses reprises dans le cadre du dialogue social. Elle demande que la commission appelle le gouvernement à prendre en charge à l'avenir les frais d'un nombre équilibré de conseillers techniques des travailleurs et des employeurs, conformément à la Constitution de l'OIT.
- 157.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement déclare qu'il a expliqué lors d'une réunion de consultation sur la désignation de la délégation tripartite en vue de la présente session de la Conférence, qui s'est tenue le 26 avril 2018, qu'en raison de contraintes budgétaires il ne serait en mesure de prendre en charge les frais de voyage et de séjour que d'un seul délégué des travailleurs du TUCOSWA et d'un seul délégué des employeurs de la Federation of Swaziland Employers/Chamber of Commerce (FSE/CC). Il déclare en outre que, en réponse à sa lettre du 17 avril 2018 l'invitant à le faire, le TUCOSWA a communiqué le 26 avril 2018 le nom du délégué des travailleurs dont les frais de voyage et de séjour devaient être pris en charge et qu'il a également communiqué le nom de trois autres personnes dont il s'engageait à prendre en charge lui-même les frais de participation. Le gouvernement fait valoir qu'il n'aurait pas accredité ces trois autres personnes venant des rangs de l'organisation plaignante s'il n'avait pas été expressément

---

stipulé que le TUCOSWA prendrait à sa charge leurs frais de participation. Il déclare que les prétentions de l'organisation plaignante à la prise en charge par le gouvernement des frais de voyage et de séjour des trois personnes supplémentaires de sa délégation qui ont été désignées dans ses rangs sont tout simplement choquantes. Il argue que les contraintes financières qui s'imposent à lui rendent difficile, voire impossible, la prise en charge par lui des frais de voyage et de séjour des trois personnes supplémentaires désignées par le TUCOSWA. Pour le gouvernement, en outre, il est courant que les Etats Membres envoient à la Conférence une délégation composée majoritairement de membres gouvernementaux et ne prennent en charge les frais de voyage et de séjour que d'un seul délégué des employeurs et d'un seul délégué des travailleurs. Le gouvernement estime que les articles 3, paragraphe 2, et 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT sont devenus obsolètes du fait de cette pratique, qui devrait être codifiée dans le contexte de l'examen du Règlement de la Conférence mené actuellement. Il demande à la commission de se prononcer sur cette question avec équité et objectivité.

- 158.** *La commission regrette d'être saisie pour la troisième fois consécutive d'une plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs par le gouvernement de l'Eswatini. Elle note en outre que, cette année, une autre plainte a été déposée pour des raisons similaires par le groupe des employeurs à la Conférence (voir les paragraphes 147 à 154).*
- 159.** *La commission relève que, selon la liste provisoire révisée des délégations en date du 1<sup>er</sup> juin 2018, le gouvernement a accrédité pour la délégation des employeurs un délégué et deux conseillers techniques et délégués suppléants, et pour la délégation des travailleurs un délégué et cinq conseillers techniques et délégués suppléants. Toutefois, il n'a payé les frais de voyage et de séjour que d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs. La commission note que, aux dires du gouvernement, le non-paiement des frais de participation de l'ensemble de la délégation est imputable à des contraintes budgétaires. Cependant, elle observe que la délégation gouvernementale comporte, outre deux délégués venant de la capitale, neuf conseillers techniques accrédités, dont six viennent de la capitale et trois de la mission permanente à Genève. Elle rappelle que si un gouvernement a la faculté d'assurer sa représentation à travers sa mission diplomatique, il n'en va pas de même pour les organisations d'employeurs ou de travailleurs.*
- 160.** *La commission tient à rappeler que la possibilité pour les partenaires sociaux de participer activement aux travaux de la Conférence dépend pour une large part du nombre des conseillers techniques qui accompagnent leurs délégations à la Conférence et qu'attendre de ces conseillers techniques qu'ils subviennent eux-mêmes aux frais de leur participation à la Conférence est incompatible avec l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT, qui fait obligation aux Etats Membres de prendre en charge les frais de voyage et de séjour des délégués et de leurs conseillers techniques désignés pour participer à la Conférence.*
- 161.** *Tout en prenant note des explications du gouvernement selon lesquelles le non-paiement des frais de voyage et de séjour des conseillers techniques des employeurs et des travailleurs est imputable à des contraintes budgétaires, la commission veut croire qu'à l'avenir le gouvernement accordera un degré de priorité suffisant pour couvrir les frais d'un nombre équilibré de participants dans les trois composantes de la délégation afin de faciliter la participation de chacun aux travaux de la Conférence.*
- 162.** *La commission récuse l'analyse faite par le gouvernement en ce qu'elle suggère que, puisque certains Etats Membres envoient à la Conférence des délégations majoritairement gouvernementales, cela rend obsolète l'obligation faite à ces Membres, en vertu de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT, de payer les frais de voyage et de séjour des délégués non gouvernementaux et de leurs conseillers techniques désignés pour*

---

*la Conférence, et en ce qu'elle remet en question la nécessité du contrôle exercé par la présente commission sur cet aspect, conformément à l'article 26ter, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence.*

- 163.** *La commission rappelle que le gouvernement, lorsque le pays est devenu Membre de l'OIT, a accepté formellement l'obligation de prendre en charge les frais de voyage et de séjour des délégués et de leurs conseillers techniques désignés pour participer à la Conférence. Elle s'attend donc à ce que, l'année prochaine, le gouvernement respecte pleinement ses obligations constitutionnelles en vertu de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT.*

**Plainte alléguant un acte ou une omission  
du gouvernement de Haïti ayant empêché  
un délégué accrédité de participer à la Conférence**

- 164.** La commission a été saisie le 30 mai 2018 d'une plainte de la Confédération syndicale internationale (CSI) se fondant sur l'article 26ter, paragraphe 2, du Règlement de la Conférence, aux termes de laquelle la déléguée des travailleurs, M<sup>me</sup> Schella Loreus, de la Coordination Syndicale Haïtienne (CSH), a été empêchée de participer à la session de la Conférence dans son intégralité. La CSI argue que le ministère du Travail et des Affaires sociales de ce pays n'a fait parvenir une lettre d'invitation à M<sup>me</sup> Loreus que le 24 mai 2018, et qu'il lui a en outre conseillé de se mettre en rapport avec l'ambassade de France et non avec l'ambassade compétente – qui est celle de l'Espagne – pour se procurer son visa d'entrée en Suisse. La CSI argue que, en raison de cette invitation tardive de la part du gouvernement et, au surplus, des informations erronées qu'il a fournies à l'intéressée, M<sup>me</sup> Loreus n'a pas pu obtenir son visa d'entrée en Suisse à temps pour pouvoir participer à la première semaine de la Conférence, en particulier à la séance inaugurale et à la discussion, le 31 mai 2018, du cas concernant Haïti devant la Commission de l'application des normes, du fait qu'elle n'a pu arriver à Genève que le 3 juin 2018. La CSI demande que la commission appelle le gouvernement à donner des explications sur cette situation et à remplir ses obligations constitutionnelles en veillant, à l'avenir, à ce que le délégué des travailleurs soit mis en possession de ses documents de voyage à temps pour pouvoir participer à la Conférence dès l'inauguration et pour toute la durée de celle-ci.
- 165.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement a exprimé ses regrets quant aux retards ayant affecté en Haïti le traitement des demandes de visa d'entrée en Suisse pour les membres de la délégation, notamment en ce qui concerne M<sup>me</sup> Loreus. Il se déclare cependant surpris que cette affaire donne lieu à une plainte puisqu'il s'était empressé d'accréditer pendant la Conférence un autre conseiller des travailleurs et délégué suppléant afin d'assurer la participation active d'un représentant des travailleurs à la discussion que la Commission de l'application des normes devait consacrer au cas de Haïti le 31 mai 2018. Le gouvernement a demandé à la commission de déclarer cette plainte sans suite.
- 166.** *La commission observe que, la durée de la Conférence ayant été ramenée à deux semaines pour la quatrième année consécutive, les délais impartis aux Membres pour le dépôt de leurs pouvoirs sont fixés à vingt et un jours avant l'ouverture de la session de la Conférence – et non plus à un minimum de quinze jours – comme cela est stipulé dans le Règlement de la Conférence. Pour la présente session de la Conférence, cette date limite était le 7 mai 2018. La commission rappelle qu'un tel délai est conçu, en particulier, pour ménager suffisamment de temps pour le traitement des demandes de visa d'entrée en Suisse des membres des délégations tripartites, de manière à rendre possible leur participation à la Conférence pour la durée entière de celle-ci. Elle note avec préoccupation que les pouvoirs de la délégation de Haïti n'ont été déposés que le 25 mai 2018, ce qui ne permettait pas au délégué des travailleurs d'obtenir son visa d'entrée en Suisse à temps pour participer à la Conférence*



---

*dans son intégralité dès le début de celle-ci. Par suite, n'étant pas en mesure de confirmer que le gouvernement a accrédité un autre conseiller technique et délégué suppléant des travailleurs le 30 mai 2018, la commission n'estime pas qu'une telle mesure suffirait pour dégager le gouvernement de sa responsabilité d'assurer le dépôt des pouvoirs de sa délégation en temps utile. La commission appelle le gouvernement à respecter les délais impartis pour le dépôt de ces pouvoirs, afin qu'une délégation pleinement tripartite puisse participer aux travaux de la Conférence pour la durée entière de celle-ci.*

**Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour du délégué des travailleurs et de deux conseillères techniques par le gouvernement de l'Italie**

167. La commission a été saisie d'une plainte présentée par le délégué des travailleurs, M. Plinio Limata, de la Confédération italienne des syndicats (CISL), en son nom propre ainsi qu'au nom de la conseillère technique et déléguée suppléante des travailleurs, M<sup>me</sup> Silvana Cappuccio, de la CGIL, et d'une conseillère technique des travailleurs, M<sup>me</sup> Bianca Cuciniello, de l'UIL, alléguant le non-paiement de leurs frais de voyage et de séjour. L'auteur de la plainte argue que le non-paiement par le gouvernement des frais de voyage et de séjour des travailleurs est une violation de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT. Il déclare en outre qu'en 2017, déjà, le gouvernement n'a pas honoré son engagement de rembourser les frais de la délégation des travailleurs. Les plaignants estiment que l'omission répétée du gouvernement de payer les frais de voyage et de séjour de la délégation des travailleurs compromet de plus en plus la participation adéquate de la délégation des travailleurs à la Conférence.
168. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement explique que, à l'occasion de la réunion consultative tripartite de l'OIT qui s'est tenue le 24 mai 2018 aux fins de la préparation de la présente session de la Conférence, il a été spécifié que le ministère des Affaires étrangères et de la Coopération internationale couvrirait les frais de voyage et de séjour du délégué des employeurs ainsi que du délégué des travailleurs et de ses trois conseillers techniques. Le gouvernement expose en outre qu'à cette réunion du 24 mai il a également été spécifié que, à la prochaine session de la Conférence, les délégués et les conseillers techniques des partenaires sociaux seraient en mesure de recevoir les documents afférents à leur voyage et leur séjour en s'adressant à l'agence de voyage utilisée par le ministère pour les missions officielles. Il a indiqué enfin que les retards affectant le paiement des frais de voyage et de séjour supportés par les délégués et conseillers techniques des partenaires sociaux à l'occasion de la précédente session de la Conférence tenaient à la nécessité de procéder à un examen plus approfondi des pièces justificatives communiquées.
169. *La commission observe que c'est la troisième fois en dix ans qu'elle est saisie d'une plainte concernant le non-paiement par le gouvernement italien des frais de tous les délégués des travailleurs. De fait, elle a été saisie d'une plainte similaire lors des 101<sup>e</sup> et 103<sup>e</sup> sessions de la Conférence, en 2012 et 2014 respectivement.*
170. *La commission rappelle que, en vertu de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT, il incombe aux Membres de payer les frais de voyage et de séjour des délégués et de leurs conseillers techniques envoyés à la Conférence. Elle note que le gouvernement explique que, le 24 mai 2018 – soit deux jours ouvrables seulement avant l'ouverture de la présente session de la Conférence –, il s'est engagé à rembourser les frais de voyage et de séjour du délégué des employeurs ainsi que du délégué des travailleurs et de ses trois conseillers techniques pour la présente session. La commission observe toutefois que, malgré un engagement similaire pris par lui l'année précédente, le remboursement des frais de voyage et de séjour des délégués et conseillers techniques des partenaires sociaux à raison de leur participation à la 106<sup>e</sup> session de la Conférence est toujours en suspens.*



---

171. *La commission rappelle que le paiement en temps et en heure des frais de voyage et de séjour de tous les membres d'une délégation tripartite contribue de manière déterminante à assurer la participation même des intéressés aux travaux de la Conférence. Elle veut croire que le gouvernement de l'Italie, Etat Membre ayant une importance industrielle majeure, prendra à l'avenir les dispositions nécessaires pour que les frais de voyage et de séjour de la délégation soient réglés le plus tôt possible, de sorte que les personnes désignées en tant que délégués et conseillers techniques puissent participer aux travaux de la Conférence pour la durée entière de celle-ci.*

**Plainte concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour des conseillers techniques des travailleurs par le gouvernement du Pérou**

172. La commission a été saisie d'une plainte, présentée conjointement par la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Confederación Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) et la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), alléguant l'inexécution par le gouvernement de ses obligations au titre de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT. Les organisations plaignantes déclarent à cet égard que, quelques jours avant l'ouverture de la présente session de la Conférence, le gouvernement les a convoquées à une réunion pour les informer de sa décision de ne pas prendre en charge les frais de voyage et de séjour de l'ensemble de la délégation. Elles n'ont en conséquence pas perçu le montant minimum nécessaire pour permettre la participation d'une délégation complète des travailleurs à la présente session de la Conférence. Elles allèguent au surplus que le non-paiement des frais de participation d'une délégation complète viole un accord adopté à l'unanimité en 2012 au sein du Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo del Estado Peruano, aux termes duquel la délégation des travailleurs aux futures sessions de la Conférence internationale du Travail devait inclure un délégué issu de chacune des quatre organisations les plus représentatives dans le pays. Les organisations plaignantes ont demandé que la commission appelle le gouvernement non seulement à remplir ses obligations constitutionnelles, mais encore à honorer l'accord de 2012.

173. Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement explique qu'en raison de la promulgation du *Decreto de Urgencia n° 005-2018*, qui établit des mesures extraordinaires concernant les dépenses publiques pour 2018, il doit limiter le paiement des frais à seulement deux membres par groupe, y compris la délégation du gouvernement. Ce dernier affirme que, le 10 mai 2018, il a rencontré les représentants des quatre organisations plaignantes en vue de coordonner leur participation à la présente session de la Conférence, compte tenu des restrictions budgétaires imposées par ledit *Decreto de Urgencia*. Lors de cette réunion, les organisations plaignantes ont exprimé leur désaccord et ont annoncé que, à moins que le gouvernement ne revienne sur sa décision et que la participation de chacune d'elles soit garantie, aucune ne participerait à la Conférence cette année. Le 24 mai 2018, le gouvernement a annoncé au secrétaire général de la CGTP que les quatre représentants de la CGTP, de la CUT, de la CTP et de la CATP étaient accrédités. Il a cependant réaffirmé qu'il ne pourrait couvrir les frais que de deux membres par groupe. Il a donc demandé les noms des deux représentants, mais les organisations plaignantes ont confirmé leur décision de suspendre leur participation à moins que les frais des quatre représentants ne soient pris en charge. Pour sa part, le gouvernement a annoncé avoir retiré de son groupe M. Guillermo Martín Boza, vice-ministre du Travail et de la Promotion de l'emploi, et M. Jorge Larrea de Rossi, secrétaire technique du Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, en insistant sur le caractère exceptionnel de la situation.

174. *La commission note que nul ne conteste le fait que le nombre de personnes dont les frais seraient pris en charge a été réduit en raison de mesures exceptionnelles ni qu'un accord ait été conclu en 2012. Elle note également que le gouvernement a proposé de prendre en*

---

*charge les frais de deux des membres de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs. Toutefois, la commission observe que, malgré le retrait de deux membres, la délégation du gouvernement compte toujours sept membres agissant en qualité de délégué et de conseiller technique, dont quatre sont issus de sa mission permanente.*

- 175.** *La commission souhaite rappeler que la faculté pour les partenaires sociaux de participer activement aux travaux de la Conférence dépend dans une large mesure du nombre de conseillers techniques qui accompagnent leurs délégués et qu'il est incompatible avec l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT de présumer que ces conseillers techniques participeront à la Conférence à leurs propres frais.*
- 176.** *La commission prend note de l'explication fournie par le gouvernement selon laquelle le non-paiement des frais de voyage et de séjour des conseillers techniques des employeurs et des travailleurs est dû à des raisons financières exceptionnelles. Néanmoins, la commission compte sur le fait que, dans ses prochains choix budgétaires, le gouvernement accordera à la participation aux sessions de la Conférence un niveau de priorité suffisamment élevé pour lui permettre d'envoyer une délégation tripartite complète, conformément aux obligations souscrites au niveau national.*
- 177.** *La commission veut croire que ces mesures exceptionnelles seront levées d'ici à la Conférence de l'année prochaine, de façon à permettre la participation des travailleurs.*

### **Plainte alléguant une couverture insuffisante des frais de séjour de la délégation des employeurs de Serbie**

- 178.** *La commission a été saisie par le groupe des employeurs de la Conférence d'une plainte alléguant la couverture insuffisante des frais de séjour de la délégation des employeurs de Serbie. Ce groupe allègue que le gouvernement de la Serbie n'a versé à chacun des membres de sa délégation tripartite qu'une indemnité journalière de subsistance de 15 euros, et il rappelle au surplus qu'il a présenté une plainte similaire l'année précédente. Se référant à la situation de l'année précédente, le groupe des employeurs a rappelé que la commission a alors conclu que le montant des frais de séjour alloués par le gouvernement n'était pas suffisant pour couvrir une participation sur la durée totale de la Conférence. Compte tenu du coût de la vie à Genève et de ce que cela signifie pour pouvoir s'y nourrir et s'y loger décemment, le groupe des employeurs à la Conférence considère que le gouvernement de la Serbie a manqué à ses obligations au regard de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT.*
- 179.** *Dans une communication écrite adressée à la commission en réponse à sa demande, le gouvernement déclare qu'il a payé les frais de voyage et de logement de tous les membres de sa délégation tripartite, à qui il a versé également une indemnité journalière de subsistance dont le montant est le même pour tous. Il indique également que cette année, contrairement à l'année précédente, il avait proposé de verser une indemnité journalière et de régler les frais de logement, de repas et de voyage pour l'ensemble de la délégation tripartite, ce qui signifiait que tous les frais des partenaires sociaux seraient couverts. La proposition de prise en charge des repas n'a cependant pas été acceptée.*
- 180.** *La commission note que le gouvernement déclare avoir payé les frais de transport et de logement et versé une indemnité journalière. Elle prend note aussi de l'explication fournie par le gouvernement selon laquelle il a proposé de supporter les frais de voyage, de repas et de logement, ainsi que l'indemnité journalière, pour un montant couvrant les frais de voyage et de séjour de la délégation, et que cette proposition n'a pas été acceptée. La raison du refus n'a pas été communiquée.*

- 
- 181.** *La commission rappelle qu'elle a conclu l'an dernier qu'une indemnité journalière de 15 euros était manifestement inférieure au montant minimum permettant de vivre à Genève ou dans ses environs. Elle souhaite rappeler que, conformément à l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT, chaque Membre est tenu de payer les frais de voyage et de séjour d'une délégation complète et que, bien que la Constitution ne précise pas comment cette obligation doit être remplie, elle considère que l'arrangement proposé serait de toute évidence trop éloigné des réalités pratiques pour permettre la participation effective des délégués à la Conférence. La commission réaffirme donc que le montant des frais de séjour alloués par le gouvernement est insuffisant pour permettre une participation pour toute la durée de la Conférence. Elle estime que ce montant, manifestement inférieur à ce qui est acceptable pour Genève (Suisse) et ses environs, ne remplit pas les obligations relatives aux frais de séjour.*
- 182.** *En conséquence, la commission, rappelant l'importance qui s'attache au respect des principes du tripartisme, qui supposent une représentation équilibrée des employeurs et des travailleurs, permettant une participation effective de ceux-ci aux réunions, invite le gouvernement à s'acquitter de son obligation de payer les frais de voyage et de séjour de la délégation d'une manière compatible avec l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution. Sans la participation de représentants gouvernementaux, des employeurs et des travailleurs, la Conférence ne peut se dérouler convenablement ni atteindre ses objectifs. En conséquence, la commission prie instamment le gouvernement de prendre toutes les dispositions de manière à lui permettre de s'acquitter de ses obligations.*

**Plainte alléguant le non-paiement des frais de voyage et de séjour de la délégation des employeurs de la République bolivarienne du Venezuela**

- 183.** La commission a été saisie d'une plainte présentée par le groupe des employeurs pour violation de l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT. Le groupe allègue le non-paiement des frais de voyage et de séjour d'une partie de la délégation des employeurs, à savoir les représentants de la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS). Il allègue en outre que, depuis la signature, en 2014, d'un accord entre les différentes organisations d'employeurs et le gouvernement, la FEDECAMARAS, qui est l'organisation la plus représentative, a accepté que soient inclus dans la délégation des employeurs des représentants d'autres organisations d'employeurs, sans considération du manque d'indépendance et de la représentativité minoritaire de celles-ci. De fait, la délégation des employeurs à la présente session compte trois représentants de la Federación de Artesanos, Micros, Pequeñas y Medianas Industrias y Empresas (FEDEINDUSTRIA). D'autres demandes visant à inclure dans la délégation des représentants de Empresarios por Venezuela (EMPREVEN) et du Consejo Bolivariano de Industriales, Empresarios y Microempresarios (COBOIEM) ont été adressées par le gouvernement à la FEDECAMARAS alors que la date limite pour les demandes d'accréditation était déjà passée, et ces demandes n'ont donc pas pu être prises en compte. Par ailleurs, le groupe indique que la liste des personnes accréditées dans la délégation des employeurs s'avère certes conforme à ce que la FEDECAMARAS avait proposé, mais qu'à la date du dépôt de la présente plainte, le 1<sup>er</sup> juin 2018, le gouvernement n'avait toujours pas couvert les frais de voyage et de séjour du délégué et du conseiller technique des employeurs. Le groupe des employeurs se déclare préoccupé par cet incident, notamment eu égard au fait qu'une commission d'enquête doit prochainement être mise en place sur les fondements de l'article 26 de la Constitution de l'OIT.
- 184.** Dans une communication écrite adressée à la commission à sa demande, le gouvernement indique que, à la date du dépôt de la présente communication (le 4 juin 2018), le gouvernement avait couvert les frais de voyage et de séjour du délégué et d'un conseiller technique des employeurs et que, au jour considéré, les intéressés participaient l'un comme

---

l'autre à la Conférence. Il indique qu'en raison des difficultés économiques que rencontre le pays il a, pour la délégation des employeurs et celle des travailleurs, réduit à deux membres (le délégué et un conseiller technique) le nombre de bénéficiaires de la prise en charge des frais de voyage et de séjour, et que pour la délégation gouvernementale il a réduit à deux le nombre de membres venant de la capitale. Il donne pour explication que le paiement tardif était imputable à un délai dans les opérations de conversion de monnaie nécessitées par la situation financière du pays. En outre, comme l'a déclaré elle-même la FEDECAMARAS, il déclare lui aussi que l'accréditation de la délégation des employeurs est conforme à ce que cette organisation avait souhaité et, d'autre part, il récuse les allégations selon lesquelles il aurait cherché à inclure dans la délégation des représentants d'organisations d'employeurs qui ne seraient pas indépendantes ou qui seraient peu représentatives.

- 185.** *La commission note qu'il n'est pas contesté qu'il y a eu une réduction du nombre des personnes dont les frais devaient être pris en charge par suite de mesures exceptionnelles. Elle note également que le gouvernement s'est offert de payer les frais, respectivement, de deux membres travailleurs et de deux membres employeurs. Néanmoins, elle observe que, malgré une réduction du nombre des membres gouvernementaux venant de la capitale, la délégation gouvernementale compte non moins de cinq membres accrédités comme délégués ou conseillers techniques, dont trois viennent de la mission permanente. La commission veut croire que les problèmes ayant imposé des mesures exceptionnelles seront résolus d'ici à la prochaine session et que les travailleurs et les employeurs pourront alors participer plus largement.*
- 186.** *La commission observe que le gouvernement a entre-temps couvert les frais de voyage et de séjour du délégué et du conseiller technique des employeurs qui ont été accrédités et que ceux-ci participent actuellement aux travaux de la Conférence. Elle considère donc que la plainte déposée par le groupe des employeurs est sans objet et ne requiert pas d'autre action de sa part. Cependant, elle tient à rappeler que l'article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT prescrit aux gouvernements non seulement de prendre en charge les dépenses afférentes à la participation d'une délégation tripartite du Membre à la Conférence pour toute la durée de celle-ci, mais encore de faire en sorte que les sommes nécessaires soient mises à la disposition des intéressés assez longtemps à l'avance pour ne pas compromettre la participation des délégués qui n'auraient pas les moyens d'avancer de telles sommes. Elle prie donc instamment le gouvernement de s'acquitter de ses obligations constitutionnelles à l'avenir.*

## **Autres questions**

- 187.** La Commission de vérification des pouvoirs souhaite rappeler que son rôle est, depuis la création de l'OIT, celui de gardienne de la structure tripartite de cette organisation. Elle souligne que le plein respect de deux obligations constitutionnelles fondamentales – l'obligation de désigner les délégués des employeurs et des travailleurs et leurs conseillers techniques d'accord avec leurs organisations les plus représentatives (article 3, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT) et l'obligation de payer les frais de voyage et de séjour des délégués et de leurs conseillers techniques envoyés à la Conférence, y compris de ceux des employeurs et des travailleurs (article 13, paragraphe 2 a), de la Constitution de l'OIT) – est nécessaire pour parvenir à ce que des personnes qui soient les représentants authentiques des gouvernements, des employeurs et des travailleurs des Etats Membres puissent ainsi s'assembler et participer pleinement aux travaux de la Conférence.
- 188.** A cet égard, la commission reste préoccupée par le nombre de délégations incomplètes, qu'il s'agisse de délégations exclusivement gouvernementales ou de délégations dans lesquelles il manque l'un des partenaires sociaux. Elle rappelle à cet égard la résolution concernant les délégations incomplètes adoptée par la Conférence à sa 6<sup>e</sup> session (1924) et elle considère

---

que, dans le contexte du nouvel examen du Règlement de la Conférence, il y aurait lieu d'étudier la possibilité que, en présence de telles situations, elle soit automatiquement saisie.

- 189.** La commission est également préoccupée par le fait que, alors que l'OIT est une organisation centenaire, la participation à la Conférence reste principalement une affaire d'hommes dans les trois différents groupes (gouvernement, employeurs et travailleurs), avec une présence de femmes dans des proportions variables, selon les fonctions et les groupes. De fait, les statistiques des accréditations font apparaître que les femmes représentent respectivement 24,4 pour cent du nombre total des délégués et conseillers techniques pour la région Afrique, 38,8 pour cent pour les Amériques, 28,9 pour cent pour l'Asie et le Pacifique, et 44,3 pour cent pour l'Europe. Si l'on relève une légère progression de la représentation des femmes dans toutes les délégations, la commission n'en incite pas moins les trois catégories de mandants de tous les Etats Membres de l'OIT à s'efforcer à tout le moins d'atteindre le minimum de 30 pour cent de femmes dans leurs délégations, en particulier de femmes investies de fonctions de responsabilité, et d'avoir pour ligne de mire la parité entre hommes et femmes.
- 190.** Le nombre et l'importance numérique respective des délégations accréditées témoignent sans doute d'un intérêt croissant des trois catégories de mandants pour les travaux de la Conférence. La commission considère néanmoins de son devoir de rappeler à nouveau que cet état de choses a, sur le plan pratique, des incidences croissantes par rapport à l'efficacité du fonctionnement de la Conférence. Elle réitère son appel à entreprendre une analyse en profondeur de l'ensemble des arrangements et des pratiques qui concernent l'accréditation à l'heure actuelle, dans le but d'évaluer leurs implications et de déceler les points sur lesquels il y aurait lieu d'apporter des améliorations, ou encore d'envisager des arrangements pratiques, telles qu'une communication directe avec les Etats Membres quant à la nécessité de maintenir l'importance numérique de leur délégation dans des limites raisonnables. Elle incite également les Etats Membres à évaluer les fonctions spécifiques dont sont investies les personnes qu'ils envoient, en vue de n'accréditer à la Conférence que des personnes qui ont un rôle et une fonction en rapport direct avec celle-ci.
- 191.** La Commission de vérification des pouvoirs adopte le présent rapport à l'unanimité. Elle le soumet à la Conférence afin que celle-ci en prenne note et qu'elle adopte les propositions contenues aux paragraphes 12, 29 et 82.

Genève, le 7 juin 2018

*(Signé)* M. Michael Hobby  
Président

M. Fernando Yllanes Martínez

M. Jens Erik Ohrt









## Proportion de femmes accréditées dans les délégations de la Conférence

%

	G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot		G	E	T	Tot
Afghanistan.....	12.5	0.0	50.0	16.7	Danemark.....	37.5	66.7	40.0	42.9	Lesotho.....	75.0	100.0	0.0	66.7	Roumanie.....	75.0	20.0	33.3	52.2
Afrique du Sud.....	38.5	40.0	27.3	35.7	Djibouti.....	50.0	0.0	0.0	20.0	Lettonie.....	66.7	50.0	50.0	57.1	Royaume-Uni.....	68.8	16.7	50.0	53.3
Albanie.....	33.3	0.0	33.3	27.3	République dominicaine.....	50.0	12.5	40.0	34.6	Liban.....	66.7	25.0	0.0	23.1	Fédération de Russie.....	50.0	28.6	12.5	34.5
Algérie.....	23.1	22.2	50.0	26.9	Egypte.....	40.0	14.3	9.1	24.2	Libéria.....	16.7	18.2	16.7	17.4	Rwanda.....	0.0	0.0	0.0	0.0
Allemagne.....	53.3	60.0	55.6	55.2	El Salvador.....	83.3	0.0	40.0	58.3	Libye.....	0.0	0.0	0.0	0.0	Saint-Marin.....	66.7	71.4	0.0	50.0
Angola.....	42.9	0.0	50.0	36.4	Emirats arabes unis.....	44.4	40.0	25.0	38.9	Lituanie.....	100.0	0.0	0.0	60.0	Sao Tomé-et-Principe.....	100.0	0.0	0.0	33.3
Arabie saoudite.....	53.8	25.0	25.0	42.9	Equateur.....	55.6	0.0	25.0	42.9	Luxembourg.....	66.7	25.0	37.5	44.4	Sénégal.....	15.8	0.0	33.3	21.2
Argentine.....	36.4	10.0	36.4	28.1	Erythrée.....	0.0	0.0	0.0	0.0	Madagascar.....	33.3	100.0	33.3	45.5	Serbie.....	40.0	33.3	66.7	45.5
Arménie.....	50.0	-	-	50.0	Espagne.....	22.2	33.3	63.6	42.3	Malaisie.....	20.0	0.0	9.1	13.0	Seychelles.....	50.0	0.0	0.0	25.0
Australie.....	66.7	66.7	83.3	72.2	Estonie.....	50.0	100.0	0.0	57.1	Malawi.....	25.0	0.0	0.0	15.4	Sierra Leone.....	25.0	0.0	50.0	28.6
Autriche.....	54.5	66.7	66.7	60.0	Etats-Unis.....	41.2	50.0	50.0	44.4	Maldives.....	50.0	0.0	0.0	33.3	Singapour.....	46.2	0.0	50.0	38.5
Azerbaïdjan.....	25.0	40.0	33.3	33.3	Ethiopie.....	50.0	0.0	14.3	17.6	Mali.....	8.3	0.0	0.0	5.6	Slovaquie.....	20.0	25.0	50.0	30.8
Bahamas.....	50.0	100.0	0.0	50.0	ex-Rép. yougoslave de Macédoine	60.0	100.0	0.0	50.0	Malte.....	28.6	40.0	0.0	23.5	Slovénie.....	100.0	50.0	0.0	62.5
Bahreïn.....	28.6	66.7	12.5	27.8	Fidji.....	75.0	0.0	0.0	50.0	Maroc.....	28.6	20.0	18.2	21.7	Somalie.....	16.7	0.0	0.0	6.7
Bangladesh.....	19.0	0.0	25.0	15.4	Finlande.....	71.4	25.0	75.0	60.0	Maurice.....	20.0	0.0	0.0	12.5	Soudan.....	30.0	0.0	28.6	27.8
Barbade.....	40.0	0.0	100.0	42.9	France.....	50.0	66.7	50.0	52.0	Mauritanie.....	0.0	0.0	14.3	6.3	Soudan du Sud.....	58.3	33.3	0.0	50.0
Bélarus.....	25.0	0.0	54.5	31.0	Gabon.....	38.9	11.1	0.0	20.5	Mexique.....	30.8	22.2	10.0	21.9	Sri Lanka.....	50.0	0.0	0.0	25.0
Belgique.....	43.8	50.0	18.2	36.4	Géorgie.....	66.7	33.3	50.0	45.5	République de Moldova.....	33.3	0.0	0.0	20.0	Suède.....	75.0	50.0	83.3	72.2
Bénin.....	35.7	50.0	0.0	26.1	Ghana.....	30.8	30.8	33.3	31.4	Mongolie.....	25.0	50.0	25.0	33.3	Suisse.....	53.8	0.0	36.4	39.3
Bolivie, État plurinational de.....	25.0	50.0	0.0	23.1	Grèce.....	77.8	28.6	100.0	66.7	Monténégro.....	40.0	0.0	50.0	37.5	Suriname.....	50.0	0.0	0.0	25.0
Bosnie-Herzégovine.....	50.0	50.0	100.0	62.5	Guatemala.....	75.0	40.0	0.0	50.0	Mozambique.....	54.5	50.0	0.0	43.8	Eswatini (anciennement Swaziland).....	18.2	33.3	16.7	20.0
Botswana.....	42.9	50.0	0.0	20.0	Guinée.....	30.8	0.0	50.0	28.6	Myanmar.....	58.3	100.0	45.5	54.2	République arabe syrienne.....	0.0	0.0	33.3	18.2
Brésil.....	23.1	27.3	18.2	22.9	Guinée équatoriale.....	0.0	50.0	100.0	33.3	Namibie.....	71.4	50.0	50.0	63.6	Tadjikistan.....	50.0	-	-	50.0
Brunéi Darussalam.....	20.0	-	-	20.0	Haiti.....	50.0	100.0	50.0	57.1	Népal.....	14.3	0.0	12.5	9.1	République-Unie de Tanzanie.....	40.0	0.0	0.0	26.1
Bulgarie.....	60.0	12.5	33.3	38.1	Honduras.....	42.9	40.0	66.7	46.7	Nicaragua.....	66.7	0.0	100.0	60.0	Tchad.....	15.8	0.0	0.0	11.5
Burkina Faso.....	20.8	25.0	12.5	19.4	Hongrie.....	60.0	40.0	50.0	50.0	Niger.....	23.8	15.4	7.7	17.0	République tchèque.....	33.3	100.0	25.0	50.0
Burundi.....	0.0	0.0	0.0	0.0	Iles Salomon.....	0.0	-	-	0.0	Nigéria.....	30.8	9.1	0.0	18.8	Thaïlande.....	38.1	50.0	27.3	38.1
Cabo Verde.....	50.0	100.0	50.0	57.1	Inde.....	27.3	18.2	36.4	27.3	Norvège.....	85.7	60.0	72.7	73.9	Togo.....	10.5	40.0	27.3	22.5
Cambodge.....	33.3	100.0	44.4	43.8	Indonésie.....	31.8	27.3	18.2	27.3	Nouvelle-Zélande.....	50.0	0.0	100.0	45.5	Trinité-et-Tobago.....	66.7	0.0	0.0	40.0
Cameroun.....	37.5	14.3	25.0	26.1	République islamique d'Iran.....	33.3	20.0	0.0	17.2	Oman.....	14.3	0.0	11.1	8.0	Tunisie.....	50.0	0.0	27.3	31.8
Canada.....	80.0	20.0	66.7	65.4	Iraq.....	15.4	0.0	27.3	14.7	Ouganda.....	30.0	27.3	11.1	23.3	Turkménistan.....	50.0	100.0	0.0	50.0
République centrafricaine.....	11.1	50.0	20.0	18.8	Irlande.....	55.6	33.3	50.0	47.1	Ouzbékistan.....	0.0	0.0	0.0	0.0	Turquie.....	15.8	9.1	8.3	11.9
Chili.....	30.8	0.0	36.4	25.0	Islande.....	40.0	100.0	50.0	50.0	Pakistan.....	57.1	0.0	0.0	36.4	Ukraine.....	25.0	0.0	50.0	38.5
Chine.....	22.2	22.2	11.1	19.4	Israël.....	66.7	100.0	0.0	53.8	Panama.....	20.0	25.0	16.7	20.0	Uruguay.....	57.1	25.0	33.3	42.9
Chypre.....	66.7	14.3	14.3	30.0	Italie.....	37.5	33.3	50.0	40.0	Papouasie-Nouvelle-Guinée.....	20.0	0.0	0.0	14.3	Venezuela, Rép. bolivarienne du.....	40.0	25.0	16.7	24.0
Colombie.....	54.5	45.5	41.7	47.1	Jamaïque.....	66.7	100.0	100.0	75.0	Paraguay.....	43.8	50.0	30.8	38.7	Viet Nam.....	60.0	40.0	25.0	42.9
Comores.....	54.5	16.7	50.0	42.9	Japon.....	42.9	20.0	36.4	36.7	Pays-Bas.....	57.9	0.0	55.6	51.6	Yémen.....	0.0	-	0.0	0.0
Congo.....	14.3	0.0	23.1	15.6	Jordanie.....	20.0	0.0	14.3	16.7	Pérou.....	22.2	42.9	0.0	23.8	Zambie.....	14.3	40.0	36.4	26.2
République de Corée.....	40.0	40.0	50.0	42.9	Kazakhstan.....	0.0	0.0	0.0	0.0	Philippines.....	20.0	63.6	36.4	37.8	Zimbabwe.....	40.0	0.0	27.3	24.1
Costa Rica.....	100.0	66.7	50.0	76.9	Kenya.....	34.6	33.3	7.7	27.5	Pologne.....	71.4	20.0	33.3	44.4					
Côte d'Ivoire.....	35.3	18.2	33.3	30.0	Kiribati.....	66.7	0.0	0.0	40.0	Portugal.....	55.6	50.0	36.4	46.4					
Croatie.....	75.0	33.3	50.0	61.5	Koweït.....	16.7	0.0	0.0	8.3	Qatar.....	44.4	25.0	0.0	33.3					
Cuba.....	66.7	0.0	50.0	50.0	Lao, Rép. démocratique populaire	33.3	50.0	0.0	28.6	Rép. démocratique du Congo.....	34.8	22.2	0.0	23.8					
																<b>G</b>	<b>E</b>	<b>T</b>	<b>Tot</b>
																<b>38.8%</b>	<b>26.2%</b>	<b>28.0%</b>	<b>32.7%</b>



## Séances plénières

## Rapports sur les pouvoirs

### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Présentation du premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont la Conférence prend acte.....	1
Présentation du deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont la Conférence prend acte, et approbation des propositions de la commission .....	2

---

Jeudi 31 mai 2018, 14 h 30

*Présidence de M. Mattar, Vice-président  
employeur de la Conférence*

**Présentation du premier rapport de la Commission  
de vérification des pouvoirs, dont la Conférence  
prend acte**

**Le Président**  
*(original arabe)*

J'ai l'honneur de déclarer ouverte la troisième séance plénière de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

J'aimerais appeler votre attention sur le premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont le texte figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 3B.

Dans ce rapport figurent le calcul du quorum requis pour valider le nombre de voix exprimées en plénière ainsi que des informations détaillées sur la composition de la Conférence et des diverses délégations, notamment le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les délégués présents.

La Conférence est appelée à prendre acte du rapport.

*(La Conférence prend acte du rapport.)*

*(La Conférence poursuit sa discussion des rapports du président du Conseil  
d'administration et du Directeur général.)*



---

Vendredi 8 juin 2018, 14 h 45

*Présidence de M<sup>me</sup> Majali*

## **Présentation du deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont la Conférence prend acte, et approbation des propositions de la commission**

### **La Présidente**

*(original anglais)*

Je déclare ouverte la quatorzième séance plénière de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

Nous commencerons les travaux de cet après-midi par le deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, dont le texte figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 3C.

Les membres du bureau de cette commission, qui sont déjà assis à la tribune, sont les suivants: M. Hobby, président de la commission; M. Yllanes Martínez, vice-président employeur; et M. Ohrt, vice-président travailleur.

Je donne tout de suite la parole au président de la Commission de vérification des pouvoirs, M. Hobby, afin qu'il nous présente le deuxième rapport de la commission.

### **M. Hobby**

Président de la Commission de vérification des pouvoirs

*(original anglais)*

J'ai le plaisir de vous présenter le deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, qui figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 3C. Mais pourquoi s'y intéresser, pourquoi le lire, pourquoi est-ce si important? Je vais vous le dire.

Le rôle de la Commission de vérification des pouvoirs est d'examiner les pouvoirs des délégués et des conseillers techniques ainsi que toute protestation éventuelle contestant ces pouvoirs ou concernant le manquement d'un gouvernement à l'obligation d'accréditer une délégation tripartite complète à la Conférence.

La Commission de vérification des pouvoirs examine également les plaintes concernant le non-paiement des frais de voyage et de séjour des délégués employeurs ou travailleurs, les allégations de déséquilibre grave et manifeste entre les groupes tripartites au sein d'une délégation et les cas où un délégué ou un conseiller technique a été empêché de participer à la Conférence en raison d'un acte ou d'une omission de la part d'un gouvernement. De plus, nous sommes aussi autorisés à assurer le suivi de toute situation résultant de protestations ou de plaintes à propos desquelles nous avons demandé à un Etat Membre de prendre les mesures nécessaires et de nous faire rapport.

Pourquoi faisons-nous tout cela, pourquoi est-ce si important? Tout simplement parce que tout l'objet de cette Conférence est de permettre à des participants tripartites librement choisis et indépendants de venir ici chaque année à Genève pour prendre part à ses activités liées à l'élaboration de politiques et de normes. Ce que fait la Conférence a une incidence sur l'ensemble du monde du travail, et cela ne peut fonctionner sans la participation effective

---

des acteurs clés du monde du travail: les travailleurs, les employeurs et les gouvernements. En vertu de la Constitution, les Etats Membres de l'OIT s'emploient à tout mettre en œuvre à cet effet. Si ces conditions ne sont pas remplies ou ne peuvent pas l'être, la Conférence est remise en cause.

Le rôle de la Commission de vérification des pouvoirs consiste donc à s'assurer que les Membres s'acquittent de leurs obligations constitutionnelles afin que la Conférence et l'OIT fonctionnent comme prévu, dans le véritable esprit et la réalité du tripartisme.

Il s'agit donc de savoir comment nous devons acquitter – ou plutôt vous devez vous acquitter – de ces obligations. Comme vous le noterez en consultant le rapport, à cette session de la Conférence, nous avons examiné 40 cas, en comparaison de 36 l'année dernière. Parmi ces cas figuraient 3 situations persistantes nécessitant un suivi continu, 27 protestations et 10 plaintes. Cinq de ces protestations concernent l'accréditation de délégations incomplètes à la Conférence, et un grand nombre invoque un manque de consultations, une absence d'accords ou les deux.

La commission est préoccupée de cette situation. Les Etats Membres ont en effet l'obligation de consulter les organisations les plus représentatives et de s'employer activement à la conclusion d'un accord sur la désignation des membres des délégations, de sorte qu'elles soient les plus représentatives possibles.

Ce qui nous préoccupe particulièrement, ce sont les situations où les gouvernements se contentent de s'accréditer eux-mêmes. De notre point de vue, si vous venez ici en tant que gouvernement sans partenaires sociaux, vous commettez une violation manifeste de vos obligations, qui remet en cause la légitimité de votre participation à la Conférence.

En conséquence, la commission considère que la possibilité pour la commission d'être saisie automatiquement des cas où les délégations ne sont pas complètes et la question générale de savoir comment garantir la pleine participation tripartite et un meilleur respect, par les Etats Membres, de leurs obligations constitutionnelles devraient faire l'objet de délibérations approfondies de la part du Conseil d'administration.

Deux cas dont la commission a été saisie, à savoir ceux concernant Djibouti et la République bolivarienne du Venezuela, étaient suffisamment graves pour justifier que la commission recommande à la Conférence la poursuite des mesures de suivi. Dans le cas de la Somalie, la commission a décidé, sur la base des informations reçues, que les mesures de suivi devaient cesser. Dans le cas de la Mauritanie, en revanche, la commission a considéré que des mesures de suivi étaient nécessaires.

La commission a également reçu neuf plaintes alléguant le non-paiement, par le gouvernement, des frais de voyage et de séjour et soulevant la question du déséquilibre grave et manifeste entre le nombre de conseillers techniques gouvernementaux et le nombre de conseillers techniques des employeurs et des travailleurs. Là encore, la commission note que la Conférence ne peut se dérouler convenablement que si les trois groupes représentés comptent un nombre suffisant de conseillers techniques et s'il y a un bon équilibre entre ces groupes.

Nous avons aussi reçu une plainte alléguant qu'un délégué travailleur accrédité avait été empêché de participer à la session de la Conférence en raison d'un acte ou d'une omission de la part d'un gouvernement. Nous considérons qu'il s'agit là d'un cas grave.

Dans un contexte plus large, la commission reste profondément préoccupée par le nombre important de cas dont elle est régulièrement saisie concernant le manquement au respect d'obligations essentielles. La commission a pour mandat de veiller à l'application du

---

principe du tripartisme. Les cas dont nous sommes saisis, et leur historique, indiquent que les Etats Membres doivent s'efforcer de mieux prendre en compte et s'acquitter de leurs obligations en qualité de Membres de l'OIT.

Un autre sujet de préoccupation pour la commission est le nombre de participants à la Conférence. La taille des délégations n'a cessé d'augmenter, de sorte que l'on a enregistré cette année un nombre record de 6 438 accréditations.

Si cela peut refléter un intérêt accru des mandants tripartites pour les travaux de la Conférence, nous sommes cependant préoccupés de l'impact que cela peut avoir sur son bon déroulement. Nous avons tous pu constater divers problèmes liés, par exemple, au manque de place dans certaines salles de commissions. La commission réaffirme donc qu'il est nécessaire d'entreprendre une analyse en profondeur de l'ensemble des arrangements et des pratiques en vigueur pour identifier les domaines où des améliorations peuvent être apportées. Nous pensons aussi que des arrangements pratiques, tels qu'une communication directe, doivent être mis en place avec les Etats Membres afin que la taille des délégations reste dans des limites raisonnables. La commission incite également les Etats Membres à évaluer les fonctions spécifiques de leurs délégués, afin qu'ils envoient uniquement les personnes qui ont un rôle et une fonction en rapport direct avec la Conférence.

J'en viens maintenant aux problèmes liés aux questions de genre. Nous regrettons que, à l'approche du premier centenaire de l'OIT, nous restions essentiellement entre hommes puisqu'il n'y a que 32,7 pour cent de femmes parmi les délégués et conseillers accrédités.

Si nous regardons les statistiques par régions: dans les délégations de la région de l'Afrique, les femmes représentent 24,4 pour cent; dans les Amériques 38,8 pour cent; en Asie et Pacifique, 28,9 pour cent; et en Europe, 44,3 pour cent.

C'est pourquoi nous ne pouvons qu'en appeler instamment à tous les Etats Membres afin qu'ils atteignent le fameux seuil de 30 pour cent minimum de femmes dans leurs délégations, en particulier à des positions de responsabilité alors que nous visons l'objectif de la parité de genre.

Je voudrais, en conclusion, exprimer mes remerciements, d'abord aux deux vice-présidents: M. Yllanes Martínez (Mexique) pour les employeurs et M. Ohrt (Danemark) pour les travailleurs. Nous avons travaillé en équipe, et nous avons bien travaillé. Ce rapport d'ailleurs reflète notre point de vue unanime. Je voudrais au nom de la commission exprimer tous nos remerciements sincères au secrétariat dont les membres ont travaillé dur tout au long de cette Conférence pour nous aider, et ce dans des conditions de travail qui ne peuvent pas être considérées comme décentes. Cela comprend les traducteurs et les interprètes sans l'aide desquels notre travail n'aurait pas pu être terminé.

Je finirai mon intervention en vous remerciant de votre attention et en vous recommandant d'appuyer le rapport de la commission.

**La Présidente**  
(original anglais)

La Commission de vérification des pouvoirs a adopté son rapport à l'unanimité et demande à la Conférence de prendre acte de son contenu et d'approuver les propositions qui figurent aux paragraphes 12, 29 et 82 du *Compte rendu provisoire*, n° 3C, relatives à Djibouti, à la République bolivarienne du Venezuela et à la Mauritanie, respectivement.

Conformément à l'article 26*bis*, paragraphe 7, et à l'article 26*quarter* du Règlement de la Conférence, la Conférence devra statuer sans débat sur ces propositions.

---

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence prend acte du rapport et approuve les trois propositions?

*(La Conférence prend acte du rapport et approuve les trois propositions.)*

Voilà qui conclut notre débat sur le deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs. Je voudrais saisir cette occasion pour remercier le bureau de la commission pour son excellent travail. J'ai entendu dire que l'atmosphère de travail à la commission avait été très constructive et que les travaux avaient été conduits dans un esprit de collaboration.

*(La Conférence poursuit ses travaux en séance plénière.)*



## Séance plénière

### Remplacement de deux membres du groupe des employeurs du Conseil d'administration et du Président de la Conférence

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Annonce des décisions du collège électoral des employeurs .....	1
Election d'un nouveau Président de la Conférence internationale du Travail .....	2



---

Mardi 5 juin 2018, 10 heures  
*Présidence de M. Elmiger, Vice-président  
gouvernemental de la Conférence*

**Annnonce des décisions du collège  
électoral des employeurs**

**Le Président**

Il m'appartient de vous faire une annonce sur les décisions du collège électoral des employeurs, qui concerne la composition du groupe des employeurs au Conseil d'administration.

Par une lettre datée du 1<sup>er</sup> juin 2018, le collège électoral des employeurs a confirmé la désignation de M<sup>me</sup> Vauchez (France) en tant que membre titulaire du Conseil d'administration et de M. Beckett (Canada) en tant que membre adjoint du Conseil d'administration, afin de pourvoir les sièges laissés vacants par M. Teurkia (France) et M. Woolford (Canada). Je vous fais part de cette information conformément au paragraphe 5 de l'article 54 du Règlement de la Conférence.

*(La Conférence poursuit la discussion des rapports du Président du Conseil  
d'administration et du Directeur général.)*

---

Mercredi 6 juin 2018, 14 h 30

*Présidence de M. Mattar, Vice-président  
employeur de la Conférence*

## **Election d'un nouveau Président de la Conférence internationale du Travail**

**Le Président**  
*(original arabe)*

Je déclare ouverte la onzième séance plénière de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. Comme vous le savez, M. Murad a dû quitter la Conférence le lundi 4 juin dans la soirée, après avoir été rappelé dans son pays. Il revient donc à la Conférence d'élire un nouveau Président pour remplacer M. Murad.

Les trois Vice-présidents de la Conférence ont été informés que des consultations avaient eu lieu au sein du groupe gouvernemental et avec les groupes des employeurs et des travailleurs, en vue de nous permettre d'élire un nouveau Président.

Le groupe gouvernemental propose la candidature de Son Excellence M<sup>me</sup> Majali, représentante permanente du Royaume hachémite de Jordanie auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales sises à Genève.

M<sup>me</sup> Majali a déjà siégé au sein de l'Organisation internationale du Travail, en tant que Vice-présidente gouvernementale de la Conférence internationale du Travail en 2017. Avant son affectation à Genève, elle a dirigé le Département des relations et des organisations internationales au sein du ministère jordanien des Affaires étrangères et des Expatriés, de 2010 à 2014, et le Département des droits de l'homme et de la sécurité humaine au sein du même ministère, de 2003 à 2004.

Elle a également été chargée des questions politiques à la mission permanente de la Jordanie auprès de l'Organisation des Nations Unies, à New York et à Genève, et a été consul de Jordanie en France.

M<sup>me</sup> Majali est titulaire d'une licence décernée par l'Université du Yarmouk (Irbid, Jordanie) et d'une maîtrise décernée par l'Université de Columbia (New York, Etats-Unis).

Le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs ont fait savoir aux Vice-présidents de la Conférence qu'ils entérinaient la proposition de candidature de M<sup>me</sup> Majali.

En l'absence d'autres propositions, j'ai l'honneur de déclarer M<sup>me</sup> Saja Majali, du Royaume hachémite de Jordanie, élue à la présidence de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail pour le reste de la session.

Je la félicite chaleureusement et l'invite à rejoindre la tribune.

*(M<sup>me</sup> Majali est élue présidente de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail pour le reste de la session et prend place au fauteuil présidentiel.)*

---

**La Présidente**  
*(original anglais)*

Le Royaume hachémite de Jordanie et moi-même sommes honorés de présider cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail et d'assurer ainsi une certaine continuité dans la conduite de nos travaux, à la suite de M. Murad.

Je remercie le groupe de l'Asie et du Pacifique, le groupe gouvernemental dans son ensemble, ainsi que les groupes des employeurs et des travailleurs de la confiance qu'ils me témoignent.

*(La Conférence poursuit la discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général.)*



## **Séance spéciale**

### **Visite de haut niveau de Son Excellence M. Juan Manuel Santos Calderón, Président de la République de Colombie**

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Allocution de Son Excellence M. Juan Manuel Santos Calderón, Président de la République de Colombie.....	1

---

Vendredi 1er juin 2018, 11 h 40  
*Présidence de M. Murad*

**Allocution de Son Excellence  
M. Juan Manuel Santos Calderón,  
Président de la République de Colombie**

**Le Président**  
*(original anglais)*

Je déclare ouverte la présente séance spéciale de la Conférence internationale du Travail.

Nous avons l'honneur de recevoir la visite d'un éminent invité, Son Excellence M. Juan Manuel Santos Calderón, Président de la République de Colombie.

Monsieur le Président, au nom de la Conférence, permettez-moi de vous souhaiter la bienvenue et de vous remercier d'être venu vous exprimer devant notre assemblée. Si je ne me trompe, la Colombie fait partie des Membres fondateurs qui ont créé cette Organisation il y a près d'un siècle. De plus, comme cette maison, vous avez eu l'honneur de recevoir le prix Nobel de la paix. Il me semble donc tout à fait approprié que vous vous adressiez à notre Conférence aujourd'hui car je suis certain que vos paroles contribueront à orienter nos travaux.

Je donne à présent la parole au Secrétaire général de la Conférence, M. Ryder, pour accueillir officiellement M. Juan Manuel Santos Calderón.

**Le Secrétaire général de la Conférence**  
*(original espagnol)*

C'est aujourd'hui un jour très spécial pour l'OIT, car nous avons le grand honneur de recevoir le Président de la Colombie, également lauréat du prix Nobel de la paix, Son Excellence M. Juan Manuel Santos Calderón.

De fait, la Colombie est un Membre fondateur de l'OIT. Nous avons cheminé ensemble pendant près de cent ans «Cent ans de solidarité», oserais-je dire.

Malheureusement, pendant plus de la moitié de ce siècle d'histoire partagée, la Colombie a été plongée dans un conflit tragique. Ce conflit a été synonyme de grandes souffrances imposées au peuple colombien et a signifié également que, dans cette enceinte, pendant des décennies, lorsque l'on évoquait la Colombie, c'était souvent à propos de violences et de confrontations. Il nous arrivait aussi de traiter des plaintes très graves déposées contre votre pays.

Et c'est pour cette raison que votre présence ici aujourd'hui est si importante. C'est une présence historique, qui signe une relation très différente entre la Colombie et l'OIT.

Comme l'a dit un autre prix Nobel colombien, Gabriel García Márquez, il est plus facile de commencer une guerre que de la terminer.

Monsieur le Président, c'est précisément en raison de votre détermination à mettre fin au conflit que le comité, en vous décernant le prix Nobel de la paix, a relevé, je cite «vos



---

efforts résolus pour mettre un terme à plus de cinquante ans de guerre civile dans votre pays, une guerre qui a coûté la vie à au moins 220 000 Colombiens et provoqué le déplacement de près de 6 millions de personnes».

Quand cet accord de paix a été signé, et j'ai eu le privilège d'en être témoin, vous-même, Monsieur le Président, avez résumé toute la souffrance de votre peuple en déclarant avec une certaine émotion «Colombiens, cette nuit horrible est terminée!»

Et, au terme de cette nuit terrible, nous souhaitons tous dans cette salle un jour plus lumineux à la Colombie, un jour marqué du sceau de la paix et de la justice sociale. Il reste encore de nombreux défis à relever, et l'OIT s'engage à continuer d'œuvrer avec la Colombie pour un avenir caractérisé par le travail décent et pleinement respectueux des normes internationales du travail, en prêtant une attention particulière aux innombrables victimes de la violence.

Monsieur le Président, vous laissez à votre peuple un legs unique, celui de la paix, une paix riche de possibilités pour les nouvelles générations.

Et pour terminer, Monsieur le Président, vous avez dit que les bons amis n'ont pas besoin de se voir tous les jours. Mais nous vous sommes très reconnaissants d'avoir accepté notre invitation alors que votre emploi du temps officiel est extrêmement chargé, et ce à la veille d'un événement heureux – et je me permets de vous transmettre à ce titre les félicitations de toutes les personnes ici présentes: vous allez franchir un pas supplémentaire dans votre vie puisque vous allez être grand-père pour la première fois. Tous nos vœux, Monsieur le Président!

**Le Président**  
(original anglais)

J'ai maintenant l'honneur d'inviter Son Excellence M. Juan Manuel Santos Calderón, Président de la République de Colombie, à prendre la parole à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

**M. Juan Manuel Santos Calderón**  
Président de la République  
de Colombie  
(original espagnol)

«*Si vis pacem, cole justitiam*»: qui veut la paix doit cultiver la justice. C'est une vérité incontestable, un principe qui est inscrit dans le document fondateur de cette Organisation.

Je m'adresse à vous aujourd'hui en tant que Président d'un pays qui commence à bâtir la paix et s'engage sur un chemin difficile, mais empreint d'espoir, vers le développement, la prospérité et une plus grande justice. Je suis convaincu que, comme le dit le préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail «une paix durable [la paix universelle, la paix pour les peuples] ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale». La paix est l'objectif le plus noble de toute société, l'ambition la plus haute à laquelle nous puissions aspirer, la condition nécessaire pour que nous soyons libres et puissions progresser vers l'équité et le bien-être. L'objectif que nous poursuivons est donc le suivant: construire collectivement une société démocratique qui permette à tous de vivre dignement et repose sur des valeurs telles que l'équité, l'inclusion et la garantie des droits fondamentaux. La paix ne consiste pas uniquement à faire taire les armes. Cela, nous sommes parvenus à le faire. Nous avons mis fin à plus d'un demi-siècle de conflit armé entre les enfants d'une même nation, et ce ne fut pas une tâche aisée.

---

Aujourd'hui, nous nous attelons à une tâche encore plus difficile: celle de construire la paix. Et construire la paix, c'est comme construire une cathédrale. C'est un processus long et complexe, qui prend du temps – brique après brique. Nous n'en sommes qu'au début. Ce processus a des dimensions politiques, économiques et sociales et nous savions dès le départ qu'il durerait au moins quinze ans.

La justice sociale s'obtient avec plus d'emplois, moins de pauvreté et moins d'inégalités. Le travail décent est l'un des piliers de cette action, dans le cadre de laquelle les politiques de l'emploi et un développement économique plus équitable jouent un rôle essentiel. La conception et la mise en place de politiques publiques visant à rendre le travail plus digne en Colombie et à promouvoir l'élément primordial qu'est le dialogue social pour garantir véritablement et efficacement les droits au travail de la population ont été des préoccupations fondamentales du gouvernement dans une situation historique sans précédent.

Les historiens le savent, le monde du travail a toujours été lié à la construction de la paix. Ce n'est pas un hasard si le traité de Versailles, qui a mis un terme à la première guerre mondiale, a été à l'origine de la création de l'Organisation internationale du Travail. Et, alors que la seconde guerre mondiale touchait à sa fin, les représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements sont à nouveau convenus que la construction et le maintien de la paix dans le monde devraient passer par la reconnaissance des droits au travail, ce qui a valu l'inscription de ce principe dans la Déclaration de Philadelphie, en 1944.

La Colombie fait partie de l'OIT depuis sa fondation en 1919. Nous nous sommes engagés, en tant qu'Etat, à mettre en pratique les objectifs et principes de l'Organisation, et nous avons fait des progrès. Toutefois, ceux-ci ne sont peut-être pas suffisants, nous en sommes conscients. Mais aujourd'hui, grâce à la paix, nous arrivons au terme d'un cycle marqué par la violence, pendant lequel nous avons acquis la réputation d'être un pays qui ne respectait ni les droits des travailleurs, ni ceux des employeurs. Il nous reste encore un long chemin à parcourir. Cela étant, les avancées réalisées ces dernières années sont notables et nous avons posé les bases pour continuer de progresser.

Notre économie est aujourd'hui plus solide et résistante, l'inflation est faible et le taux d'investissement est le plus élevé de la région. Contrairement à d'autres économies comparables d'Amérique latine, notre économie n'a cessé de croître tout en surmontant le pire des chocs extérieurs qu'ait subis le pays depuis la Grande Dépression des années trente. Les progrès macroéconomiques nous ont permis d'améliorer les indicateurs sociaux.

Le gouvernement – j'entends par là le mien – a commencé par mettre en place des indicateurs plus rigoureux et plus complets afin d'assurer un meilleur suivi des mesures mises en œuvre pour lutter contre la pauvreté. Le système ainsi instauré ne prend pas simplement en compte les revenus monétaires, mais aussi tout un ensemble de besoins élémentaires que les familles doivent satisfaire pour sortir de la pauvreté. Il s'agit de l'indice de la pauvreté multidimensionnelle mis au point par mon ancien professeur et prix Nobel, M. Amartya Sen, dans le cadre de l'Initiative de l'Université d'Oxford sur la pauvreté et le développement humain.

La Colombie et le Mexique ont été les premiers à appliquer cette nouvelle méthode, qui est aujourd'hui employée par plus de 50 pays dans le monde. Son utilité tient à ce qu'elle permet de cibler bien mieux l'investissement social et, partant, de lutter plus efficacement contre la pauvreté. Entre 2010 et 2017, le taux de pauvreté multidimensionnelle en Colombie a chuté, passant de 30,4 à 17 pour cent, ce qui signifie que 5,5 millions de personnes sont sorties de la pauvreté: c'est un chiffre sans précédent dans notre histoire. Selon les indicateurs traditionnels (basés sur les revenus), le taux de pauvreté a diminué, passant de 40,3 à 26,9 pour cent.

---

Les personnes appartenant à la classe moyenne de notre pays sont aujourd'hui plus nombreuses que celles qui constituent la classe pauvre. Le taux de pauvreté extrême a pour sa part été divisé par deux, passant de 14,4 à 7,4 pour cent l'année dernière. Près de 2,8 millions de personnes sont ainsi sorties de la pauvreté extrême.

Nous mesurons cette pauvreté multidimensionnelle en prenant en compte cinq facteurs: l'accès à l'éducation, le respect des droits de l'enfant, l'accès à la santé, au logement, et bien sûr, au travail.

L'éducation constitue l'un des axes principaux de notre politique gouvernementale. C'est pourquoi nous avons doublé les investissements dans ce secteur, de sorte que, depuis quatre ans, l'éducation est le poste du budget national auquel nous affectons le plus de ressources. Nous avons instauré l'éducation gratuite à tous les niveaux dans les écoles publiques, amélioré la qualité de l'enseignement et mis en place un vaste programme pour que tous les enfants colombiens aient accès à la «journée unique». Nous avons également lancé un programme très ambitieux de suivi intégral dès la petite enfance, car c'est là que commencent les inégalités. Nous avons en outre nettement amélioré l'accès à l'enseignement supérieur.

Nous avons fait de la santé un droit fondamental et sommes également parvenus à mettre en place une couverture universelle.

Quant au déficit de logements, nous avons réussi à le réduire de plus de 50 pour cent en construisant plus d'un million et demi de logements, dont une partie a été attribuée gratuitement à 280 000 familles issues des couches les plus vulnérables de la population.

En d'autres termes, nous nous sommes efforcés de traduire dans les faits ce que nous avons appelé «un gouvernement des droits», axé sur la paix et la protection des droits fondamentaux de la population et fondé sur l'inclusion et l'absence de discrimination, mais aussi sur la protection de l'environnement – car, si nous sommes un pays où la biodiversité est riche, nous sommes également très vulnérables face aux changements climatiques – et, enfin, sur la protection des droits des victimes après plus de cinquante ans de guerre.

Nous avons souhaité être un gouvernement à même de garantir que tous les citoyens, quels que soient leur sexe, leur origine ethnique, leurs croyances ou leur orientation sexuelle, jouissent des mêmes droits et soient respectés dans ce pays de la diversité. Nous avons voulu être un gouvernement qui dialogue avec les communautés indigènes, qui respecte leurs droits ancestraux, leurs coutumes et leurs traditions. Lors de mon entrée en fonctions, il y a près de huit ans, je suis moi-même allé me présenter aux gouverneurs, aux chefs indigènes, les *mamos*, nos grands frères, avant de prendre place au Congrès de la République, en signe de respect à l'égard des communautés indigènes de notre pays.

A tous ces égards, nous avons réellement progressé, mais je suis le premier à reconnaître que la route est encore longue.

L'une des réussites les plus importantes, selon moi, est que nous soyons parvenus à réduire les écarts entre les riches et les pauvres – c'est-à-dire les inégalités, mesurées par le coefficient de Gini, que nous avons réussi à faire baisser dans des proportions plus importantes que n'importe quel autre pays d'Amérique latine. Ces conclusions sont celles de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) et non les nôtres; cela étant, certains écarts sont encore consternants.

Malgré tout, ces dernières années, les revenus des 20 pour cent les plus pauvres de la population ont augmenté cinq fois plus vite que ceux des 20 pour cent les plus riches.

---

Naturellement, l'un des aspects fondamentaux de cet effort est l'emploi, l'emploi décent. Au cours des huit dernières années, 3,5 millions d'emplois ont été créés, dont 70 pour cent d'emplois formels. Nous avons ramené le taux de chômage à moins de 10 pour cent, comme nous l'avions promis lors de ma première campagne présidentielle, et sommes parvenus à le maintenir à ce niveau.

Dans le cadre de notre Plan national de développement, qui est inscrit dans la législation de la République, nous élaborons actuellement une politique nationale en matière de travail décent comportant des stratégies pour la création d'emplois, la formalisation du travail et la protection des travailleurs, qu'ils appartiennent au secteur public ou au secteur privé.

Sans l'appui du BIT, nous n'aurions pas pu obtenir les résultats que nous présentons aujourd'hui à cette assemblée, à la communauté internationale. Je souhaiterais tout particulièrement remercier, au nom de tous les Colombiens et en mon nom propre, M. Ryder et son équipe de l'aide précieuse qu'ils nous ont apportée et des conseils qu'ils n'ont cessé de nous prodiguer pour que nous renforçons nos politiques de l'emploi, afin qu'elles satisfassent aux normes élevées requises, par exemple, pour adhérer à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) – ce que nous avons fait il y a deux jours à Paris.

Notre pays a ratifié 61 conventions de l'OIT, dont celles concernant les droits fondamentaux au travail, par exemple la liberté syndicale, le droit à une négociation collective effective, l'emploi sans discrimination, l'interdiction du travail forcé et l'abolition effective du travail des enfants.

Pendant des décennies, l'OIT a critiqué, à juste titre, la situation des travailleurs en Colombie, notamment les actes de violence commis contre des syndicalistes et l'absence de condamnations. En 1998, c'est-à-dire à la fin du siècle dernier, une plainte a été déposée contre la Colombie au sujet du respect de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981. Notre pays a échappé de justesse – heureusement – à la constitution d'une commission d'enquête. Et, depuis 2010, la Colombie n'a été invitée qu'une seule fois (en 2014) à présenter des rapports à la Commission de l'application des normes, en l'occurrence au sujet de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, après avoir été appelée pendant plus de vingt ans à soumettre chaque année des rapports.

Grâce aux efforts déployés par l'Etat colombien et à l'assistance technique du BIT, notre pays a changé positivement le cours de son histoire et se trouve aujourd'hui dans une situation bien différente. A cet égard, je tiens aussi à souligner la contribution de notre commission tripartite, qui permet aux gouvernements, aux centrales syndicales et aux employeurs de s'asseoir autour d'une même table.

Il y a deux ans, le ministère public a créé un groupe spécial chargé de la conduite et du suivi des enquêtes pénales concernant les infractions dont des syndicalistes ont été victimes. Ces dernières années, 34 condamnations ont déjà été prononcées pour des homicides commis sur la personne de syndicalistes. Près de 350 condamnations ont été prononcées pour des faits antérieurs à cette période. Les autres procès portant sur des faits survenus entre 2011 et 2017, pour lesquels 120 personnes sont actuellement privées de liberté, sont en bonne voie. Je ne cesse cependant de répéter que cela n'est PAS suffisant. Un seul mort, un seul assassinat, c'est déjà trop; il suffit d'un seul crime pour remettre en question tous les efforts que nous déployons pour écrire une nouvelle page de notre histoire en tant que nation.

Nous avons également fait des progrès notables en ce qui concerne la protection des droits de réunion et d'association. A ce jour, ce sont déjà 88 pour cent des cas de violation de ces droits qui ont été traités. Et c'est le renforcement de nos institutions qui a rendu

---

possibles toutes ces avancées. En 2011, nous avons rétabli le ministère du Travail, qui n'existait plus, ce qui nous a permis de multiplier par deux, voire plus, le nombre d'inspecteurs et de créer le Service public de l'emploi. Nous avons également procédé à d'importantes réformes législatives demandées par l'OIT. Par exemple, ce n'est plus le pouvoir exécutif, mais le juge qui peut déclarer une grève illégale.

Nous avons également fait de gros efforts pour lutter contre l'intermédiation induite en matière d'emploi. Depuis 2014, des sanctions d'un montant de près de 96 millions de dollars ont été infligées.

Pour ce qui est des conventions collectives, 2 950 ont été déposées au ministère du Travail au cours des huit dernières années. Pour que vous saisissiez bien ce que cela représente, sachez que nous sommes passés de 184 conventions collectives en 2010 à 576 en 2017. De plus, le secteur public a organisé trois négociations collectives, qui ont bénéficié à plus de 1,2 million d'agents publics.

En Colombie, on continue également de créer des organisations syndicales: depuis 2010, 2 500 syndicats, 59 fédérations et 4 confédérations se sont constitués. À l'heure actuelle, le pays compte 10 900 organisations syndicales actives.

En outre, nous sommes pleinement déterminés à abolir le travail des enfants. Le taux national, qui atteignait 13 pour cent en 2011, était tombé à 7,3 pour cent en 2017, l'objectif étant de parvenir à 0 pour cent.

Nous sommes résolus à poursuivre les efforts que nous avons engagés pour que le droit à un travail décent et de qualité – un des principaux moteurs du développement et de la prospérité – devienne une réalité pour tous les Colombiens. Mais en Colombie, malheureusement, le taux de chômage reste trop élevé, et il faut dans ce domaine aller plus loin. À cet égard, le nombre de places en «formation professionnelle intégrale» a augmenté de près d'un million depuis 2010, tandis que le nombre de places en formation complémentaire traditionnelle passait de 3,3 millions à près de 5 millions.

L'emploi décent et de qualité c'est aussi, bien entendu, le travail formel, comme en témoigne l'augmentation du nombre de cotisants actifs au système de pensions, qui est passé de 6,9 millions en 2010 à 10,6 millions en 2017, soit une progression de 50 pour cent. Toutes ces avancées, je le répète, ont été possibles grâce au généreux appui du BIT.

C'est pour moi un immense honneur d'être ici aujourd'hui. C'est la première fois qu'un Président colombien s'adresse à cette assemblée plénière. La voie que nous avons empruntée en Colombie est celle que la communauté internationale suit dans le cadre de cette Organisation afin d'offrir aux travailleurs un travail décent et de garantir la protection effective de leurs droits.

En définitive, comme je l'ai déjà dit, cette paix durable à laquelle nous aspirons, que nous sommes en train de construire pour le bien de tous, n'est possible que si nous garantissons la justice sociale. Le défi est immense, et il doit, qui plus est, être relevé dans un contexte mondial marqué, hélas, par l'incertitude.

Paradoxalement, les progrès extraordinaires qui ont été réalisés au niveau mondial dans les domaines de la production et de la croissance économique, et qui auraient pu donner lieu à d'importantes avancées en matière d'élimination de la pauvreté et de prise en charge des plus pauvres, ont créé un chômage et un sous-emploi massifs en différents points de la planète. Selon l'OIT elle-même, il y a 66 millions de jeunes chômeurs dans le monde, et 145 millions de jeunes travailleurs vivant dans la pauvreté. Nous sommes donc face à un défi énorme, historique, qui marquera le devenir de nos sociétés. Nous devons veiller à ce



---

que les grands progrès sociaux et la promotion de la prospérité permettent véritablement de combler les inégalités et ne deviennent pas des facteurs d'exclusion et de tension au sein de nos sociétés.

Pour évoluer, pour être efficaces, nous devons nous adapter aux nouvelles dynamiques du travail, et aligner nos institutions, nos normes et nos procédures sur cette nouvelle réalité, une réalité qui se transforme très rapidement, jour après jour. Le monde évolue au gré de la mondialisation, du progrès technologique – un progrès si rapide que les Etats ont du mal à suivre –, de l'émergence de nouvelles formes d'entreprises, des changements climatiques – qui, au dire de certains, n'existent pas et qui pourtant frappent implacablement toute la planète – et, évidemment, des nouveaux modèles économiques.

Les formes changent, mais pas les principes. La réduction des inégalités et la promotion de la justice sociale, sur la base de principes comme l'égalité entre hommes et femmes ou l'élimination du travail des enfants, doivent rester les objectifs qui sous-tendent notre travail.

La Colombie a beaucoup à apprendre, de nombre d'entre vous, mais elle a aussi beaucoup à vous offrir. Les progrès que notre pays a accomplis sur la voie de la paix – que beaucoup croyaient impossibles il y a quelques années seulement –, et qui sont devenus réalité, notamment grâce aux avancées sociales que j'ai évoquées, montrent que nous pouvons écrire une nouvelle page de notre histoire et laisser derrière nous des décennies de douleur, de sous-développement et de violence.

L'histoire de nos relations avec l'OIT en est la preuve. Il y a un quart de siècle, personne n'aurait cru qu'un jour nos délégués employeurs et travailleurs seraient membres du Conseil d'administration du BIT ou exerceraient de grandes responsabilités dans les organes de contrôle de cette Organisation.

Aujourd'hui, ce sont des réalités qui pour moi, en tant que Colombien, en tant que Président de mon pays, et pour tous les Colombiens, sont source de grande fierté et participent de notre réconciliation avec les systèmes multilatéraux qu'il nous est donné de défendre. Beaucoup attaquent ces systèmes multilatéraux, mais nous, et dans ce «nous» j'englobe toutes les nations du monde, nous devons les défendre en mettant à profit l'aide précieuse que la communauté internationale met à notre disposition, afin de laisser derrière nous un passé – la guerre dans le cas de la Colombie – qui nous a tant fait souffrir.

Avancer, être meilleurs, garantir les droits, honorer nos engagements envers la communauté internationale, nous prouver à nous-mêmes, en tant que Colombiens, et prouver au monde que nous ne sommes pas condamnés au sous-développement et au désespoir: tels ont été mes engagements pendant mon mandat présidentiel (qui prendra fin dans deux mois). Je me suis aussi engagé à entretenir avec l'OIT une relation répondant aux normes les plus élevées, dans un climat de grande confiance et d'apprentissage mutuel. Alors que nous étions quasiment des adversaires, nous sommes devenus aujourd'hui complémentaires, et nous devons veiller à ce que nos relations deviennent de plus en plus constructives, et à ce que les relations entre employeurs et travailleurs suivent le même chemin.

Mercredi dernier, comme je l'ai indiqué précédemment, la Colombie a adhéré officiellement à l'OCDE. Cette adhésion renforce notre décision de continuer d'appliquer, avec un contrôle permanent, les politiques publiques les plus efficaces dans les domaines économique et social et, bien évidemment, dans le domaine du travail.

Aujourd'hui, je suis extrêmement reconnaissant à l'OIT de m'avoir donné la possibilité de m'adresser à vous pour vous dire une fois encore que le dialogue et l'action sont les outils qui permettent de construire de façon pacifique, mais aussi efficace et solidaire, les relations qui devront demain régir le monde du travail, car qui désire la paix doit cultiver la justice.

---

**Le Président**  
*(original anglais)*

Permettez-moi de vous remercier, Monsieur le Président, de vos paroles stimulantes, qui vont certainement inspirer nos travaux ces prochains jours et au-delà. Au nom des membres du Bureau et des délégués à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence, je vous remercie une nouvelle fois d'être venu vous adresser à notre assemblée aujourd'hui.

*(La séance est levée à 12 h 25.)*



## **Sommet mondial sur le monde du travail**

### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Table ronde de haut niveau	
L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience: les moyens d'y parvenir .....	1
Séance spéciale	
Visite de haut niveau de Son Excellence M. Michael D. Higgins, Président de l'Irlande .....	10
Visite de haut niveau de Son Excellence M. Faustin-Archange Touadéra, Président de la République centrafricaine.....	23
Commémoration du vingtième anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.....	28

---

Jeudi 7 juin 2018, 10 h 15  
*Modératrice: M<sup>me</sup> Robino*

## **Table ronde de haut niveau**

### **L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience: les moyens d'y parvenir**

La Présidente de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, M<sup>me</sup> Majali, Ambassadrice du Royaume hachémite de Jordanie, a souhaité la bienvenue aux participants au Sommet sur le monde du travail. Elle a présenté brièvement le programme de travail de la journée, en précisant que la matinée serait consacrée à une table ronde interactive de haut niveau ayant pour thème «L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience: les moyens d'y parvenir».

La Présidente a ensuite présenté les intervenants: M. Filippo Grandi, Haut-Commissaire, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR); M. Helder Da Costa, secrétaire général du G7+; M<sup>me</sup> Lucija Ljubić-Lepine, Ambassadrice extraordinaire et plénipotentiaire, représentante permanente de la Bosnie-Herzégovine; M<sup>me</sup> Rokia Traoré, Ambassadrice de la Fondation Passerelle, Mali; M<sup>me</sup> Sylvia Escovar, présidente de la société Terpel, Colombie; et M<sup>me</sup> Rosa Helena Flerez González, secrétaire générale de la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC), Colombie. Elle a indiqué que la modératrice de la table ronde serait M<sup>me</sup> Carolina Robino, directrice de BBC Mundo.

La Présidente a mis en relief le rôle central de l'emploi et du travail décent dans la réponse aux situations de conflit et de catastrophe, en particulier pour les réfugiés. Elle a indiqué que cette question importante a donné lieu à l'adoption, à la 106<sup>e</sup> session de la Conférence (juin 2017), de la recommandation (n<sup>o</sup> 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui orientera la discussion et guidera les travaux que les Etats Membres entreprendront en faveur de la justice sociale et d'une paix durable.

Dans ses remarques liminaires, M. Ryder, Secrétaire général de la Conférence a souligné la pertinence du thème du Sommet. L'action de l'OIT est d'autant plus justifiée que des centaines de millions de femmes et d'hommes qui vivent dans des pays fragiles touchés par des conflits et des catastrophes sont en quête d'emplois, de justice sociale, de moyens de subsistance, de liberté et de dignité. Le souhait de ces personnes déplacées est de pouvoir donner une éducation à leurs enfants et de rentrer chez elles pour y trouver un emploi et la sécurité, comme il se dit sans relâche dans les camps de réfugiés. Tous les participants ont intérêt à assurer la paix et la résilience. Le Secrétaire général de la Conférence a réaffirmé l'engagement de l'OIT à cet égard et, reprenant les termes de la Constitution de l'OIT, a déclaré que la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous.

Le Secrétaire général de la Conférence a souligné qu'un nouveau consensus se dégage au niveau mondial quant aux moyens de remédier aux causes profondes des conflits et des crises. On observe une convergence entre le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) et le programme du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies pour la consolidation et la pérennisation de la paix. Ce consensus crée une dynamique en faveur d'une croissance inclusive, de la création d'emplois et du travail décent, composantes indispensables à l'instauration de la paix et à la lutte contre les inégalités et la violation des droits humains. Le Secrétaire général de la Conférence a rappelé aux participants les propos tenus par le Président Franklin D. Roosevelt lors de son allocution devant la Conférence internationale du Travail en 1941: «... l'Organisation internationale

---

du Travail, par la représentation du monde des travailleurs et du patronat qu'elle assure, ainsi que par ses connaissances et son expérience techniques, constituera un instrument de paix d'une valeur inappréciable».

Comme l'a rappelé M. Juan Manuel Santos Calderón, Président de la République de Colombie, dans son allocution à la 107<sup>e</sup> session de la Conférence, les emplois décents sont partie intégrante d'un monde meilleur. L'OIT a mis ses compétences et ses connaissances au service des populations les plus vulnérables en vertu d'une démarche ancrée dans les valeurs et les principes fondateurs de l'Organisation. La recommandation n° 205 est un instrument de référence pour répondre à des préoccupations se situant à l'intersection de l'aide humanitaire et de l'aide au développement. Cette norme établit des principes directeurs à l'intention des Etats Membres et préconise des stratégies cohérentes et intégrées propres à prévenir les crises et à y remédier, à faciliter le redressement après un conflit et à pérenniser la paix et la résilience.

Il faut saisir les possibilités qu'offre la nouvelle architecture de l'aide humanitaire et du développement pour favoriser le maintien de la paix, davantage prévenir les conflits et mieux y répondre. Pour cela, il faut multiplier les partenariats stratégiques et opérationnels et harmoniser les efforts accomplis au niveau international à l'appui des gouvernements nationaux et des populations. Le Secrétaire général de la Conférence s'est donc félicité de la présence de M. Grandi, représentant le HCR, et de M. Da Costa, représentant le G7+.

C'est avant tout pour atteindre cet objectif que l'OIT a lancé son programme phare «Des emplois au service de la paix et de la résilience», qui met l'accent sur les jeunes et les femmes et prévoit l'adoption d'une approche pluridimensionnelle reposant sur le dialogue social entre les acteurs locaux pour l'emploi et le développement économique, dans un cadre cohérent, global et adapté au contexte, dans les pays fragiles et touchés par les conflits. De telles initiatives doivent s'inscrire dans le cadre plus large des efforts déployés en faveur de la paix au niveau des pays, qui devaient s'approprier le processus et s'engager à le mener à son terme sur une base inclusive, en tenant compte des besoins des personnes les plus marginalisées, notamment les femmes, les jeunes, les minorités et les personnes handicapées.

Le Secrétaire général de la Conférence a conclu en soulignant que les idées issues de la discussion contribueront à favoriser une telle collaboration et permettront à l'OIT de mieux s'acquitter de son mandat, pour promouvoir une paix durable grâce au travail décent.

La séance s'est poursuivie avec la projection d'une vidéo du BIT illustrant le rôle joué par l'OIT dans la construction de la paix et de la résilience, mettant en lumière les difficultés auxquelles sont confrontées des centaines de millions de personnes touchées par des crises et soulignant la nécessité de promouvoir l'emploi et le travail décent pour atténuer leurs souffrances. Rappelant que l'OIT œuvre depuis cent ans à l'instauration d'une paix durable et que cet engagement a été officiellement consacré par l'attribution, en 1969, du prix Nobel de la paix, cette vidéo mentionne deux événements récents de première importance: l'adoption de la recommandation n° 205 et le lancement du programme phare «Des emplois au service de la paix et de la résilience». Les principaux éléments de ce programme y sont présentés: investissements à forte intensité d'emplois; développement économique local; développement des compétences; renforcement des services de l'emploi; formation à l'entrepreneuriat et développement des entreprises. La vidéo se termine sur un double constat: la communauté internationale est unanimement résolue à s'attaquer aux causes profondes des conflits et tient manifestement à confier à l'OIT un rôle de plus en plus déterminant dans la construction de la paix.

La modératrice a annoncé la première série de questions consacrées à l'importance de la création d'emplois et du travail décent pour le maintien de la paix.



---

Une membre travailleuse de l'Irlande a évoqué le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs, a souligné l'importance du dialogue social, et a rappelé notamment que le travail décent constitue une réponse aux besoins des personnes touchées par la précarité de l'emploi, en particulier les femmes et les jeunes travailleurs. Elle a demandé aux participants de mettre en évidence les difficultés rencontrées par les jeunes à la recherche d'un travail décent et de réfléchir aux meilleurs moyens à mettre en œuvre pour les aider à réaliser leurs ambitions.

Un membre employeur du Guatemala a pris l'exemple de son pays, qui sort d'un long conflit, pour montrer que la paix, en soi, ne suffit pas. Il a mentionné les diverses initiatives prises par le gouvernement: signature d'accords de paix, récente mise sur pied d'une commission nationale pour les relations professionnelles et la liberté d'association, lancement du programme national de promotion du travail décent. Il a toutefois noté la montée de la violence et du crime organisé, ainsi que de l'informalité et des migrations. Il s'est demandé comment faire pour modifier le contexte post-conflit de manière à instaurer des conditions favorables aux entreprises durables et propices à la création d'emplois décents.

Un membre gouvernemental de la Turquie, s'exprimant au nom du groupe des pays d'Europe occidentale, a déclaré que l'afflux de populations fuyant les conflits, les violations des droits de l'homme et les catastrophes naturelles crée la pire crise de l'histoire due à des déplacements forcés. Entre 2015 et 2017, 3,1 millions de personnes déplacées de force ont demandé l'asile dans l'Union européenne (UE); 1,4 million d'entre elles ont obtenu le statut de réfugié et une protection à ce titre, notamment avec le soutien de la Turquie. Il est crucial de poursuivre la coopération pour faire face à tous les problèmes qui se posent et qui revêtent une acuité particulière pour les Etats membres de l'UE situés en première ligne face à cette pression migratoire. Un exemple de cette coopération est fourni par le programme de soutien que l'UE a lancé en coopération avec les pays touchés et d'autres organisations internationales. Il importe que la charge soit équitablement répartie.

Toute initiative devait avant tout viser à répondre aux besoins fondamentaux des réfugiés et mettre l'accent sur l'aide humanitaire, l'éducation et les services de santé, les infrastructures communales, la protection sociale, les services publics, le soutien socio-économique et le travail décent. Le BIT est instamment invité à utiliser ses ressources au mieux pour aider les Etats Membres à promouvoir l'emploi, l'insertion sur le marché du travail, le développement des capacités des autorités locales et le renforcement des institutions, en coopération avec les parties prenantes concernées. L'intervenant a demandé aux participants de définir leurs attentes par rapport au Pacte mondial sur les réfugiés, de donner leur point de vue sur ce que l'OIT et les mandants tripartites pourraient faire afin d'assurer un partage des responsabilités au niveau international ainsi que sur la manière de favoriser la montée en puissance de la réponse mise en œuvre en cas d'afflux de réfugiés.

Un membre gouvernemental du Liban a pris la parole au nom du groupe de l'Asie et du Pacifique (GASPAC). Il a rappelé que la création d'emplois joue un rôle essentiel pour soutenir les diverses interventions menées dans les pays fragiles afin de maintenir la paix, de rétablir le travail décent et de trouver des solutions durables pour les réfugiés, notamment leur rapatriement et leur réintégration durable. De nombreux pays en développement de la région, sans grandes ressources ni capacités, prennent sur eux d'assurer la protection d'effectifs considérables de réfugiés.

L'intervenant a jugé nécessaire de renforcer la coopération internationale, de développer la solidarité et de mieux partager les responsabilités pour pouvoir renforcer l'aide et la protection offertes aux réfugiés et aux communautés d'accueil. Il a demandé aux participants comment l'OIT pourrait associer ses efforts à ceux de ses partenaires du développement et du secteur privé pour soutenir durablement le travail décent – l'objectif

---

étant de réduire la fragilité des pays d'origine – et tenter d'influer sur les facteurs économiques qui sont à l'origine des déplacements. Il s'est également demandé comment les pays en développement peuvent remédier aux lacunes de leurs marchés tout en facilitant la transition pour les réfugiés.

M. Da Costa a souligné l'importance du travail décent dans les Etats touchés par des conflits. En 2014, le secrétariat du G7+ et l'OIT ont signé un mémorandum d'accord visant à promouvoir des emplois pour la paix. Dans les Etats fragiles, les jeunes vivent dans une pauvreté et une violence qui sont imputables soit à des catastrophes naturelles, soit à des politiques, d'origine bien humaine celles-là, qui engendrent de la souffrance et déclenchent des déplacements forcés à grande échelle. Le travail décent constitue un impératif: les emplois pour la paix sont essentiels, tant pour la paix que pour la consolidation de l'Etat. Le G7+ et ses partenaires internationaux ont adopté le premier cadre de dialogue international en signant en 2011 un «New Deal pour l'engagement dans les Etats fragiles», qui comporte en matière de consolidation de la paix et de reconstruction de l'Etat plusieurs objectifs, dont l'un s'intitule «Créer des emplois et améliorer les moyens de subsistance». Les objectifs de développement durable 8 et 16 du Programme 2030 consacrent les mêmes principes, à savoir qu'il ne saurait y avoir de développement sans emplois et sans sécurité. L'intervenant a rappelé que, pour fournir des services aux gens, il faut des institutions solides.

M<sup>me</sup> Ljubić-Lepine a fait observer que, bien que le conflit en Bosnie-Herzégovine remonte aux années quatre-vingt-dix, le pays était toujours confronté à de graves problèmes, par exemple en ce qui concerne les possibilités d'emploi pour les anciens combattants, les femmes et les jeunes. Le renforcement des capacités nationales est un élément important de la résilience et du redressement après un conflit et permet de ne pas dépendre de ressources extérieures.

M<sup>me</sup> Escovar a souligné que les acteurs privés pouvaient contribuer à l'emploi et à la paix. Il faut que les anciens combattants aient confiance dans la transition vers la paix, mais aussi, plus largement, aient espoir en l'avenir, a-t-elle fait remarquer. Ils doivent être en mesure d'œuvrer à la paix, avec confiance et dignité, et d'obtenir un travail décent qui ouvre la voie à un avenir meilleur.

M<sup>me</sup> Traoré a noté que l'art, même s'il n'est sans doute pas généralement perçu comme un élément utile à la paix et à la résilience, peut représenter un secteur économique important et servir de vecteur social dans les situations d'après-conflit. Bien souvent, l'art disparaît pendant un conflit, et son renouveau peut être un moyen d'aider les gens à travailler et à vivre ensemble.

M<sup>me</sup> Flerez González a fait observer que la Colombie mettait tout en œuvre pour obtenir la paix, mais que beaucoup restait à faire. Les attentes en matière de travail décent et d'amélioration de la situation sont considérables. Cependant, il n'existe pas de véritable dialogue entre les partenaires sociaux et le gouvernement sur la voie à suivre. Il est essentiel que le dialogue social soit renforcé et que les syndicats continuent à s'engager.

M. Grandi a observé que les déplacements forcés soulevaient différents enjeux: survie, durabilité, dignité, identité, réintégration. Avec quelque 70 millions de personnes déplacées, l'accès à un emploi rémunérateur est capital. Sans cette possibilité, les personnes déplacées continueront d'être un facteur d'instabilité. Evoquant les crises en Jordanie, au Liban et en Turquie, il a fait observer que l'accès à l'emploi était important dans ces pays et que cela contribuait à la paix. Il a souligné combien il importait, pour trouver des solutions durables aux déplacements forcés, de mettre en place des moyens permettant un retour des réfugiés dans la dignité et la sécurité, de s'attaquer aux causes profondes et de faire en sorte que les personnes puissent avoir accès à un travail décent dans leur pays d'origine.

---

La modératrice a ouvert la deuxième série de questions sur les expériences récentes concernant la contribution du travail décent à la satisfaction des besoins des personnes en situation de fragilité, en particulier les femmes et les jeunes travailleurs.

Un membre gouvernemental du Paraguay, s'exprimant au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a indiqué que, pour parvenir au travail décent, il convenait que les gouvernements prennent les mesures nécessaires pour mettre en place un système de sécurité sociale approprié, y compris des institutions qui fonctionnent, avec l'appui du BIT. Les groupes qui se trouvent déjà en situation de vulnérabilité et qui sont touchés par les crises ont plus de difficultés à trouver un emploi décent. Cela est particulièrement vrai pour les jeunes, qui représentent un tiers de la population des Etats en situation de fragilité et qui n'ont pas accès à l'enseignement formel ni au développement des compétences. Les jeunes qui n'ont pas un emploi décent n'ont d'autre choix que l'inactivité, ce qui est source de frustration. Les gouvernements doivent adopter une politique spécifique en direction des jeunes, pour empêcher qu'ils ne basculent dans l'informalité. Le BIT devrait s'appuyer sur son expérience au niveau international pour être en mesure d'apporter ses conseils. L'intervenant a demandé comment les pays pouvaient parvenir à créer des possibilités d'emploi décent pour les jeunes, dans un objectif de consolidation de la paix.

Un membre employeur de la Tunisie a relevé le rôle important de tous les acteurs qui contribuent au processus de transition démocratique, ainsi que la place essentielle qu'occupe dans ce processus la création d'emplois pour les jeunes. Il a remercié le BIT pour son assistance dans le cadre des programmes d'urgence pour l'emploi comprenant des mesures sociales à destination des jeunes. Cependant, il a mis en avant les limites de ces mesures et le problème de la pérennité des programmes. La création d'emplois décents et durables passe par la promotion de l'investissement et la mise en place d'un environnement propice aux entreprises durables. L'investissement doit aller de pair avec une stratégie de croissance économique inclusive. L'intervenant a demandé quelles seraient les mesures essentielles à prendre aux niveaux régional, national et international pour garantir la paix, et comment les partenaires tripartites pourraient faire pour créer un modèle de croissance et d'investissement plus inclusif, permettant la création d'emplois et la transition vers l'économie formelle.

Un membre travailleur du Sénégal a souligné la nécessité d'une mise en œuvre adéquate de la recommandation n° 205. Il a fait valoir la nécessité de mettre l'accent non seulement sur les personnes touchées par les crises, mais aussi sur les mesures de prévention et sur la gestion de l'après-crise. Compte tenu de l'importance du dialogue social pour le travail décent, il a demandé comment les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pourraient jouer un rôle plus actif dans le processus global et quelle stratégie pourrait assurer une plus grande efficacité.

Un membre gouvernemental du Libéria, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, a souligné que les femmes et les enfants étaient particulièrement vulnérables et a demandé quel devait être le rôle de l'OIT et des partenaires sociaux pour assurer l'autonomisation des femmes aux niveaux local et national afin de réduire leur vulnérabilité.

M<sup>me</sup> Escovar a souligné que Terpel, une compagnie pétrolière et gazière colombienne, apportait une contribution très importante à la consolidation de la paix, par exemple en travaillant avec les femmes des zones rurales, qui ont plus de difficultés que les hommes à se réinsérer après la guerre. De nombreuses femmes qui ont fait partie de la guérilla sont rejetées par la société, et même par leur famille. Le plus important dans le processus de réintégration est de reconnaître les problèmes, de mettre en évidence les changements requis et de créer des possibilités d'emploi.

M<sup>me</sup> Traoré a expliqué qu'il était important de recenser les secteurs qui offrent des possibilités de travail organisé. Le travail social, les arts et la culture recèlent un potentiel

---

pour l'emploi. L'intervenante a mis en avant son expérience s'agissant d'aider les jeunes dans la transition vers l'économie formelle et d'inciter les employeurs à engager des jeunes issus des zones rurales. Elle a souligné qu'il fallait tenir compte du contexte national pour trouver des solutions adaptées. Pour être en mesure de proposer une analyse et des avis adéquats, il est important de faire intervenir les partenaires sociaux, qui ont besoin de voir leurs capacités renforcées pour pouvoir participer de façon constructive au dialogue social.

M. Da Costa a présenté trois exemples pratiques d'activités du G7+ dans des situations de conflit et en matière de prévention des crises de réfugiés. Il a d'abord évoqué les réfugiés présents à l'aéroport de Bangui, en République centrafricaine. Après des discussions avec le gouvernement et l'ONU, un environnement sûr a été fourni; les ressources mises à disposition et l'instauration d'un climat de confiance ont été essentielles dans la recherche d'une solution. L'intervenant a ensuite évoqué la situation des personnes déplacées à l'intérieur du Timor-Leste, où la solution a notamment consisté à fournir des ressources aux personnes concernées pour leur permettre de rentrer chez elles et d'assurer leur subsistance. Enfin, il a insisté sur le rôle de soutien au profit des moyens de subsistance, qui visait à favoriser le redressement en Afghanistan. Les solutions locales et l'instauration d'un climat de confiance sont au cœur des activités du G7+.

M. Grandi a dit que l'on dénombrait 70 millions de réfugiés ou de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays, dont bon nombre sont des jeunes et des femmes, et que près de 90 pour cent se trouvent dans des pays aux ressources très limitées. Le déficit d'emplois décents s'accompagne d'énormes risques d'exploitation, de marginalisation, d'exclusion et de radicalisation. L'intervenant a souligné la nécessité de faire évoluer la culture de l'intervention en écartant les solutions purement humanitaires au profit de solutions à long terme axées sur le développement, et il a insisté sur l'importance de la recommandation n° 205 dans le cadre de cette évolution. Il a salué le BIT et la Conférence pour leurs travaux sur cette question. Cette recommandation serait également utile pour le pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières et pour le Pacte mondial sur les réfugiés. L'intervenant a évoqué une nouvelle approche que le HCR a testée avec la Banque mondiale, la société civile locale et le secteur privé dans 14 pays un peu partout dans le monde.

La modératrice a ouvert le débat sur la troisième série de questions concernant la contribution des programmes de promotion de l'emploi.

Un membre employeur du Rwanda a retracé le parcours de son pays, lequel a connu un conflit et une crise qui ont débouché sur le génocide de 1994 avant de compter aujourd'hui parmi les pays africains qui fonctionnent le mieux et d'obtenir d'excellents résultats dans la réduction de la pauvreté. Il a souligné le rôle important que joue le secteur privé dans la création d'emplois de grande qualité, surtout pour les jeunes et les femmes. Il a demandé aux intervenants quelle était la principale fonction de la coopération internationale et du secteur privé pour les pays qui sortent d'un conflit.

Un membre gouvernemental de la Lettonie a souligné qu'il était indispensable de mettre en place des stratégies globales en faveur de l'emploi pour se remettre d'un conflit et d'une situation de fragilité. Il a insisté sur le fait que ces stratégies devaient comprendre des programmes d'investissement à forte intensité d'emplois et des possibilités de création de revenus, s'accompagner d'activités de formation et faire participer les collectivités locales. Une transformation structurelle, la participation au marché du travail et un environnement porteur pour le secteur privé sont des facteurs essentiels. L'orateur a demandé aux intervenants de faire état de leur expérience des investissements à forte intensité d'emplois dans les situations de sortie de crise.

Un membre gouvernemental de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, s'exprimant au nom du GASPAC, a salué les efforts que l'OIT déploie en vue de briser le cercle vicieux des conflits

---

et des catastrophes, en particulier au moyen de son programme phare «Des emplois au service de la paix et de la résilience». Ce programme a pour objet de s'attaquer aux causes profondes de la vulnérabilité économique, sociale et environnementale en offrant des possibilités d'emploi et de revenu assorties d'une protection adéquate des droits des travailleurs afin de réduire les tensions, de faciliter la cohésion sociale et de renforcer la résilience face aux chocs futurs.

L'orateur a demandé quel types d'intervention l'OIT et ses Etats Membres pourraient proposer aux entreprises et aux multinationales pour s'assurer de leur participation active à la remise à neuf, à la reconstruction et à la fourniture d'une protection sociale après une catastrophe ou un conflit, en tenant compte en particulier des difficultés propres aux économies de faible envergure.

M<sup>me</sup> Ljubić-Lepine a reconnu que les principes directeurs de l'OIT donnaient une ossature aux mesures de prévention des crises et aux activités d'intervention. Elle a souligné la pertinence du recours à des solutions locales pour les communautés et de l'adoption d'approches globales, comme envisagé dans le Programme 2030, notant que la pérennité de la paix passait par le développement durable, et inversement. Elle a affirmé que la coopération de toutes les parties prenantes était essentielle à tous les niveaux, tant au sein du pays concerné qu'à l'échelle internationale.

M<sup>me</sup> Flerez González a affirmé que la recommandation n° 205 donnait des éléments pour créer des emplois décents. Toutefois, de tels emplois décents ne deviendront une réalité que si les gouvernements ont la volonté politique de mettre en œuvre la recommandation. L'intervenante a expliqué que l'informalité était très présente dans son pays et que les problèmes d'inégalité, de pauvreté et de marginalisation y persistaient. Elle a ajouté que les femmes étaient les plus touchées par les conflits, qui les obligent souvent à assumer des tâches plus lourdes dans leurs familles.

M<sup>me</sup> Traoré a dit que, même si l'on s'accorde à dire que le travail décent est une solution pour tous, il faut adapter les solutions aux contextes. Elle a fait observer qu'on demandait aux jeunes d'avoir une expérience professionnelle pour obtenir un premier emploi, ce qui est contraire à la logique. Elle a présenté à titre d'exemple un projet dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration qui consistait à inciter des jeunes femmes à acquérir des compétences professionnelles innovantes en vue d'accroître leur capacité de trouver un emploi. Elle a ajouté que tous les emplois sont égaux et méritent le respect, indépendamment de leurs caractéristiques.

M. Grandi s'est penché sur le rôle du secteur privé dans l'aide humanitaire. Compte tenu de la transition qui s'opère, en ce qui concerne les interventions, des objectifs purement humanitaires vers des objectifs axés sur le développement, il espère que l'on adoptera une approche différente afin de canaliser les aspirations philanthropiques du secteur privé de manière à permettre aux acteurs de ce secteur de devenir de véritables partenaires du développement. Par exemple, pour attirer l'investissement privé, le HCR, avec l'aide de la Société financière internationale (SFI), a formé des réfugiés sud-soudanais dans le nord du Kenya afin qu'ils acquièrent des compétences utiles. L'intervenant a souligné qu'il fallait s'intéresser tout spécialement aux femmes en situation de fragilité, qui portent le fardeau de la résilience. Il a ajouté qu'il était nécessaire de renforcer les liens entre les qualifications et les besoins du marché du travail.

La modératrice a ouvert les débats sur la dernière série de questions portant sur les partenariats stratégiques.

Un membre gouvernemental du Botswana, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, a souligné l'importance du rôle de l'OIT dans l'actuel programme de pérennisation de la



---

paix s'agissant de s'attaquer aux causes profondes des conflits et a déclaré qu'il souhaitait savoir quelle était la meilleure façon de procéder.

Un membre employeur des Philippines a fait remarquer que les situations de crise nécessitent des politiques fortes et précises. Bien conscient des contraintes qui limitent le champ d'application des politiques dans ces situations, il s'est demandé si l'OIT ne devait pas se concentrer dans un premier temps sur la création de possibilités d'emploi et le développement des compétences. L'intervenant a proposé que, compte tenu de la demande d'assistance technique, l'OIT envisage attentivement diverses possibilités de financement.

Un membre travailleur du Pakistan a souligné qu'il fallait concentrer les mesures sur les catégories les plus vulnérables de la population, y compris les anciens combattants, et qu'il était essentiel de développer les compétences des personnes concernées pour améliorer leur employabilité. Il a fait remarquer que l'on pourrait s'attaquer aux causes profondes des conflits en gelant les dépenses militaires. Les normes internationales du travail fondamentales et le dialogue social mondial sont des facteurs clés pour assurer la paix et la résilience.

Un membre gouvernemental du Paraguay a noté qu'il fallait remédier à la vulnérabilité d'un très large éventail de personnes, parmi lesquelles les personnes handicapées et les réfugiés, pour favoriser la paix et la résilience. Il s'est demandé comment les organisations internationales pouvaient mettre en commun au mieux leurs ressources afin de faire face aux catastrophes et aux conflits.

M. Da Costa a répondu qu'il était important d'attirer les investissements privés, en particulier dans les secteurs de l'énergie, des infrastructures et des télécommunications. Il a ajouté que les investissements à forte intensité d'emplois pouvaient contribuer à la création d'emplois décents. Il faut conclure des partenariats stratégiques, y compris entre les organismes des Nations Unies. Il n'y a pas de paix possible sans développement, et pas de développement possible sans paix. L'intervenant a souligné l'importance des jeunes et des femmes dans ces processus.

M<sup>me</sup> Escovar a affirmé que la fin d'un conflit armé pouvait sortir des pays de l'enfer mais ne les conduisaient pas directement au paradis. Elle a noté que 47 pour cent des anciens guérilleros n'avaient pratiquement aucune instruction, et qu'il était donc important de soutenir l'éducation et la formation comme une voie vers l'emploi. Elle a souligné l'importance de l'éducation et des compétences pour les entreprises et pour les femmes dans les zones rurales.

M<sup>me</sup> Ljubić-Lepine a fait remarquer qu'un système éducatif solide était un élément crucial pour la paix et la résilience, tout comme la collaboration avec des partenaires internationaux tels que l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et l'UE afin de contribuer à améliorer le taux d'emploi et les revenus au niveau national. Elle a ajouté que le travail décent jouait un rôle central dans la survie et la croissance de son pays, mais aussi dans la préservation de la dignité des personnes.

M<sup>me</sup> Flerez González a souligné l'importance du dialogue social, de la liberté syndicale et des droits des travailleurs en général. Elle a évoqué en particulier l'absence de droits pour les femmes. La recommandation n° 205 est un outil important pour assurer la paix et la résilience. L'intervenante a appelé l'attention sur une catastrophe naturelle qui se préparait dans son pays et qui contraindrait de nombreuses personnes à se déplacer en conséquence d'une modification géographique de trois voies navigables nationales, un problème auquel il faudrait s'attaquer de toute urgence.

---

M<sup>me</sup> Traoré a souligné que le secteur culturel et artistique en Afrique pouvait contribuer à la création d'emplois. Toutefois, l'OIT et les autres organisations internationales doivent reconnaître et mieux soutenir ce secteur en Afrique. Ce dernier doit en effet être traité comme un véritable secteur économique qui contribue au développement lorsqu'il est suffisamment soutenu par des politiques appropriées.

M. Grandi a remercié le Secrétaire général de la Conférence d'être un partenaire de premier plan et de partager la responsabilité du développement. Il a souligné l'importance non seulement des activités normatives de l'OIT, mais aussi de ses activités pratiques. Grâce à la réforme du système des Nations Unies et aux pactes mondiaux, les organismes des Nations Unies renforcent leur capacité de travailler ensemble. L'intervenant a appelé tous les gouvernements, les entreprises et les organisations de travailleurs à nouer le dialogue et à s'efforcer de trouver des solutions.

Pour conclure, le Secrétaire général de la Conférence a remercié tous les intervenants pour l'excellente qualité des échanges. Il a souligné l'ampleur et la rapidité des progrès accomplis dans le cadre du débat sur les emplois au service de la paix et de la résilience au sein de l'OIT, alors que des doutes avaient été exprimés à l'apparition d'événements récents quant à la question de savoir si l'OIT était compétente en la matière et si son action n'allait pas faire double emploi avec celle d'autres organismes des Nations Unies. Avec le changement de paradigme, l'OIT, au sein du système international et sous la direction du Secrétaire général de l'ONU et des Etats Membres, y compris les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, se trouve à l'intersection entre l'aide humanitaire et l'aide au développement et assume ses responsabilités au moyen de son programme phare «Des emplois au service de la paix et de la résilience». Le Secrétaire général de la Conférence a confirmé que l'OIT se servirait de la recommandation n° 205 comme d'un cadre directeur pour aller de l'avant.

Le Secrétaire général de la Conférence a rappelé à l'assemblée que les déplacements augmentent la fragilité de toutes les personnes concernées, ce qui n'est pas sans conséquence. L'OIT ne s'écarte pas de son activité habituelle en exécutant le programme «Des emplois au service de la paix et de la résilience», qui devrait au contraire faire partie intégrante des activités ordinaires de l'Organisation. Il est de la responsabilité de chacun de trouver des solutions pour relever ce défi.

La Présidente a clos la séance en remerciant tous les participants pour leurs contributions importantes et M<sup>me</sup> Carolina Robino pour son rôle éminent de modératrice.

---

Jeudi 7 juin 2018, 12 h 35  
*Présidence de M<sup>me</sup> Majali*

## **Séance spéciale**

### **Visite de haut niveau de Son Excellence M. Michael D. Higgins, Président de l'Irlande**

#### **La Présidente** *(original anglais)*

La 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail a l'honneur de recevoir la visite d'un invité de haut rang, Son Excellence M. Michael D. Higgins, Président de l'Irlande.

Monsieur le Président, au nom de la Conférence, permettez-moi de vous souhaiter une chaleureuse bienvenue et de vous exprimer toute notre reconnaissance d'être venu prendre la parole devant notre assemblée.

Je donne tout d'abord la parole à M. Ryder, Secrétaire général de la Conférence, qui va souhaiter la bienvenue au Président et le présenter.

#### **Le Secrétaire général de la Conférence** *(original anglais)*

Monsieur le Président, c'est un honneur de vous recevoir à cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. C'est un véritable plaisir de vous accueillir à nouveau à Genève, au BIT et à notre Conférence.

Comme vous le savez bien, l'Irlande n'a pas été épargnée par les conflits au cours de son histoire, mais, en même temps, elle a montré à maintes reprises son engagement en faveur de la paix et sa capacité de résilience, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur.

C'est pourquoi nous nous félicitons tout particulièrement de votre visite aujourd'hui, puisque le Sommet sur le monde du travail est consacré cette année à l'emploi et au travail décent au service de la paix et de la résilience. Il est par ailleurs tout à fait opportun que vous nous rendiez visite l'année du vingtième anniversaire de la signature de l'Accord de paix du vendredi saint – accord qui a jeté les bases d'un avenir plus juste et pacifique pour toute l'Irlande.

Comme beaucoup le savent, vous avez plusieurs cordes à votre arc: Président bien sûr, mais aussi poète, écrivain, philosophe, linguiste, sociologue et homme d'Etat. Mais pour nous, vous êtes avant tout l'ardent et infatigable défenseur de la justice sociale – vocation même de cette maison –, des droits humains, de l'égalité et de la dignité humaine, tant dans votre pays que dans le monde. Ces notions sont au cœur de votre vision pour l'avenir de l'Europe et de la communauté internationale; une vision qui repose sur la paix, la solidarité et la durabilité.

Nous sommes témoins de votre volonté sans faille d'appliquer inlassablement ces convictions à la cause de la paix et de la démocratie, en Irlande et ailleurs, au Nicaragua, au Chili et jusqu'au Cambodge, en passant par l'Iraq, la Somalie et, plus récemment, la Colombie et la République arabe syrienne. Vous avez toute votre place dans la longue et

---

fière tradition irlandaise d'engagement vis-à-vis de la paix et de la sécurité dans le monde, qui s'incarne dans des activités de rétablissement et de consolidation de la paix, tradition dont, je m'empresse de le dire, cette Organisation a grandement profité. Votre œuvre en faveur de la paix et de la justice sociale a été reconnue, notamment à Helsinki, où, en 1992, on vous a décerné le tout premier prix Seán MacBride pour la paix.

Vous avez donné des conseils de prudence, et c'est peu dire, dans un monde où règne, comme je l'ai dit au début de la Conférence, une nouvelle brutalité, plus omniprésente que jamais. Vous avez souligné l'absence de débat public, adéquat et inclusif, et fait référence à la montée qui en résulte d'une rhétorique de la rancœur, qui souvent s'enracine dans le désespoir, l'aliénation, l'anomie et l'exclusion. Pour lutter contre cela, vous cherchez à comprendre le passé afin de façonner un avenir meilleur, dont les fondements éthiques reposent sur une vision qui rétablit le lien entre la société, l'économie et l'éthique. Sur ce point, vous vous faites l'écho me semble-t-il de William Faulkner, qui a dit que le passé n'est pas mort, qu'il n'est même pas passé, qu'il est une simple facette du présent. Quel que soit notre passé, il doit nous être utile et nous éclairer pour construire un avenir meilleur. Fort de cette conception inclusive, vous n'avez surpris personne lorsque, en 2011, en devenant le neuvième Président de l'Irlande, vous avez entrepris d'être le président de tout un peuple.

Monsieur le Président, vous nous avez fait l'honneur, à la Conférence Edward Phelan, tenue à Dublin en 2015, de prononcer le discours sur le thème de l'avenir du travail. Alors que l'Organisation approche de son centenaire, ce thème reste au cœur de nos préoccupations. Vous avez souligné alors que seul un discours d'espoir fort peut nous aider à relever les défis de l'avenir et que nous pouvons changer notre destin et notre société pour bâtir un avenir inclusif. Ce message résonne en nous tous, ici, à l'OIT. Nous vous remercions encore une fois d'être parmi nous et attendons avec impatience votre discours.

**La Présidente**  
(*original anglais*)

Merci, Monsieur le Secrétaire général de la Conférence. J'ai maintenant l'honneur d'inviter Son Excellence M. le Président Michael D. Higgins à prendre la parole devant notre assemblée.

**M. Higgins**  
Président de l'Irlande  
(*original anglais*)

Je suis extrêmement honoré d'être ici pour me joindre et m'adresser à autant d'éminents délégués représentant autant de nations. Aussi souhaiterais-je commencer par remercier le Directeur général du Bureau international du Travail, Guy Ryder, de ses propos généreux et aimables et de son invitation à m'exprimer à cette séance plénière de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

J'ai pleinement conscience de m'adresser ici à la plus ancienne, et l'une des plus importantes, des institutions chargées de la conduite des relations internationales, une organisation qui donne la parole non seulement aux gouvernements mais aussi aux représentants des travailleurs et des employeurs, qui vise à établir un partenariat et qui est née du choc des empires – de l'effondrement de la solidarité humaine –, que nous connaissons désormais sous le nom de première guerre mondiale.

Nul doute que cette année, le 11 novembre, de très nombreuses nations dans le monde commémoreront la fin de cette guerre, et j'ai l'espoir que, ce faisant, loin de célébrer le militarisme ou de valoriser l'esprit martial, elles auront à cœur de reconnaître la promesse

---

manquée et le potentiel gâché des millions de vies perdues dans ce conflit, les dommages à long terme subis par les millions de personnes qui ont été blessées ou mutilées, mais aussi les innombrables témoins des horreurs de la guerre, qui l'ont payé de terribles souffrances morales.

N'est-ce pas l'une des grandes tragédies de l'histoire de l'humanité qu'une conscience mondiale qui aurait pu privilégier la coopération plutôt que l'agression, le conflit, la domination, l'exploitation ou l'accumulation insatiable ne se soit pas fait jour, ni installée et maintenue, mais ait été au contraire – dans tant de lieux à l'époque moderne – rejetée, dévalorisée, voire abandonnée?

De toutes les institutions qui ont été créées par la communauté internationale à la suite du cataclysme qu'a été la première guerre mondiale, une seule existe encore à ce jour: l'Organisation internationale du Travail, forte des 189 peuples qui lui sont affiliés. Cette longévité témoigne de la vision morale et de l'espoir indomptable contenus dans le Préambule de la Constitution de l'Organisation, qui énonce qu'«une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale». Dans les circonstances actuelles, quatre-vingt-dix-neuf ans après la proclamation de cette constitution, cet esprit d'idéalisme et cet objectif moral vital sont certainement plus nécessaires et impérieux que jamais.

Aujourd'hui, alors que nous évoquons l'adoption de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, par la Conférence l'année dernière, nous devons chercher à nous inspirer davantage de ces moments fondateurs de l'histoire de l'Organisation, comme en 1919 et de nouveau en 1944, lorsque la communauté des nations a, pour un moment, été résolue à instaurer, sur les décombres de la guerre – une guerre qui avait conduit l'homme au comble de la cruauté et à la négation de ses instincts humains les plus fondamentaux –, un ordre économique plus juste et plus égal, fondé sur la dignité du travail, dans lequel l'ensemble des acteurs de l'organisation économique et sociale reconnaîtraient les obligations dont ils devaient s'acquitter en vue du bien commun. Un sentiment d'urgence, de désespoir même, incitait à passer à une nouvelle étape de l'expérience humaine.

L'instrument précurseur de la recommandation de 2017, à savoir la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944, a été, ne l'oublions pas, adopté le 12 mai 1944, soit deux jours seulement après l'adoption de la Déclaration de Philadelphie. Lire cette recommandation aujourd'hui nous rappelle les énormes défis auxquels devait alors faire face un monde qui cherchait à répondre aux besoins de groupes de population très divers: réfugiés fuyant la persécution, armées d'invasion, soldats démobilisés, travailleurs handicapés et, bien entendu, femmes entrées en grand nombre sur le marché du travail industriel.

La Déclaration de 1944 repose sur des considérations intellectuelles et morales engagées qui garantissaient qu'elle ne serait pas réduite à un ensemble d'expressions rhétoriques dont on pourrait se souvenir à l'avenir. Elle a été suivie – mise en œuvre – par une définition précise du rôle de l'Etat; quant au rôle accepté du marché, compte tenu des conséquences dévastatrices des tendances à la spéculation sauvage qui avaient eu cours en 1929, il était admis que des mécanismes de réglementation étaient nécessaires pour parvenir à maintenir la cohésion sociale. Dans tant de pays et de sociétés, les guerres avaient jeté les gens les uns contre les autres, et l'Etat-providence, avec son projet de citoyenneté partagée, les rapprochait, s'efforçait de leur faire monter l'échelle sociale, offrait une certaine garantie quant à la dignité fondamentale de la citoyenneté et encourageait la participation politique comme espace où exposer les diverses possibilités de faire le lien entre économie et société.



---

Plus de soixante ans plus tard, la tâche qui nous attend, à savoir construire une paix durable fondée sur la justice sociale, est aussi intimidante, et peut-être plus encore, que celle dont devait s'acquitter la Conférence à sa 26<sup>e</sup> session en 1944. En effet, en ces premières décennies du XXI<sup>e</sup> siècle, nous nous retrouvons une nouvelle fois dans un monde marqué par la guerre et les rumeurs de guerre, mais aussi par des préparatifs de guerre qui mobiliseront non seulement toute la force et l'énergie de notre travail physique mais aussi la créativité de notre travail intellectuel – une guerre fondée sur la peur de l'autre, l'ignorance et l'impatience face aux différentes formes d'économie présentées et trop souvent perçues comme inévitables, même si elles sont nourries par une injustice permanente et des inégalités croissantes. Les fardeaux de la guerre – famines, atrocités, privations, déplacements, migrations forcées – pèsent à présent de plus en plus sur ceux qui sont les moins capables de les supporter, à savoir les femmes, les enfants et les personnes âgées.

Il nous incombe aussi, dans les nouvelles circonstances de notre époque, de recenser les défis auxquels nous devons faire face et de faire le point sur notre capacité d'y répondre. Allons-nous prévoir pour l'Etat un rôle de partenaire dans la construction d'une citoyenneté émancipatrice et plus inclusive? Compte tenu en particulier des problèmes que posent les changements climatiques et les questions de durabilité, pouvons-nous mettre en place une architecture institutionnelle et de politique générale qui non seulement envisage des partenariats, mais aussi prévoit l'existence d'un Etat entrepreneurial et d'institutions publiques entrepreneuriales, comme l'ont suggéré des intellectuels tels que Mariana Mazzucato, qui enseigne à l'Université de Londres?

Quelle étude sérieuse soutient par exemple l'idée selon laquelle un simple ajustement de nos pratiques actuelles devrait nous permettre de faire face à l'un quelconque de ces défis?

Les inégalités de richesse, de revenu et de pouvoir – qui sont à la fois une cause et une conséquence de la guerre – se creusent tant entre les nations qu'à l'intérieur de celles-ci, excluant des centaines de millions de personnes sur la base des lignes d'intersection des critères de classe, de nationalité, d'ethnie et de genre.

L'accumulation sans précédent de gaz à effets de serre dans l'atmosphère terrestre, héritage de deux siècles de civilisation industrielle, menace aujourd'hui une planète plus vulnérable que jamais et encore mal préparée aux conséquences catastrophiques des changements climatiques et à toutes leurs répercussions dévastatrices en ce qui concerne le déplacement des populations, les migrations involontaires, la dégradation de l'environnement et l'éclatement de nouveaux conflits visant à s'approprier des ressources naturelles en voie de raréfaction.

Pourtant, au moment même où, en tant que communauté internationale, nous détenons collectivement la capacité d'organiser notre travail dans un contexte de dignité irréductible et indivisible du travail, qu'il soit manuel ou intellectuel, et alors que nous disposons des ressources matérielles et intellectuelles nécessaires pour abolir toutes les formes de pauvreté humaine et que ces ressources pourraient nous permettre de mettre en pratique le principe de la Déclaration de Philadelphie, selon lequel «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales», ne sommes-nous pas en train d'aller droit vers l'échec au regard de ces objectifs? Lorsque nous affirmons le principe que je viens de citer, nous, Membres de l'OIT, acceptons une responsabilité morale, politique, sociale et économique non seulement vis-à-vis des peuples de nos propres nations mais aussi vis-à-vis des peuples des autres nations et, je tiens à le souligner, également vis-à-vis des générations à venir, car il ne peut y avoir de justice sociale qui ne soit illimitée, de paix qui ne soit universelle ni de solidarité qui ne s'exprime à l'égard de tous.

---

Il y a deux mois, je me suis adressé à l'Assemblée générale des Nations Unies dans le cadre de la Réunion de haut niveau sur la consolidation et la pérennisation de la paix. Il apparaît très clairement que le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, António Guterres, cherche à répondre aux aspirations qui ont été exprimées dans les résolutions sur la consolidation de la paix adoptées par le Conseil de sécurité et l'Assemblée générale en 2016.

Dans le rapport qu'il a établi sur ces résolutions, le Secrétaire général a esquissé un plan d'action ambitieux pour le système des Nations Unies et ses institutions. Il présente une vision des Etats membres et des institutions des Nations Unies et s'appuie sur eux, en maintenant la cohésion entre les différents domaines de la paix et de la sécurité, des droits de l'homme et du développement, pour s'attaquer aux causes profondes des conflits afin que nous ne nous contentions pas de réagir.

Pourtant, les activités de l'Organisation des Nations Unies ont été compromises par les initiatives des plus puissants. Si nos prédécesseurs de 1944 avaient compris à quel point une responsabilisation à l'échelle mondiale était nécessaire pour maîtriser les flux internationaux de capitaux, ce qui a conduit à la création des institutions de Bretton Woods, nous ne sommes pas parvenus, à notre époque, à préserver ne serait-ce qu'un espace pour faire entendre le discours de la responsabilisation. L'avenir fera ressortir le contraste entre l'urgence morale du discours de 1944 et le spectacle contemporain qui se joue à Davos, et les générations futures en tireront les inévitables conclusions sur le plan moral.

Depuis sa création, l'Organisation internationale du Travail s'emploie à défendre l'idée selon laquelle la paix ne peut être construite, et ne peut être maintenue, que si elle est fondée sur un ordre économique juste et équitable, qui soit en mesure de répondre aux besoins et aux aspirations de tous les peuples dans toute leur diversité.

Selon les termes de la Déclaration de Philadelphie, qui résonnent encore aujourd'hui à travers les décennies, «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous». L'Organisation internationale du Travail s'appuie, pour ses idées, pour son inspiration et pour ses décisions, sur les Etats eux-mêmes, sur les travailleurs et les employeurs et, pour le dire vite, sur près de cent ans de dialogue social à la recherche du consensus et du partenariat. En plaçant le travail décent et la justice sociale au cœur même de sa démarche, l'OIT s'est non seulement assurée de respecter son mandat mais a aussi établi sa crédibilité, et elle conserve toujours la capacité d'être l'une des organisations internationales les mieux à même d'aider les nations et les peuples à renforcer leur résilience et à prévenir les conflits.

L'Irlande, comme l'a dit le Directeur général, a pris part depuis 1923 au travail de transformation mené par l'OIT. Celle-ci est la première organisation internationale à laquelle a adhéré notre Etat devenu indépendant, et l'un de nos plus éminents fonctionnaires internationaux au cours des premières années de notre indépendance, Edward Phelan, a consacré sa carrière à cette Organisation et a joué un rôle déterminant dans la rédaction et l'élaboration de la Déclaration de Philadelphie. En tant que Directeur général, il a défendu et cultivé l'esprit de diplomatie et de dialogue qui a été et continue d'être la marque distinctive de l'Organisation. Il s'agit d'une diplomatie du bien commun, une diplomatie éclairée par les délibérations, la courtoisie et le respect, et non d'une diplomatie de transaction mesquine et cynique qui serait dérivée d'une théorie pauvre ou, dans le meilleur des cas, insuffisante et étroite, reposant sur la défense de certains intérêts ou la menace de préjudices.

L'Irlande, pays que je représente, sait, grâce à son propre processus de paix auquel vous avez fait référence, qu'une diplomatie fondée sur le respect mutuel et les récits pluriels et partagés peut parvenir à ses fins si elle est mise en œuvre avec cohérence et si ses objectifs

---

sont transparents. L'accord de paix pour l'Irlande du Nord, signé le vendredi saint il y a vingt ans, représente et reste une réalisation extraordinaire, qui s'appuie sur nombre des principes énoncés dans la recommandation de 2017: l'importance de la réconciliation, la nécessité de la solidarité internationale, la nécessité de lutter contre la discrimination sous toutes ses formes, l'impératif qui consiste à reconnaître les droits de l'homme fondamentaux – qu'ils soient civils, sociaux, économiques, culturels ou politiques.

L'appui au travail décent, à la protection sociale et aux droits fondamentaux ne va peut-être pas faire disparaître ou supplanter des convictions qui – comme dans le cas de l'Irlande du Nord, bien sûr – sont profondément ancrées en ce qui concerne les dispositions constitutionnelles sous lesquelles les gens souhaitent vivre ou les aspirations nationales légitimes que partagent de nombreux peuples dans le monde. Cela étant, l'accord de paix pour l'Irlande du Nord montre bel et bien que, lorsque toutes les parties à un conflit respectent et s'engagent à respecter les principes fondamentaux que sont le travail décent et la sécurité nécessaire pour prendre part à la vie publique et ne pas craindre que l'offre de services de santé, de logements ou de services éducatifs soit insuffisante, il est possible de créer un espace susceptible d'accueillir différentes aspirations, dans lequel on peut imaginer un avenir commun fait d'espoir et de possibilités.

Il importe également de souligner que nous n'aurions jamais pu parvenir à cette paix, ni la maintenir, sans le militantisme persistant et courageux des organisations de la société civile qui ont fait campagne pour une société plus pacifique et plus égalitaire. Le mouvement syndical, réunissant toute l'Irlande, a été l'un des opposants les plus fermes, les plus constants et les plus courageux au sectarisme. Nombre de ces campagnes contre le sectarisme et en faveur du bien-être des citoyens et des travailleurs ont été menées par les Irlandaises, du Nord comme du Sud. Cela démontre que l'égalité entre hommes et femmes ne peut jamais être un aspect accessoire de la consolidation de la paix mais doit être inscrite au cœur même de ce processus.

L'un des éléments les plus importants du processus de paix et du processus de consolidation de la paix en Irlande du Nord a bien entendu été le financement durable en faveur de la paix, assuré à la fois par le gouvernement de l'Irlande et le gouvernement du Royaume-Uni, ainsi que par le programme de l'Union européenne (UE) pour la paix et la réconciliation en Irlande du Nord et dans la région frontalière de l'Irlande (2000-2004) (PEACE II).

De fait, l'investissement de l'UE a une telle importance matérielle et symbolique qu'il est intégré dans l'accord de paix lui-même, par l'intermédiaire d'un organe chargé de la gestion des programmes spéciaux de l'UE qui coordonne le financement en faveur de l'Irlande du Nord, de la région frontalière et de l'ouest de l'Ecosse. Ce financement est destiné à la formation des jeunes, à la création d'espaces communs pour l'éducation et à la satisfaction des besoins des victimes du conflit.

Ces initiatives étaient appropriées, et le sont toujours, dans un contexte régional très particulier, qui n'est pas nécessairement reproductible dans d'autres parties du globe et qui est l'objet d'une certaine incertitude à l'heure actuelle. C'est pourquoi, en tant que Président de l'Irlande, je salue l'engagement de l'OIT dans son programme en faveur d'emplois au service de la paix et de la résilience.

Elargir les possibilités économiques, veiller à la reconnaissance des droits sociaux et économiques fondamentaux, promouvoir, faire progresser et réaliser le travail décent et faciliter le dialogue social entre les travailleurs, les employeurs et les organisations de la société civile sont des éléments essentiels du relèvement après un conflit et de la prévention de tout retour à la guerre.

---

Je salue donc l'ambition de placer l'Organisation internationale du Travail au cœur de nos efforts visant à créer une nouvelle architecture mondiale pour maintenir la paix; un investissement effectif et suffisant dans des programmes de consolidation de la paix fondés sur les droits non seulement sauvera des vies mais permettra aussi d'offrir aux peuples du monde toutes les possibilités de développement et d'épanouissement humain que la paix peut apporter.

Ce sera nécessaire si nous voulons atteindre les objectifs de la très remarquable déclaration de solidarité mondiale partagée qu'est le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en faveur duquel nous nous sommes engagés à New York il y a deux ans et demi.

Le message de l'Organisation internationale du Travail doit être porté à l'attention du monde entier. Ne serait-il pas vraiment préférable que l'on entende surtout parler des éléments nécessaires à la cohésion sociale dans les rues de nos villes, au lieu que les exclus soient abandonnés et condamnés à devenir la proie des xénophobes, des homophobes et des racistes?

Dans les circonstances actuelles, rien de ce que je viens de décrire ne sera facile. La diplomatie du bien commun mondial, dont cette Organisation donne l'exemple, cède la place à une résurgence du type de diplomatie qui avait cours aux heures les plus sombres du siècle précédent, caractérisée par des intérêts personnels étroits et, dans ce qu'elle a de pire, par un mépris des droits fondamentaux durement conquis qui sont au cœur du droit international tel que consacré par les conventions relatives aux réfugiés, la Déclaration universelle des droits de l'homme ou encore par les conventions régissant les droits au travail les plus fondamentaux.

Lorsque j'ai pris la parole devant l'Assemblée générale des Nations Unies, il y a deux mois, j'ai dit que de nombreux citoyens du monde, et en particulier les jeunes, sont souvent consternés par l'idée selon laquelle, en ce qui concerne les Nations Unies, l'Assemblée générale peut s'occuper de ce qui est normatif ou fondé sur des valeurs, mais que, au Conseil de sécurité, c'est la force des puissants et des détenteurs du pouvoir qui doit l'emporter. L'aspect normatif est maintenant considéré comme quelque chose que l'on peut, pour ainsi dire, ranger sur une voie de garage. Ainsi, une fausse dichotomie entre ce qui est normatif et utile sur le plan théorique et ce qui peut être validé sur le plan empirique se crée du seul fait du manque d'envergure de certains commentaires.

Je pourrais aujourd'hui dire que cette Organisation a trop souvent et pendant trop longtemps été traitée comme si elle était uniquement normative, comme une sorte d'organe consultatif ou quelque écho de la conscience, dont on prend note puis qu'on balaie d'un revers de la main.

Je ne dis pas cela pour minimiser en quoi que ce soit le travail qui a été accompli par l'OIT. En effet, le programme intellectuel élaboré par cette Organisation par l'intermédiaire des travaux intellectuellement rigoureux et critiques menés par le Département de la recherche a permis aux nations et aux peuples de mieux comprendre les incidences profondes de la libéralisation de la finance et du commerce sur les droits en matière d'emploi, les marchés du travail, la nouvelle division internationale du travail et la portée et le pouvoir croissants des chaînes d'approvisionnement mondiales, contrôlées et organisées par des entreprises transnationales qui demeurent souvent parfaitement opaques à la communauté internationale.

Cependant, je mets au défi certains de nos Etats Membres de prouver qu'ils se sont réellement inspirés des principes de la Constitution et des conventions de l'OIT, ou de tout autre compte rendu des commissions de l'Organisation des Nations Unies pour les

---

différentes régions du monde. Ces rapports sont pourtant étayés par des faits, rigoureux et pertinents dans leurs recommandations de politique générale, mais ils sont rarement cités par les gouvernements ou les organismes publics. Pour de trop nombreux gouvernements, il est bien plus commode de lire les rapports d'organes consultatifs idéologiquement prévisibles qui ne sont pas le fruit de travaux de recherche et font rarement l'objet d'évaluations par des pairs.

Cette Conférence a elle-même été le lieu d'un très grand nombre d'interventions importantes concernant les droits. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la 86<sup>e</sup> session de la Conférence, a fourni un cadre commun et universel permettant de parvenir à la dignité au travail dans un monde où les régions et les nations font l'expérience de tous les effets différentiels de la mondialisation, dont l'expansion et la récession, le développement et le sous-développement.

La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée en 2008, préconise une autre solution que les simples potions dérégulatrices du Consensus de Washington, à présent discrédité, fondée sur une perspective de travail décent pour tous et qui promet une mondialisation du socle social plutôt que du plafond social, une mondialisation fondée sur l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les droits au travail.

Cela devrait représenter plus qu'une voix parmi d'autres dans un chœur discordant où chacun reste dans sa tour d'ivoire. Trop souvent, les institutions financières internationales, l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et les Etats Membres se sont détournés des principes fondamentaux promulgués par l'Organisation internationale du Travail et ont été séduits – au point d'en devenir les partisans – par une théorie du gouvernement et de la gouvernance que l'on qualifie maintenant familièrement de néolibéralisme et qui est en réalité une idéologie qui ne veut pas dire son nom. Nous connaissons tous à présent son programme d'action: suppression des contraintes qui pèsent sur la croissance, utilisation et circulation des capitaux et des richesses, privatisation des actifs publics, forte réduction de l'imposition du capital, réduction de la protection sociale, manque d'intérêt pour le domaine public, démantèlement du processus de négociation collective dans de très nombreux Etats et, dans sa variante la plus extrême, rejet de la notion même de dialogue social. Cette idéologie s'appuie sur l'expérience radicale – dont elle s'inspire et qu'elle défend – d'une existence exclusivement individuelle perçue comme étant menacée par tout concept évoquant le domaine public, les citoyens d'un espace public partagé et les collectivités qui pourraient bénéficier de services fournis par des institutions tenues démocratiquement de rendre des comptes.

Je suis convaincu que toutes ces difficultés contemporaines peuvent être surmontées. Rappelons-nous en effet que, dans le climat difficile de la guerre froide, cette Conférence a lutté, et c'est tout à fait compréhensible, pour parvenir à un consensus. Alors que toutes les délégations nationales, qu'elles aient représenté un Etat, des travailleurs ou des employeurs, partageaient la même foi dans ce précepte immortel selon lequel la paix universelle et durable ne peut être établie que si elle est fondée sur la justice sociale, elles étaient en désaccord, souvent profondément, sur la manière dont devait s'exprimer cette justice sociale. Leurs arguments étaient légitimes; il était inévitable que ce qu'on appelait alors l'Est et l'Ouest proposent des visions du monde différentes basées sur leurs forces et sur leurs postulats erronés, voire violents. Il fallait aussi s'attendre à ce que les hérauts des pays ayant accédé à la liberté depuis peu fassent valoir leurs propres conceptions de la justice sociale et du rôle du travail.

Malgré tous ces débats et discussions, ce qui n'a jamais été mis en doute, c'est l'idée partagée selon laquelle la justice sociale doit être le principe organisateur sur lequel il faut fonder les actions de l'Organisation et de ses Membres – et la réalisation de cette idée était



---

alors considérée comme possible. Pourtant, depuis la fin de la guerre froide, l'idée même que la justice sociale soit une fin en matière de politique générale, qu'il s'agisse d'une fin en soi ou du fondement sur lequel repose tout processus de paix – paix professionnelle, paix sociale, paix entre les nations, paix au sens le plus large –, a été contestée et même rejetée par beaucoup et remplacée par une idéologie qui sanctionne la pauvreté dans un monde d'abondance et préfère le désir individuel au bien public, la consommation insatiable à la durabilité, l'accumulation sans frein à la diversité de la concurrence et les libertés du marché aux droits et à la dignité du travail. De fait, pour quelqu'un qui s'intéresse à la philosophie, si une notion a jamais été vidée de son contenu moral en termes philosophiques au cours de ces décennies, c'est bien celle de «liberté».

Cette Conférence et cette Organisation, ainsi que d'autres institutions des Nations Unies, ont souvent été bien seules à défendre une autre vision de la mondialisation dont nous avons pourtant tellement besoin, en particulier dans un environnement international où les voix sûres d'elles-mêmes, et qui assurent souvent leur propre promotion à Davos et ailleurs, ont parfois résonné plus fort dans les allées du pouvoir que n'importe quelle voix du travail, ou même que la voix de tant de petites et moyennes entreprises.

La rigidité de ces positions idéologiques et le fait qu'elles remplacent des théories vérifiables empiriquement sont, je pense, en train de céder du terrain, et c'est certainement une bonne chose. Ce que j'ai décrit commence – quoique lentement – à changer à présent, et je voudrais féliciter le Directeur général, Guy Ryder, et le personnel du Bureau international du Travail pour leur récente collaboration fructueuse avec certaines institutions financières internationales et avec l'OMC.

C'est le signe non seulement d'un succès institutionnel, mais aussi d'un changement progressif et nécessaire du climat intellectuel. Des institutions qui prônaient naguère – avec plus qu'une pointe d'orgueil et en répétant à loisir que tout cela était inévitable – des politiques néolibérales caractéristiques, telles que la libéralisation universelle des flux de capitaux ou la déréglementation et la création de marchés financiers, ont maintenant commencé à remettre en question ce qui constituait auparavant leurs prescriptions sacro-saintes et immuables en matière de politique générale.

Face à la perspective des conséquences d'une perte de la cohésion sociale, ces institutions parlent maintenant de la nécessité d'une «croissance inclusive» et de politiques permettant de combattre les grandes inégalités qui existent au sein des pays et entre eux en matière de revenus, de possibilités offertes et de richesses, et elles reconnaissent – certes un peu tard – que des sociétés plus égalitaires sont des sociétés plus saines.

Cela étant, ces institutions se rendent compte aussi que l'espace laissé par les institutions de médiation disparues est un espace dangereux, où il n'y a guère d'avenir pour le travail ou les emplois. Et, franchement, sans institutions de médiation, le grondement de la rue risque de devenir menaçant. De fait, l'apparition récente, dans les rapports internationaux, de perspectives évoquant une «économie comportementale» laisse présager peut-être plus que la simple mise à l'eau d'un canot de sauvetage à partir d'un navire en perdition; il pourrait s'agir d'une reconnaissance timide du fait que le rétablissement de la cohésion sociale est le seul moyen de faire face à la colère naissante de la «rue mondiale».

Plus important encore, après de nombreuses années de critiques émanant de l'intérieur comme de l'extérieur, ces organisations commencent à remettre en question certains a priori sur lesquels elles s'appuient depuis longtemps. J'ai été très impressionné par la capacité de l'OIT à mettre à l'ordre du jour certaines des questions les plus fondamentales concernant la répartition des revenus.

Les travaux récents de l'Organisation sur la part relative du revenu national brut qui revient au travail et au capital dans les conditions actuelles ont été une contribution précieuse

---

au discours sur la responsabilité. Ces travaux, menés de concert avec le Fonds monétaire international, montrent que la part du travail dans le revenu national brut diminue dans la plupart des pays depuis 1980.

Quand on parle de travail, des fruits du travail et de la répartition des gains et des pertes de la mondialisation, la question que posent ces travaux de recherche est une question fondamentale. Car si l'essentiel des gains de la mondialisation ne profitent qu'à quelques-uns et qu'il est prévu qu'il continuera d'en être ainsi tandis que les pertes sont imposées et infligées au plus grand nombre, pouvons-nous réellement envisager un monde pacifique?

Je tiens donc à féliciter ceux qui approfondissent le thème de «l'avenir du travail». J'ai parfaitement conscience du danger qu'il y a à limiter notre vision de l'économie à ce qui est mesuré par les méthodes traditionnelles du revenu, de la production et des dépenses à l'échelle nationale. Ce faisant, nous perdons de vue une grande part de tout ce qui constitue la substance même du monde du travail. Envisager l'avenir du travail est, dans tous les cas de figure, un exercice interdisciplinaire. Nos citoyens, comme nous tous, ont eu, ont et auront un rapport au travail perçu sous différents angles – et toutes ces différences sont importantes.

Le travail en tant qu'activité humaine est la faculté de se réaliser dans la plénitude de l'expérience vécue au sein d'une société et d'une culture données. C'est une expérience fondamentalement sociale et intimement liée à la citoyenneté. Pourtant, une bonne partie des tâches essentielles accomplies par les femmes – qui consistent à s'occuper de la famille, des malades et des personnes âgées, à entretenir le foyer et à éduquer les enfants – n'est pas mesurée si ces tâches ne sont pas effectuées dans le cadre du marché du travail.

Des économistes spécialistes du développement, comme Ester Boserup, nous ont rappelé que, très souvent, cela revient à masquer une double charge de travail, car les femmes sont très souvent condamnées à un travail perpétuel – un travail qui n'est pas émancipateur, comme j'en ai fait mention, mais qui est souvent long, ininterrompu et épuisant. Par ailleurs, de nombreux travailleurs en Europe font état de stress au travail, et il existe entre les pays des différences significatives à cet égard, qui sont associées aux niveaux de protection sociale, à l'inclusion prévue et à l'adéquation de l'offre publique dans le domaine public au regard de ces niveaux de stress signalés.

Sur tous les continents, de trop nombreuses femmes vivent dans des conditions précaires, avec un pouvoir d'achat limité, et sont aussi très vulnérables s'agissant de l'approvisionnement du foyer et de l'évolution rapide des prix des produits de base, qui est une caractéristique structurelle de l'ère actuelle de la mondialisation.

Dans une économie commerciale internationalisée, il y a peu de considération pour ces femmes. Les entreprises transnationales sont autorisées à transférer les risques tout au long des chaînes d'approvisionnement et de valeur mondiales, souvent à ceux qui peuvent le moins les supporter – les travailleurs agricoles ou les travailleurs des usines –, ce qui creuse encore davantage l'écart salarial entre hommes et femmes.

C'est pourquoi je salue chaleureusement le rapport relatif à l'initiative sur les femmes au travail, présenté à cette session par le Directeur général, et sa proposition d'établir de nouvelles formes de mesure statistique qui permettront de connaître la valeur de l'ensemble du travail accompli par les femmes. Cela devrait par exemple contribuer à garantir que l'économie des soins à la personne, qui est en plein essor, repose sur le travail décent et que des mesures permettant aux femmes d'avoir une meilleure maîtrise de leur temps de travail sont effectivement mises en œuvre.

Surtout, en cette journée où l'on parle de conflit et de consolidation de la paix, je voudrais saluer l'engagement qui a été pris de mettre fin, non pas d'ici à dix ans mais dès à

---

présent, à la violence et au harcèlement contre les femmes sur le lieu de travail. Les agressions quotidiennes contre les femmes sont un scandale mondial qui ne connaît aucune frontière. Ces actes se produisent parfois dans un contexte d'esclavage, de servitude pour dettes ou d'enlèvement et de sévices physiques. Il faut y mettre fin, et cela exige une réponse mondiale qui commence sur nos propres lieux de travail, que ce soit dans les institutions des Nations Unies, dans nos administrations publiques, dans les usines, dans les fermes ou dans les bureaux, et disons de façon claire et explicite que l'on ne doit jamais invoquer la culture comme prétexte pour empêcher l'application de l'un quelconque des droits de l'homme fondamentaux.

Lorsqu'il a reçu le prix Nobel en 1974, l'un de mes compatriotes, Seán MacBride, a parlé des impératifs de survie au XX<sup>e</sup> siècle, qui, selon lui, ne pouvaient être atteints que par la mise en œuvre de la Charte des Nations Unies – rien de moins qu'une paix universelle. Alors que notre planète subit aujourd'hui les ravages des changements climatiques, les impératifs de survie dépendront de notre capacité de tenir la promesse de la Constitution de l'Organisation et de répondre aux exigences contemporaines de justice sociale mondiale.

Nous devons faire évoluer le discours sur le travail au-delà de la sphère du marché du travail. Le travail doit être discuté dans le cadre d'un modèle de capacité humaine, d'épanouissement humain au sein d'une société participative intimement liée à la citoyenneté. Cela remet en cause, j'ose le dire – non sans beaucoup de tristesse et avec respect –, bon nombre des connaissances contemporaines en matière de théorie et de politiques économiques qui ont si souvent échoué. Nous avons besoin d'une économie sociale redynamisée, qui puisse tenir compte des réalités écologiques et d'une éthique mondiale inclusive, et nous avons aussi besoin d'une intégrité intellectuelle qui privilégie et rende possible des connaissances et une pensée pluralistes. Une grande partie de ce travail est entrepris par l'OIT, que ce soit par l'intermédiaire de la Commission mondiale sur l'avenir du travail ou dans le cadre du travail intellectuel qui en a découlé.

Etant donné la diversité de notre histoire humaine, de nos traditions philosophiques, éthiques et religieuses ainsi que de nos systèmes économiques et sociaux respectifs, il n'y a jamais eu et il n'y aura jamais de définition unique du travail ni d'expression unique du travail en tant qu'expérience humaine. Et ce serait une erreur de partir simplement du principe que nos institutions contemporaines – que nous avons le pouvoir de façonner – resteront inchangées, alors que les technologies économes en main-d'œuvre, détenues et appliquées par quelques-uns, façonnent la vie de la multitude.

Je salue donc le travail des intellectuels qui réfléchissent aux enjeux du changement. Par exemple, dans un document publié en 2016 par l'OIT, Dominique Méda a proposé qu'au lieu d'accepter un avenir inévitable – qu'il soit utopique, bienveillant ou malveillant quant à l'incidence des technologies – la politique publique pourrait consister à opérer un choix entre plusieurs options et être orientée de manière à assurer une conversion écologique dans des conditions qui protègent et même généralisent le travail décent. Ce document expose le type de pensée audacieuse, ambitieuse et éthiquement éclairée dont nous avons besoin à présent en ce siècle, une pensée qui remplace le travail, comme toutes les activités humaines, dans le contexte de la citoyenneté mondiale et qui établit un lien entre travail, citoyenneté et adéquation de la réponse écologique.

Nous ne devons pas nous contenter d'être pleins d'espoir: nous devons aussi nous engager à agir. Tout bien considéré, avec ces deux grands succès moraux de la diplomatie du bien commun que sont l'Accord de Paris sur les changements climatiques et les objectifs de développement durable, nous disposons désormais de moyens qui nous permettent de concentrer, d'organiser et de mesurer nos efforts afin de pouvoir relever les défis de notre siècle et instaurer une paix durable. Le travail décent, l'égalité entre hommes et femmes et la justice climatique sont, après tout, au cœur même de ces deux dispositifs.

---

Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, António Guterres, a proposé des réformes audacieuses et nécessaires du système des Nations Unies pour préparer toutes ses composantes aux tâches immenses qui les attendent et dont l'accomplissement exigera tout notre courage et toute notre énergie; l'Organisation jouera d'ailleurs un rôle central à cet égard. Les Nations Unies ont besoin de tout notre appui dès maintenant. Ce sont nos Nations Unies et, à bien trop d'égards, elles subissent un siège, de l'intérieur et de l'extérieur.

L'Organisation internationale du Travail et les droits auxquels elle se consacre n'ont jamais été aussi nécessaires et urgents qu'aujourd'hui. Si nous voulons parvenir à l'indispensable décarbonation de nos économies, si nous voulons être à la hauteur de ce qui est attendu de nous, nous devons redécouvrir un courage moral équivalent à celui dont cette Conférence a fait preuve en 1944, lorsqu'elle a déclaré que la paix ne pouvait reposer que sur des politiques et mesures internationales qui favorisent la réalisation de la justice sociale. Cela exigera une convergence de vues entre les institutions des Nations Unies, une voix unifiée s'élevant des diverses entités, des Etats Membres, des organisations de coopération régionale et, si nous voulons être sérieux, des institutions de Bretton Woods.

Il y a des signes avant-coureurs dont nous devrions prendre note. La vague de conflits internationaux dont nous avons été témoins et dont tant de peuples ont souffert au cours des seules vingt dernières années s'est produite au moment même où, à l'échelle de la planète, nous avons atteint le point culminant de notre histoire en ce qui concerne l'internationalisation des capitaux, des biens et des marchés.

La grande conflagration de la première guerre mondiale, qui a fait disparaître toute une génération et qui a donné naissance à cette Organisation, a éclaté au précédent point culminant de la mondialisation. Malgré les avertissements lancés par la Conférence par le passé, on a préféré, en trop de lieux, s'abstenir de mettre en place une mondialisation sociale, une mondialisation de l'interdépendance éthique, et poursuivre sans la critiquer une mondialisation du commerce et de la finance, une version étroite de la mondialisation qui a abusé de son autorité pour que des formes de réflexion intellectuelle trouvant leur origine dans l'humanisme restent ignorées. Cette hégémonie d'une pensée intellectuelle n'est pas un phénomène accidentel. Cette pensée est en gestation depuis les premières réflexions de von Mises et de von Hayek, quatre ans seulement après la réunion de 1944. Elle a colonisé les universités et les lieux d'instruction, réduit en servitude les fondations et les centres de réflexion et favorisé cette hégémonie à mesure que ces institutions abandonnaient ou dévalorisaient l'idée même de connaissances pluralistes.

Alors, soyons encore une fois attentifs à la leçon tirée du siècle dernier: la paix ne repose pas simplement sur des marchés communs et n'est pas davantage un accessoire ni une condition propice aux marchés, mais doit reposer sur une solidarité mondiale, intellectuellement puissante et fondée sur une connaissance appropriée de l'économie et de la fiscalité, qui vise à réaliser pour tous nos peuples la justice sociale et l'égalité sous toutes ses formes – égalité entre hommes et femmes, égalité économique, égalité sociale et égalité des chances. C'est ainsi que la paix sera construite et qu'elle sera maintenue au cours de ce siècle; un siècle qui doit, dans des conditions nouvelles et en constante évolution, façonner l'expérience du travail dans le cadre d'une citoyenneté mondiale durable et éthique.

Puissions-nous réussir ensemble. «Beir Beannacht».

**La Présidente**  
(*original anglais*)

Merci infiniment, Monsieur le Président, pour vos paroles qui enrichiront certainement nos travaux aujourd'hui, demain et au-delà.

---

Une fois encore, au nom des membres du bureau de la Conférence et des délégués de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, je vous remercie d'être venu et de vous être adressé à cette assemblée aujourd'hui.

Monsieur le Président, nous vous sommes profondément reconnaissants de votre visite et de votre message, qui nous servira d'inspiration.

*(La séance spéciale est levée à 13 h 30 et reprend à 15 h 15.)*



---

**Visite de haut niveau de Son Excellence  
M. Faustin-Archange Touadéra,  
Président de la République centrafricaine**

**La Présidente**  
*(original anglais)*

Nous reprenons nos travaux et, comme vous le savez tous, dans le cadre du Sommet de 2018 sur le monde du travail, Son Excellence M. Faustin-Archange Touadéra, Président de la République centrafricaine, nous fait l'honneur de sa présence cet après-midi.

Monsieur le Président, au nom de la Conférence, permettez-moi de vous souhaiter une chaleureuse bienvenue et de vous remercier d'être venu prendre la parole devant notre assemblée, malgré votre emploi du temps très chargé.

Je donne tout d'abord la parole à M. Ryder, Secrétaire général de la Conférence, qui va souhaiter la bienvenue au Président et le présenter.

**Le Secrétaire général de la Conférence**

Monsieur le Président, c'est un très grand honneur de vous accueillir dans le cadre de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail et de vous souhaiter la bienvenue au Palais des Nations.

Brillant mathématicien, avec une exceptionnelle carrière universitaire, vous avez décidé de servir votre pays, la République centrafricaine, et de vous mettre au service de sa population.

Nous sommes, Monsieur le Président, très heureux de pouvoir vous entendre aujourd'hui vous exprimer sur les réponses que vous apportez aux défis du monde du travail dans votre pays et sur la façon dont vous saisissez les opportunités qui se présentent.

La République centrafricaine, nous le savons, occupe une place stratégique dans une sous-région complexe. Elle est confrontée à des défis économiques et sociaux ainsi qu'à des crises humanitaires et de sécurité, à l'afflux de réfugiés des pays voisins et à des déplacements internes de population.

Monsieur le Président, nous connaissons votre engagement en faveur de la paix et de la réconciliation, qui contribuera, nous n'en doutons pas, à restaurer l'espoir au sein de la population de votre pays, en particulier chez les jeunes.

Reconnaissant le lien entre paix et travail, vous vous employez à apporter des réponses à la demande de la population de votre pays pour des emplois qui lui permettent d'acquérir un niveau de vie décent. Ainsi, vous maintenez l'espoir d'un progrès social et économique pour tous.

Dans cet esprit, votre gouvernement a placé l'emploi, le travail décent et l'investissement dans la population au centre de ses objectifs politiques, posant ainsi les bases d'une croissance inclusive. Votre gouvernement s'efforce également d'équilibrer les réformes et d'exercer une discipline budgétaire, tout en respectant la justice sociale.

Monsieur le Président, permettez-moi de rappeler ici le dialogue constructif que nous avons noué lors de votre visite à Genève en septembre 2017. Ce dialogue a été une excellente occasion de prendre pleinement conscience de votre vision personnelle du mandat de l'OIT et de votre attachement à la valorisation de l'action de notre Organisation.

---

Nous travaillons avec votre gouvernement pour faire de la protection sociale un domaine prioritaire afin que la population centrafricaine bénéficie d'un soutien de base qui lui permette de mettre à profit les possibilités offertes et de construire des vies décentes.

Aujourd'hui, je saisis également l'occasion pour vous remercier de l'intérêt que vous portez à la promotion du partenariat stratégique entre l'OIT et la République centrafricaine et du rôle que vous avez personnellement joué à cet égard.

Monsieur le Président, nous voyons votre présence comme l'expression renouvelée de votre attachement à l'OIT et de l'accomplissement de notre solide tradition de coopération.

Je vous remercie très chaleureusement, une fois de plus, de l'honneur que vous nous faites en intervenant dans le cadre de notre Conférence.

**La Présidente**  
*(original anglais)*

Merci, Monsieur le Secrétaire général de la Conférence. J'ai maintenant l'honneur d'inviter Son Excellence M. le Président Faustin-Archange Touadéra à prendre la parole devant notre assemblée.

**M. Faustin-Archange Touadéra**  
Président de la République centrafricaine

C'est un honneur pour moi de prendre la parole devant cette assemblée de dignes représentants du monde du travail. Ma délégation et moi-même venons partager les réalités du travailleur centrafricain, auquel nous nous efforçons d'offrir les meilleures conditions de travail possibles dans un environnement portant les stigmates d'un violent conflit. Notre postulat de base est que la possibilité d'accéder à des emplois créateurs de revenus et de richesses constitue un enjeu majeur pour la consolidation de la paix et le renforcement de la résilience en République centrafricaine.

Le conflit qui endeuille la République centrafricaine depuis 2013 a considérablement réduit la capacité de l'Etat à atteindre la population dans tous les coins et recoins du pays pour lui offrir les services de base nécessaires à son bien-être. En effet, depuis 2013, environ un tiers des habitants ont été déplacés. Actuellement, 582 377 Centrafricains sont inscrits à l'étranger auprès du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et 687 398 sont des déplacés internes.

Cette crise a ébranlé la capacité de l'Etat à répondre aux besoins urgents de la population. Il est estimé que 5 pour cent seulement des fonctionnaires sont restés à leur poste en dehors de Bangui pendant la crise, à cause de l'insécurité et de l'effondrement du système de paie de la fonction publique. Cela a eu des conséquences réellement désastreuses pour le pays, car des secteurs vitaux comme ceux de la santé et de l'éducation ont été paralysés.

Notre priorité absolue est de relever tous ces défis de manière à ne plus permettre aux «entrepreneurs» de la violence de tenir en otage les ambitions légitimes de tout un peuple en quête de son épanouissement et sur la voie du mieux-être.

L'emploi constitue donc un de nos principaux axes d'action. Sur ce plan, nous déplorons la détérioration de la situation due à la réduction drastique des activités dans divers domaines à haut potentiel de croissance et de création d'emplois. Le recul a frôlé les 35 à 40 pour cent, notamment dans les secteurs des mines, de la forêt, de l'agriculture, des télécommunications et du développement rural. Le manque à gagner est énorme pour l'Etat en termes de recettes

---

fiscales et de revenus pour de nombreux ménages. Nombre de nos compatriotes ont perdu leur emploi, ce qui les expose à un risque élevé de dégradation de leur bien-être.

Si, dans l'absolu, le chômage est un drame pour celui qui le subit, il constitue une sérieuse hypothèque sur l'avenir lorsqu'il frappe les jeunes. Le chômage s'exprime sur trois plans. Sur le plan social, il accroît la pauvreté, dévalorise l'éducation et affaiblit les structures sociales et culturelles, qui sont la base de la cohésion sociale, car les jeunes, dans l'incapacité de trouver un emploi, sont beaucoup moins enclins à fonder une famille. Sur le plan économique, le chômage des jeunes est pénalisant, car ceux-ci constituent ainsi la tranche de la population la plus nombreuse qui consomme sans produire, dans un pays où le taux d'épargne est pratiquement nul, d'où une entrave à l'investissement. Sur le plan politique, le chômage en général, et plus particulièrement celui des jeunes, est source de troubles sociaux et d'instabilité politique. Les crises récurrentes qui ont ébranlé les bases de la production et de la croissance économique en République centrafricaine se traduisent par la réduction de la capacité de l'Etat à embaucher. De même, le secteur privé a vu s'effondrer ses moyens de soutenir sa production et sa croissance de production. Les possibilités de recruter en sont profondément affectées. Ainsi, l'un des indicateurs de ce taux de chômage élevé est que plus de 80 pour cent des demandeurs d'emploi ont moins de 35 ans.

C'est ainsi que l'économie de la survie a pris le pas sur l'économie formelle. Aujourd'hui, l'économie informelle représente plus des trois-quarts de l'activité économique nationale. C'est dans une telle situation de précarité et de faibles perspectives de travail décent que les jeunes deviennent une main-d'œuvre prisée par les entrepreneurs de la violence. Le chômage expose les jeunes à toutes sortes de pratiques de manipulation, d'intoxication et de radicalisation. Nous devons tous agir.

Pour renverser cette courbe négative, il nous faut relever un triple défi. Nous allons poursuivre sans répit le processus de paix, réconcilier notre peuple et restaurer les fondements d'un Etat fonctionnel. Nous travaillerons à l'amélioration du climat des affaires pour faciliter le réengagement actif des investisseurs. La reprise de la production économique, tout comme la relance de l'administration publique, nous impose de développer une offre de formation qui permette à nos jeunes de développer des compétences en adéquation avec l'évolution du marché, du travail et des opportunités d'emploi.

Nous voulons transformer cette force sollicitée pour détruire en un précieux capital de reconstruction nationale. Pour ce faire, je vais engager mon gouvernement dans la mise en œuvre de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui a été adoptée le 16 juin 2017 par la Conférence internationale du Travail à sa 106<sup>e</sup> session.

En effet, en analysant ladite recommandation, l'on se rend compte qu'elle constitue un instrument idoine pour la République centrafricaine, dont les travailleurs et les demandeurs d'emploi ainsi que l'ensemble des employeurs, dans tous les secteurs de l'économie, ont été touchés par le long conflit qui a désarticulé les structures de création de richesses du pays. Je saisis cette occasion pour lancer un appel à l'Organisation internationale du Travail, afin qu'elle appuie de manière particulière la République centrafricaine en vue d'en faire un pays pilote dans la mise en œuvre de la recommandation n° 205.

L'une des voies d'une paix durable en République centrafricaine consiste à se donner les moyens d'améliorer l'offre de travail pour accroître la productivité ainsi que la capacité de créer emplois et richesses. De plus, nous devons faire en sorte que le travail soit convenablement rémunéré pour pouvoir satisfaire les besoins de base et créer les conditions d'une répartition équitable des richesses au moyen d'un mécanisme de juste rémunération.

---

Mieux encore, notre préoccupation est que le travail bénéficie d'un environnement sécurisé et offre une protection sociale aux familles afin de préserver et de consolider la dignité des travailleurs. Notre profonde conviction est que la nature décente du travail est également liée à la satisfaction que l'on en tire.

Pour la République centrafricaine, la bataille pour la promotion de l'emploi et du travail décent au service de la paix et de la résilience constitue un défi quotidien. En dépit des difficultés que traverse mon pays, je viens ici vous dire notre détermination à surmonter les obstacles dressés sur le chemin de la paix. Je viens aussi partager notre vision pour l'amélioration de la situation du travailleur centrafricain, qui ne cesse de démontrer sa capacité de résilience à nulle autre pareille. Celui-ci a affronté les affres d'une guerre abjecte, il a fait face à des conditions d'existence parfois infrahumaines, il continue à se battre avec dignité pour ne pas être définitivement noyé dans l'océan de sang que lui promettent les fossoyeurs de la paix. C'est ce travailleur-là, éprouvé mais digne, qui m'envoie faire entendre sa voix, faire connaître son combat pour la vie, réitérer son appel pour que le monde continue à le soutenir.

Comme je l'ai déjà souligné, à l'heure actuelle et plus que jamais, l'emploi est un impératif pour l'ancrage de la cohésion sociale. Il constitue un facteur déterminant pour une paix durable. La pauvreté endémique, entretenue par le déficit de formation, le chômage et le sous-emploi, constitue un immense défi à relever.

J'en appelle donc à la dynamisation de la coopération entre la République centrafricaine et l'Organisation internationale du Travail, sous ses multiples aspects. Je souhaite suggérer que, dans les meilleurs délais, une mission technique de haut niveau puisse se rendre à Bangui pour qu'ensemble nous analysons la réponse à apporter à la problématique de l'emploi et du travail décent, en mettant l'accent sur les pistes ci-après.

Premièrement: renforcer les capacités des fonctionnaires pour que, malgré la modicité des moyens de l'Etat, la qualité des services aux citoyens soit la plus optimale possible. Pour y répondre, et conscients qu'aucun programme d'envergure ne saurait réussir sans ressources humaines dotées des connaissances les plus actualisées, nous avons lancé un premier programme de formation qui ciblera 200 fonctionnaires de l'administration centrafricaine. Et nous avons l'ambition de lancer une deuxième vague de formation pour 200 fonctionnaires supplémentaires dans un proche avenir. Notre ambition, c'est d'offrir aux agents de la fonction publique centrafricaine des sessions de mise à jour et des programmes de formation continue afin d'assurer le plus haut niveau de qualité pour les services offerts aux citoyens.

Deuxièmement: rendre opérationnel un dispositif de protection sociale effective. Avec la crise, les coûts de la santé ne permettent plus un accès au plus grand nombre, et le travailleur centrafricain en pâtit considérablement. Dans l'idée d'améliorer les conditions de travail, nous voulons mettre en place un régime d'assurance-maladie pour les agents de l'Etat avec l'ambition d'en assurer l'universalisation assez rapidement. Les premiers contacts ont été établis avec le Directeur général du BIT, et nous voudrions saisir cette occasion pour demander l'accélération de ce processus, qui rentre dans le cadre des efforts visant à créer un mécanisme de protection sociale des travailleurs.

Troisièmement: promouvoir un dialogue social actif, fondé sur la concertation permanente, avec la participation des piliers du tripartisme que sont l'Etat, le patronat et les syndicats. Ce cadre de dialogue, qu'il faut améliorer, doit permettre de déterminer les mécanismes idoines pour éviter les crises sociales. Ce dialogue doit permettre de faire face aux demandes légitimes d'un mieux-être des travailleurs, dans un contexte où la rareté des ressources nous impose une production accrue et une gestion parcimonieuse afin de mieux assurer la redistribution inclusive des résultats obtenus.

---

Quatrièmement: promouvoir l'emploi décent pour les femmes et les jeunes. Dans le contexte de crise qui prévaut en République centrafricaine, les forces de production ont été ébranlées. La relance de l'emploi doit mener à la mise en place d'un dispositif assurant sa pérennisation. En cela, l'appui dont a besoin la République centrafricaine consiste en la multiplication des projets à haute intensité de main-d'œuvre auxquels doivent être adossés des systèmes d'épargne. Ce mécanisme devrait permettre de créer des filets sociaux et d'accroître les capacités de reconversion. De plus, les filières de formation professionnelle en mode dual (formation-travail en entreprise) sont à privilégier dans le cas de la République centrafricaine dans le but de faire entrer sur le marché une main-d'œuvre rapidement opérationnelle.

Cinquièmement: mettre en œuvre un partenariat innovant pour la promotion de l'emploi en faveur des personnes déplacées et réfugiées. En République centrafricaine, près de 20 pour cent des habitants sont soit réfugiés, soit déplacés. Alors que les ressources sont de plus en plus rares pour répondre aux besoins de cette population en grande souffrance, j'invite tous les amis de la République centrafricaine à nous aider à innover dans nos approches de solution et à imaginer une formule de rapatriement et de réintégration à travers des filières de production assurant emplois et revenus. Mon gouvernement se réjouirait d'en approfondir le concept dans le cadre d'un partenariat avec l'OIT et le HCR.

Au regard de l'immensité du défi et de la situation encore fragile dans le pays, mais aussi de la solidarité de la communauté internationale, que je salue à chaque instant, la qualité doit toujours se renforcer. C'est pourquoi je sollicite l'appui du Bureau international du Travail pour la recherche et la mobilisation des ressources nécessaires à la réalisation de l'Agenda du travail décent en République centrafricaine.

Tels sont les éléments que je voulais partager avec vous au nom de mon peuple. Telles sont les bases que nous voudrions consolider pour sortir la République centrafricaine des profondeurs abyssales d'une crise qui n'a que trop duré. Telle est notre idée de bâtir l'avenir sur les bases vertueuses du travail qui éloigne des sollicitations malheureuses. En cela, je suis venu à Genève pour un rendez-vous du donner et du recevoir en faveur du travailleur centrafricain.

**La Présidente**  
*(original anglais)*

Merci infiniment, Monsieur le Président, pour vos paroles, qui revêtent une grande importance pour nos travaux. Une fois encore, au nom des membres du bureau de la Conférence et des délégués de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, je vous remercie infiniment d'être venu prendre la parole devant notre assemblée aujourd'hui.



---

## **Commémoration du vingtième anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**

### **La Présidente** *(original anglais)*

Nous allons maintenant passer à la commémoration du vingtième anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1998.

La Déclaration de 1998 engage les Etats Membres, indépendamment de leur ratification des conventions pertinentes, à respecter, promouvoir et réaliser les principes inscrits dans les conventions internationales du travail concernant les quatre catégories de droits fondamentaux au travail: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Pour l'OIT et ses mandants, cette déclaration constitue une base solide d'engagements mutuellement complémentaires, qui sous-tendent la réalisation de l'objectif du travail décent et les activités de coopération pour le développement menées par l'OIT à cet effet.

Je donne à présent la parole à M. Ryder, Secrétaire général de la Conférence, pour qu'il nous fasse part de ses remarques liminaires.

### **Le Secrétaire général de la Conférence** *(original anglais)*

Nous célébrons aujourd'hui le vingtième anniversaire de l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de 1998. J'estime que cette Déclaration constitue l'une des réalisations historiques de l'Organisation et je considère de ce fait qu'il est tout à fait justifié que notre Conférence prenne le temps de s'interroger sur les incidences concrètes de ce texte et de faire le point sur la situation des droits de l'homme dans le monde du travail.

Je n'oublie évidemment pas que nous commémorons également cette année le soixante-dixième anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Je suis véritablement enchanté que le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, M. Zeid Ra'ad Al Hussein, soit aujourd'hui présent parmi nous. J'espère qu'il nous éclairera sur les liens organiques qui unissent ces deux déclarations.

Alors que le monde sortait de la guerre froide et se trouvait confronté aux défis liés à l'émergence de l'ère de la mondialisation, la Déclaration de 1998 visait à donner des chances égales aux Etats Membres, à définir les droits et les principes nécessaires à cet effet et à énoncer les responsabilités qui incomberaient à cet égard à tous les pays. Je rappelle que la Déclaration a été fortement influencée par la lutte contre le travail des enfants, lutte qui alors ne cessait de prendre de l'ampleur. Enfin, comme l'a rappelé la semaine dernière Kailash Satyarthi, lauréat du prix Nobel, cette année est également celle du vingtième anniversaire de la Marche mondiale contre le travail des enfants.

Sommes-nous ainsi en mesure, vingt ans après, de célébrer le bilan de cette déclaration. Nous devons faire face aujourd'hui à d'inquiétantes menaces, on constate encore de graves et nombreuses violations, dont il faut craindre qu'elles ne revêtent aujourd'hui de nouvelles formes: malgré tout, je répondrai par l'affirmative, pour autant que nous restions conscients

---

que le but n'est pas pleinement atteint – en témoigne la persistance de ces violations – et fidèles aux impératifs qui en résultent pour nous.

Pour quelle raison célébrer ce bilan? Premièrement parce que, comme vous l'avez fait observer, Madame la Présidente, la Déclaration, qui doit être appliquée par tous les Etats, qu'ils aient ou non ratifié les conventions, est rapidement devenue ce que M. Brett, porte-parole des travailleurs en 1998, a comparé à un «puissant projecteur qui nous permettra d'illuminer des domaines jusqu'à présent restés obscurs». Les rapports mondiaux, et de nouvelles statistiques, nous ont à cet égard fourni régulièrement des informations actualisées et ont été à l'origine d'initiatives dans de nombreux pays.

Deuxièmement, la Déclaration est une composante à part entière de nombreux accords internationaux, notamment du Programme de développement durable à l'horizon 2030; elle constitue la substance même de l'ODD 8 de ce programme.

Troisièmement, on a continué de progresser au cours de ces vingt dernières années vers la ratification universelle des conventions fondamentales, dont je rappelle qu'elle constitue l'un des objectifs clés de notre Organisation. Permettez-moi de vous confier que la ratification par l'Iraq de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, – ratification qui m'a été notifiée au cours de la présente session – me procure une immense satisfaction.

Quatrièmement, malgré la persistance des nombreuses difficultés que je viens d'évoquer, des progrès bien réels ont été accomplis: si l'on compte encore aujourd'hui 152 millions d'enfants astreints au travail, ce chiffre a néanmoins diminué de presque 100 millions depuis le début du siècle. Nombre de personnes aujourd'hui ne mesurent sans doute pas l'ampleur des difficultés que nous, et bien d'autres acteurs, avons dû surmonter il y a une vingtaine d'années, ne serait-ce que pour attirer l'attention sur ce problème et parvenir à faire de la question du travail des enfants un enjeu prioritaire au niveau national comme au plan international.

En ce qui concerne le travail forcé, on connaît mieux aujourd'hui le caractère structurel de la servitude pour dettes et de l'esclavage, et l'on sait comment fonctionne la traite des personnes à des fins de travail forcé dans l'économie moderne. De nombreux pays ont donc renforcé leur législation en matière de contrôle de l'application, de protection et de voies de recours.

De nombreux pays ont par ailleurs étendu la portée de la législation contre la discrimination, afin qu'elle englobe, entre autres, l'âge, le statut VIH, le handicap ainsi que l'orientation et l'identité sexuelles. On constate cependant que les disparités salariales entre les hommes et les femmes sont toujours largement répandues, et l'on sait par ailleurs qu'il reste encore un énorme travail à accomplir pour assurer la protection des travailleurs migrants et des personnes qui fuient les persécutions.

Le discours que le Président Santos Calderón a adressé à la Conférence internationale du Travail la semaine dernière constitue, me semble-t-il, un précieux témoignage des progrès réalisés dans l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective. Il faut toutefois savoir que la moitié des travailleurs dans le monde ne sont pas protégés par les conventions pertinentes, parce que leurs pays ne les ont pas ratifiées. Beaucoup reste donc à faire pour permettre aux titulaires de droits, et je reprends maintenant les termes mêmes de la Déclaration, de «revendiquer ... leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer».

En 1998, les sceptiques – et ils étaient nombreux – ont déclaré que la Déclaration, du fait de son caractère non contraignant, serait impuissante face au déferlement de la

---

mondialisation, voire qu'elle exercerait un effet préjudiciable sur les instruments juridiquement contraignants de l'OIT. Force est de constater que leurs prédictions ne se sont pas réalisées et que la Déclaration a eu un puissant impact.

Pour reprendre les mots de M. Potter, porte-parole des employeurs en 1998 «la Déclaration constitue une reconnaissance universelle d'un niveau de décence fondamental en dessous duquel aucune nation civilisée appartenant à l'OIT ne devrait tomber».

Nous nous devons donc, en ce jour de célébration du vingtième anniversaire de notre Déclaration, de mettre au cœur de nos préoccupations les millions de personnes qui ne jouissent pas des libertés fondamentales proclamées par la Déclaration; de renouveler l'engagement que nous avons pris de mettre fin au travail des enfants, au travail forcé, à la discrimination et aux atteintes à la liberté d'association et au droit de négociation collective. La ratification et l'application universelles des conventions fondamentales et du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, constitueront selon moi l'expression la plus éloquente de cet engagement renouvelé.

**La Présidente**  
*(original anglais)*

Je vous remercie, Monsieur le Secrétaire général de la Conférence. Je donne à présent la parole à notre éminent invité, le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, Son altesse royale le Prince Zeid Ra'ad Al Hussein.

Je dois ajouter que le Haut-Commissaire avait déjà un autre engagement cet après-midi. Il nous fait l'honneur d'être parmi nous aujourd'hui, mais il sera malheureusement obligé de nous quitter à la fin de son allocution.

**M. Al Hussein**  
Haut-Commissaire des Nations Unies  
aux droits de l'homme  
*(original anglais)*

C'est un grand plaisir d'être ici parmi vous pour célébrer le vingtième anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui coïncide avec la commémoration tout au long de l'année, au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, du soixante-dixième anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

En ces temps marqués par la recrudescence des troubles dans le monde et par la résurgence d'un nationalisme aveugle et la remise en question de nombreux acquis dans le domaine des droits, je saisis également cette occasion pour célébrer les formidables synergies qui se sont établies entre les mandats de nos deux organisations.

Il y a près d'un siècle, au sortir de la première guerre mondiale, l'OIT a été créée avec la conviction que la justice sociale est essentielle pour assurer une paix universelle et durable.

La Déclaration universelle des droits de l'homme a été rédigée sur les ruines de la seconde guerre mondiale, et nombre de ses articles s'inspirent clairement des normes internationales et des valeurs communes que l'OIT avait élaborées. L'article 22, relatif au droit à la sécurité sociale, s'appuie sur les conventions de l'OIT relatives à la sécurité sociale; il a été précisé dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels adopté en 1966.

---

L'article 23 sur le droit au travail s'inspire fortement des travaux du BIT dans le domaine des droits des travailleurs, notamment le droit à un salaire égal et à la liberté syndicale. Vos services et les nôtres œuvrent à une cause commune: veiller à ce que toutes les femmes et tous les hommes puissent se prévaloir de l'ensemble des droits qui sont les leurs en tant que travailleurs et en tant que citoyens, et les exercer dans la dignité et sans peur ni discrimination.

Ces principes et ces droits sont énoncés et développés dans huit conventions de l'OIT et inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans neuf grands traités internationaux sur les droits de l'homme. Ils figurent également dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail que nous commémorons aujourd'hui. La Déclaration de 1998 promeut la liberté d'association et le droit à la négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination. En la signant, chaque Etat Membre s'engage à défendre et faire appliquer des droits et des libertés qui conditionnent la dignité humaine, et sur cet instrument repose notre vision commune du travail décent pour tous.

Un anniversaire est l'occasion de faire le point et d'envisager l'avenir. Alors que nous fêtons ce vingtième anniversaire et que nous célébrerons l'an prochain votre premier siècle d'existence, nous pouvons affirmer avec force que l'approche tripartite de l'OIT a permis de promouvoir les normes relatives au travail et aux droits de l'homme en combinant l'action normative, la coopération technique et les activités de suivi. Le travail des enfants en est à cet égard la parfaite illustration: comme vient de le dire le Directeur général, le nombre total d'enfants astreints au travail a été réduit de près d'un tiers et le nombre de ceux astreints aux pires formes de travail des enfants a diminué de moitié.

Que pourra apporter la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail au cours des vingt prochaines années, alors que nous luttons contre la traite des êtres humains, l'esclavage moderne et le travail forcé? Alors que les outils numériques bouleversent notre façon de travailler dans un monde qui se heurte encore à de graves problèmes d'inégalité, de discrimination et de durabilité? Alors que les jeunes ont beaucoup de mal à trouver un emploi décent, la Déclaration de 1998 a-t-elle encore un sens? Peut-elle encore nous guider?

Oui, elle le peut et elle le doit, car à l'instar de la Déclaration universelle des droits de l'homme, c'est un texte vivant qui parle non seulement de principes, mais aussi d'efficacité et qui nous met face à nos responsabilités.

La justice et la justice sociale construisent la paix. Si nous voulons une paix et un développement durables sur cette petite planète, il est impératif de placer les droits de l'homme et les libertés fondamentales au cœur des politiques économiques et sociales des Etats, des entreprises et des groupes internationaux.

Tous ceux parmi nous qui travaillent à la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) savent que ce document est un manifeste pour les droits de l'homme et pour les droits des travailleurs. Les objectifs de développement durable ont ceci de durable qu'ils sont fondés sur des normes et des principes universels, et nous savons que le Programme 2030 est orienté vers l'action et le changement et qu'il conditionne l'avenir de l'humanité.

Une approche fondée sur les droits est essentielle pour surmonter les obstacles qui se dressent sur la voie qui mène au travail décent et tenir la promesse de ne laisser personne sur le bord du chemin. Je suis convaincu que, quelles que soient les difficultés, nous travaillerons main dans la main pour faire tomber ces obstacles.

---

**La Présidente**  
(*original anglais*)

Merci, Monsieur le Haut-Commissaire. Nous tenons à vous remercier d'avoir prévu du temps pour venir nous parler aujourd'hui en cette occasion importante.

Je donne à présent la parole à M. Batora, à M. Mdwaba et à M<sup>me</sup> Passchier, qui vont s'exprimer au nom de leurs groupes respectifs.

**M. Batora**  
Gouvernement (Ethiopie), s'exprimant au nom  
du groupe gouvernemental  
(*original anglais*)

C'est un grand honneur pour moi de m'adresser à cette auguste assemblée pour commémorer le vingtième anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, en cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

Je tiens tout d'abord à remercier le Bureau d'avoir organisé cette importante manifestation historique, qui rassemble de hauts dignitaires et des délégués venus de ministères du travail et d'organisations de travailleurs ou d'employeurs, ainsi que des représentants d'organismes des Nations Unies et de la société civile.

Cette déclaration a non seulement jeté des bases solides pour la promotion de la justice sociale et des droits humains et droits au travail sur le plan international, mais elle représente en outre le cœur même du mandat de l'OIT à l'échelle mondiale: instaurer dans le monde une justice sociale portée par une approche collaborative et multilatérale associant gouvernements, travailleurs et employeurs. Cette commémoration nous invite à réfléchir au caractère universel et à la valeur de ces droits et nous rappelle combien ils restent pertinents dans le monde du travail d'aujourd'hui.

Alors que l'Organisation approche de son centenaire, et que le monde du travail connaît des mutations de taille, il est opportun de se pencher sur les progrès accomplis à l'échelle mondiale en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail. Il importe également de noter que la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail est l'instrument de l'OIT le plus largement cité dès qu'il est question d'éliminer toutes les formes d'exploitation et de discrimination dans le monde du travail. Cette déclaration offre en effet une assise solide pour la réalisation du travail décent pour tous, et engage tous les Etats Membres, quel que soit leur niveau de développement, à respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes inscrits dans les conventions internationales du travail concernant la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ces quatre principes fondamentaux, et les droits humains qui leur sont associés, sont universels, inaliénables, indivisibles et interdépendants. Par conséquent, nous estimons que l'attachement aux valeurs consacrées par les principes et droits fondamentaux au travail est essentiel pour concrétiser le travail décent et atteindre les autres objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Les pays qui ont pris des mesures pour mettre en œuvre ces principes et droits fondamentaux en ont tiré des bénéfices tant sur le plan économique que sur le plan politique, et des millions d'hommes, de femmes et d'enfants ont pu s'affranchir de la pauvreté. Comme



---

l'a déjà indiqué le Directeur général, des progrès considérables ont été accomplis en ce qui concerne la ratification des huit conventions fondamentales par les Etats Membres. La mise en œuvre de ces instruments reste cependant difficile dans le contexte de l'économie informelle et rurale, des chaînes d'approvisionnement mondiales et des zones franches d'exportation, ainsi que dans les situations de fragilité et de conflit.

Il s'agit également pour l'OIT et ses mandants d'intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans les partenariats, déjà conclus ou qui seront conclus, avec les organismes des Nations Unies et les institutions économiques régionales et mondiales. Nous invitons le Bureau à redoubler d'efforts pour promouvoir la ratification universelle des conventions fondamentales à l'occasion de la commémoration du centenaire de l'OIT, et les Etats Membres à faire tout leur possible pour mettre en œuvre ces conventions. Il faudrait pour ce faire veiller au respect de tous les principes et droits fondamentaux au travail dans les activités de l'OIT, et notamment créer de nouveaux partenariats avec le secteur public et le secteur privé.

Les Etats Membres devraient faire preuve de plus de cohérence politique en encourageant la réglementation des marchés du travail dans le cadre de leurs politiques économiques. Les objectifs de développement durable (ODD), en particulier l'ODD 8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous), représentent une occasion pour l'OIT de promouvoir une telle cohérence ainsi que cette approche intégrée. Le rôle qui revient à l'OIT en la matière devrait consister à promouvoir la liberté syndicale, la négociation collective, le dialogue social et le tripartisme en tant que vecteurs efficaces du développement durable, et à suivre les progrès accomplis dans ces domaines.

Nous fêtons aujourd'hui les vingt ans de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et ce n'est pas une simple coïncidence si cette commémoration a lieu lors de cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. En effet, d'intenses débats se déroulent sur l'avenir du dialogue social et de la coopération pour le développement, ainsi que sur la sensibilisation à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. La Déclaration de 1998 est la pierre angulaire sur laquelle reposeront les politiques et normes futures.

Je saisis cette occasion pour lancer un appel à tous les Etats Membres de l'OIT afin qu'ils renouvellent leur engagement en faveur de la ratification universelle et de la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT et du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, afin de progresser sur la voie du travail décent pour tous.

Pour conclure, je voudrais rappeler que la responsabilité d'assurer pleinement le respect, la promotion et la protection des droits fondamentaux, des droits humains et des droits au travail, consacrés par la Déclaration de 1998, nous incombe à tous – gouvernements, travailleurs, employeurs et autres parties prenantes. En effet, la dignité de la personne humaine, non seulement sur le lieu de travail mais en tout lieu, est une valeur suprême et indiscutable que nous devons tous défendre et inscrire dans nos actes. Je ne doute pas que ces grands principes touchant à la dignité humaine et au travail seront clairement réaffirmés dans le document final de la session historique de la Conférence qui, l'an prochain, fêtera son centenaire.

---

**M. Mdwaba**

Employeur (Afrique du sud), président  
du groupe des employeurs  
(*original anglais*)

Je tiens tout d'abord à saisir l'occasion qui m'est offerte de féliciter la Présidente pour sa nomination.

La Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail a profondément changé les règles du jeu. En effet, depuis juin 1998, aucun pays ne peut s'esquiver en faisant valoir qu'il n'a pas ratifié les instruments pertinents dès que sont en jeu la liberté d'association, la reconnaissance du droit de négociation collective, le travail forcé, le travail des enfants et la non-discrimination.

La Déclaration de 1998 énonce les obligations constitutionnelles incombant aux Membres en vertu de leur appartenance à l'OIT et «constitue une reconnaissance universelle d'un niveau de décence fondamentale en dessous duquel aucune nation civilisée appartenant à l'OIT ne devrait tomber». Cette commémoration coïncide en outre avec le dixième anniversaire de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008.

La Déclaration de 1998 n'impose pas aux Etats Membres les obligations détaillées des conventions qu'ils n'ont pas ratifiées; de même, elle n'impose pas aux pays qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales les mécanismes de contrôle applicables en vertu de celles-ci.

Les principes et droits énoncés dans la Déclaration de 1998 expriment l'essence des conventions fondamentales, à savoir leur finalité et leurs objectifs. Lorsque nous parlons des principes et droits fondamentaux au travail, l'enjeu pour nous est de savoir si les Etats Membres œuvrent effectivement à la réalisation des objectifs définis dans les conventions fondamentales. Nous nous intéressons essentiellement à ce qui se passe sur le terrain.

En adoptant la Déclaration de 1998, l'OIT a prouvé qu'elle était pleinement en mesure de faire face aux mutations du monde du travail. Les années quatre-vingt-dix ont été celles d'un formidable essor du commerce international: de fait, l'émergence d'une économie mondialisée et sa croissance accélérée sont considérées comme le phénomène qui a eu le plus grand retentissement sur l'OIT depuis sa création.

En Afrique, on dit que, lorsque la musique change, il faut aussi changer la danse. En 1998, l'OIT a adopté une approche pragmatique vis-à-vis des changements qui étaient alors à l'œuvre dans le monde du travail. Ce pragmatisme constitue une source d'enseignements précieux pour nous autres qui participons aujourd'hui aux travaux de la Commission mondiale sur l'avenir du travail et qui sommes appelés à examiner l'incidence de l'intelligence artificielle, de la numérisation et de la robotique.

Les tâches qui nous incombent aujourd'hui sont les mêmes que celles qui nous mobilisaient en 1998. Nous tenons à réaliser une avancée décisive sur le terrain; nous voulons être certains que l'OIT est pleinement en phase avec les évolutions du monde du travail et œuvre concrètement, de manière non bureaucratique, à l'avènement de la justice sociale pour tous. M<sup>me</sup> Hajdu, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail du Canada, nous a invités hier – c'était dans le cadre d'une autre discussion – à nous défaire de nos discours bien préparés et à engager un dialogue sincère. Et sans doute est-il nécessaire que nous examinions de concert, en toute franchise, les moyens à mettre en œuvre pour rehausser encore le statut de cette Déclaration pour les années à venir au lieu d'adopter de nouvelles déclarations.

---

La Déclaration de 1998 a eu un impact considérable, bien au-delà des murs de notre Organisation. Le Pacte mondial et le Programme 2030 des Nations Unies ont intégré les principes de la Déclaration – la quasi-totalité des initiatives visant à inciter les entreprises à se comporter de manière responsable. Les codes de conduite et les déclarations de ces dernières s’y réfèrent également sous une forme ou sous une autre, et ils sont également intégrés dans des dispositifs encadrés par les gouvernements comme les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme.

Bénéficiant d’une reconnaissance internationale, la Déclaration de 1998 est devenue l’instrument de référence incontournable en matière de droits au travail. Voilà qui témoigne à l’évidence de l’impact que l’OIT peut exercer lorsque nous travaillons tous ensemble sur la base de visées et de conceptions communes. Il est toutefois vrai que nous n’avons pas encore pleinement atteint nos objectifs. Entre les aspirations exprimées par la Déclaration et la réalité concrète, l’écart est encore bien trop grand.

Les chiffres du travail forcé et du travail des enfants restent alarmants. Des restrictions continuent de peser un peu partout dans le monde sur la liberté d’association et le droit de négociation collective, et tant de groupes sont encore victimes de la discrimination. N’en concluons pas que la Déclaration de 1998 n’a servi à rien, mais simplement que nous devons trouver des moyens plus efficaces et nous engager plus résolument à promouvoir et à réaliser ses objectifs. Les violations des principes et droits fondamentaux au travail constituent une violation des droits de l’homme et sont, à ce titre, inacceptables.

Dans un ouvrage récemment paru sur l’impact de la Déclaration de 1998, M. Tapiola présente plusieurs situations exemplaires qui ont été marquées par des améliorations significatives. Il est important de connaître ces cas de réussite et de s’en féliciter. Nous devons analyser les facteurs qui sont à l’origine de cette réussite. Nous devons examiner minutieusement notre façon de travailler en la soumettant à des évaluations rigoureuses si nous voulons que l’OIT accomplisse tout ce qui est en son pouvoir pour aider les Etats Membres à respecter, à promouvoir et à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.

Quant à l’avenir, n’oublions pas que la Déclaration de 1998 n’a pas pris une ride au cours de ces vingt dernières années. Les principes et droits fondamentaux au travail restent des valeurs essentielles que nous nous employons à faire triompher partout dans le monde. L’approche pragmatique de la Déclaration et de son dispositif de suivi conserve aujourd’hui tout son intérêt.

Je vous promets que le Directeur général et moi-même ne nous sommes pas mis d’accord pour citer M. Potter, porte-parole des employeurs lors de la négociation de la Déclaration de 1998: lorsqu’il s’est adressé à la plénière, il y a de cela vingt ans, ce dernier a déclaré, je cite «la réaffirmation des droits et principes fondamentaux de l’OIT dans cette Déclaration, représente la mission la plus importante que nous ayons jamais été amenés à remplir dans cette Organisation. Grâce à cette Déclaration, l’OIT affirme devant le monde entier que, à l’aube du XXI<sup>e</sup> siècle, nous considérons comme une vérité première le fait que tous les travailleurs et travailleuses doivent être protégés contre le travail forcé et la discrimination, et leurs enfants contre toute forme de travail inappropriée. Les Etats Membres et leurs mandants en quête de justice sociale considèrent que ce sont là les valeurs, les principes et les droits qu’ils ont et auront à charge de faire respecter, aujourd’hui et dans l’économie mondiale du XXI<sup>e</sup> siècle.»

Que pourrais-je ajouter à cela? Avant de terminer, je souhaiterais rendre hommage à tous ceux qui m’ont précédé à la tête du groupe des employeurs, qui ont été d’ardents défenseurs de la Déclaration de 1998, des partisans du changement et se sont pleinement investis pour que la Déclaration voie le jour. Je pense notamment à mon prédécesseur

---

Jean-Jacques Oechslin, Vice-président employeur du Conseil d'administration, qui a été Président de la 86<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (1998) et qui nous a quittés l'an dernier. La détermination avec laquelle il s'est employé à faire de l'OIT le fer de lance de la défense des droits humains sur le lieu de travail est un exemple pour nous tous.

**M<sup>me</sup> Passchier**

Travailleuse (Pays-Bas), présidente  
du groupe des travailleurs  
(*original anglais*)

Le message que je souhaite faire passer aujourd'hui est celui-ci: de la «Déclaration», nous devons passer à l'«action». Je pourrais m'arrêter là, mais je vais encore dire quelques mots.

Nous célébrons aujourd'hui le vingtième anniversaire de cette célèbre Déclaration de 1998, et le groupe des travailleurs ne peut manquer d'y ajouter le dixième anniversaire de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008. Ces deux déclarations, décisives, constituent des avancées majeures dans l'histoire de l'OIT après sa création en 1919 et l'adoption de la Déclaration de Philadelphie en 1944.

Comme le rappelle M. Tapiola dans son ouvrage paru récemment, intitulé *The teeth of the ILO: The impact of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, la Déclaration de 1998 a été l'aboutissement de débats souvent vifs et passionnés sur l'inclusion d'une clause sociale dans les accords de l'OMC et sur la nécessité de veiller à ce que les échanges commerciaux tiennent compte des normes internationales du travail, et à ce que l'OIT soit reconnue comme étant l'organisation compétente pour élaborer et suivre les normes fondamentales du travail reconnues dans le contexte de la mondialisation.

La Déclaration de 1998 dispose que tous les Membres de cette Organisation, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions fondamentales, ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser les principes énoncés dans lesdites normes concernant la liberté d'association et la négociation collective, l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination.

Permettez-moi de rappeler haut et fort que les conventions fondamentales s'appliquent à tous les travailleurs, quel que soit le type de relation de travail dont ils relèvent. En 1999, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, s'est ajoutée à la liste des conventions fondamentales et, en 2014, l'OIT a adopté le protocole relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, ce qui témoigne de la capacité de l'Organisation d'actualiser ses normes pour les rendre plus efficaces.

Les conventions fondamentales sont également devenues un élément central de la Déclaration sur la justice sociale de 2008 qui, comme la Déclaration de 1998, réaffirme que «les normes du travail ne sauraient servir à des fins commerciales protectionnistes» et consacre un nouveau principe très important, à savoir que «la violation des principes et droits fondamentaux au travail ne saurait être invoquée ni utilisée en tant qu'avantage comparatif légitime».

De nombreux succès ont été enregistrés au cours des vingt dernières années, et je tiens à remercier les nombreux gouvernements qui se sont fermement engagés en faveur de la ratification et de la mise en œuvre des normes fondamentales du travail, conscients de l'importance capitale qu'elles revêtent pour le bien-être et le développement durable de leurs économies et de leurs sociétés.

---

Toutefois, beaucoup reste à faire avant de parvenir à la ratification universelle, objectif initialement fixé à 1995. Trop de pays privent encore leurs travailleurs de leurs droits fondamentaux. Les statistiques récentes émanant de l'OIT et d'autres sources sont choquantes; elles indiquent que, aujourd'hui, 40 millions de personnes sont encore soumises à des formes contemporaines d'esclavage, 152 millions d'enfants sont astreints au travail forcé et plus de 15 millions de femmes et de filles sont prisonnières d'un mariage forcé, et que les femmes continuent d'être rémunérées en moyenne 23 pour cent de moins que leurs collègues masculins.

La liberté syndicale et la négociation collective ne sont pas seulement des droits fondamentaux; comme énoncé dans la Déclaration sur la justice sociale de 2008, elles revêtent aussi une importance particulière en tant que droits qui en garantissent d'autres, offrant aux travailleurs les moyens de participer activement à l'amélioration de leurs propres conditions de vie et de travail. Il est donc tout particulièrement préoccupant que plus de 50 pour cent des travailleurs dans le monde vivent dans un pays qui n'a pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et ne soient pas protégés de manière adéquate par les normes fondamentales qu'elles consacrent. Nombre de ces travailleurs sont engagés dans des formes atypiques d'emploi, anciennes et nouvelles, et on compte parmi eux beaucoup de jeunes et de femmes.

Pour cette raison, le groupe des travailleurs attend de la célébration prochaine du centenaire qu'elle soit l'occasion pour l'OIT de réaffirmer et renforcer son engagement en faveur de la ratification et de la mise en œuvre de toutes les normes fondamentales du travail, tout particulièrement des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. A sa dernière session, la Commission pour les principes et droits fondamentaux au travail, dans le prolongement de la discussion récurrente sur ce sujet, a décidé de renforcer le suivi annuel au titre de la Déclaration de 1998 concernant les conventions fondamentales non ratifiées. Nous devons désormais passer à l'action afin d'accroître le taux de ratification.

Nous devons nous fonder sur les principes consacrés dans les déclarations de 1998 et de 2008 pour instaurer les règles du jeu équitables dont nous avons besoin à l'heure de la mondialisation, qui se caractérise par l'internationalisation de la production et des services dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et par la mobilité des capitaux. Nous devons aussi créer de meilleures synergies avec la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, nouvellement révisée, afin de renforcer le dialogue entre entreprises et syndicats ainsi que le dialogue tripartite au niveau national concernant les investissements.

Enfin, comme le préconise la Déclaration sur la justice sociale de 2008, nous devons renforcer la cohérence des politiques avec les autres organisations internationales et régionales dont le mandat est proche de celui de l'OIT pour faire en sorte que progrès économique et progrès social aillent de pair.

Vingt ans après l'adoption de la Déclaration de 1998 et dix ans après l'adoption de la Déclaration sur la justice sociale de 2008, les mandats de l'OIT doivent renforcer leur engagement en faveur de ces valeurs fondamentales et leur donner effet. C'est en cela que consiste le mandat de l'OIT, et le groupe des travailleurs est disposé à s'associer aux efforts déjà mis en œuvre pour que le travail ait un avenir dans lequel les normes fondamentales du travail seront ratifiées et mises en œuvre pour le bien de nos économies et de nos sociétés.

Comme je l'ai dit au début de mon intervention, de la «Déclaration» nous devons passer à l'«action».



---

**La Présidente**  
(*original anglais*)

Ainsi s'achève notre séance spéciale. Je souhaite à nouveau vous remercier pour votre participation.

*(La séance spéciale est levée à 16 h 35.)*



## Séance plénière

### Clôture de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail

#### *Table des matières*

	<i>Page</i>
Discours de clôture.....	1

---

Vendredi 8 juin 2018, 16 h 30  
*Présidence de M<sup>me</sup> Majali*

## **Discours de clôture**

**La Présidente**  
*(original anglais)*

La Conférence touche au terme de ses travaux, et elle a atteint ses objectifs. Le moment est venu de procéder à notre cérémonie de clôture, et je vais demander à chacun de mes collègues au sein du bureau de prononcer leurs discours de clôture devant l'assemblée.

**M. Mattar**  
Vice-président employeur de la Conférence  
*(original arabe)*

Permettez-moi de saisir cette occasion et de mettre à profit mes observations finales pour exprimer toute la satisfaction du groupe des employeurs pour les résultats obtenus au cours de cette session de la Conférence. La tenue d'une session de deux semaines, en dépit des difficultés rencontrées, a renforcé notre crédibilité et notre efficacité.

Cette année, la Commission de l'application des normes a démontré, une fois encore, sa capacité de mener un dialogue tripartite efficace et axé sur les résultats. Elle a ainsi réaffirmé son rôle au cœur du système de contrôle de l'application des normes de l'OIT, du fait qu'elle constitue une enceinte où les mandants tripartites de tous les Etats Membres de l'OIT peuvent débattre de questions concernant l'application des conventions ratifiées et proposer également des mesures significatives pour assurer durablement le respect des normes. Bien que des divergences non négligeables persistent parmi les mandants tripartites, celles-ci ont été exprimées dans un esprit de respect mutuel. Lors de la discussion sur le rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, le groupe des employeurs a mis en avant un certain nombre d'éléments positifs relevés dans le rapport. Il a en outre formulé un certain nombre de propositions sur la manière de continuer à améliorer le système de contrôle régulier des normes et appelé l'attention sur un certain nombre d'aspects préoccupants.

L'étude d'ensemble, qui portait sur 16 instruments relatifs au temps de travail, a été l'occasion de mettre en évidence le point de vue du groupe des employeurs selon lequel, à mesure que le monde du travail devient plus dynamique, il doit en être de même pour la réglementation du temps de travail. Rendre cette réglementation plus dynamique permettrait en effet de trouver un meilleur équilibre entre les besoins liés à la protection des travailleurs et les besoins en constante évolution des entreprises. Au cours de la discussion sur l'étude d'ensemble, le groupe des employeurs a relevé l'absence générale de flexibilité et la nature indûment restrictive de nombreuses conventions de l'OIT sur le temps de travail, qui ne sont pas en adéquation avec les réalités actuelles du monde du travail.

Par ailleurs, 24 cas individuels ont été examinés et ont donné lieu à l'adoption de conclusions. Cette année encore, nous avons mis l'accent sur la manière dont les conclusions ont été rédigées, car nous avons constaté une véritable adhésion tripartite aux résultats de la Commission de l'application des normes.

La discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme s'est déroulée, à juste titre, de manière ouverte, franche et libre. Le dialogue social et le tripartisme font partie de l'ADN de cette Organisation et sont d'une importance fondamentale pour la bonne exécution

---

du mandat de l'OIT. Ils sont également au cœur d'un certain nombre de normes internationales du travail et constituent un élément central des programmes de recherche, de renforcement des capacités et de partage des connaissances de l'OIT. La Commission de la discussion récurrente a également débattu de la diversité des situations et des besoins des mandants de l'OIT pour ce qui est du dialogue social et du tripartisme, ainsi que du caractère différent des enjeux et des possibilités qui s'offrent à eux. La commission a également réfléchi aux initiatives que pourrait prendre l'OIT à l'avenir pour mieux répondre aux besoins des mandants. Le cadre d'action proposé, qui figure dans les conclusions adoptées par la Conférence, contribuera à orienter l'action menée par les Etats Membres de l'OIT et le Bureau, avec le soutien des mandants, en vue de renforcer le dialogue social et le tripartisme à tous les niveaux pertinents.

J'en arrive maintenant à la discussion normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Le groupe des employeurs a toujours appelé de ses vœux un résultat qui ait réellement un impact, parce qu'il s'agit d'un sujet important. Nous nous sommes engagés, à l'échelle mondiale, à protéger les travailleurs et à lutter contre toute forme de violence ou de harcèlement qui constitue un comportement inacceptable, dans les limites de notre sphère d'influence. Toutefois, nous avons eu de sérieuses difficultés à parvenir à un consensus, à la fois en raison de la complexité du sujet et de l'insuffisance des éléments mis à disposition pour nos discussions. Le rapport de l'OIT présenté à la présente session de la Conférence n'a pas pris en considération des préoccupations pourtant importantes et légitimes des entreprises. En conséquence, les principales définitions approuvées dans les conclusions restent très problématiques.

Ces définitions ne nous aident pas à cerner précisément la portée des instruments ou à fixer des paramètres clés permettant de prévenir et d'éradiquer la violence et le harcèlement de manière efficace. Par exemple, l'absence de différenciation entre les notions de violence et de harcèlement posera d'énormes problèmes lorsqu'il s'agira de mettre en œuvre un éventuel instrument dans la pratique. Il est indispensable d'établir des notions et des limites claires pour bien définir la responsabilité juridique. Nous adopterons une approche constructive à l'occasion des prochaines étapes et espérons vraiment que le processus qui sera mis en œuvre d'ici à la publication du texte proposé pour la discussion de 2019 aboutira à des changements substantiels, afin que nous puissions, en 2019, adopter à l'unanimité un instrument important qui coïncidera avec le centenaire de l'OIT. Cela démontrera l'efficacité du tripartisme face à des problèmes fondamentaux sur le lieu de travail.

La coopération pour le développement est une question que le groupe des employeurs avait proposé d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence. La discussion générale à ce sujet a été un succès malgré certaines tensions. Les conclusions permettent de donner de nouvelles orientations aux mandants quant à une future stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement, compte tenu des objectifs de développement durable, de l'évolution du monde du travail et de la réforme du système des Nations Unies. Ces conclusions soulignent la nécessité d'une stratégie déterminée par la demande, qui réponde aux besoins véritables des mandants et qui propose des solutions adaptées aux réalités sur le terrain. Le rôle des partenariats public-privé sera également essentiel dans la stratégie future, et le groupe des employeurs contribuera à le renforcer.

Nos discussions en plénière au sujet de l'initiative sur les femmes au travail ont permis de renforcer notre engagement en faveur d'une action efficace pour l'égalité hommes-femmes. Comme nous l'avons déjà dit, ce n'est pas seulement la chose à faire, c'est aussi un pas extrêmement important vers l'amélioration de la productivité. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) et le groupe des employeurs, ainsi que nos collègues au sein du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT, s'engagent à s'occuper de cette question, tout d'abord pour évaluer les progrès réalisés à mesure que cette

---

initiative prendra son essor, mais également pour fournir des outils et des bonnes pratiques afin d'aider nos collègues employeurs qui souhaitent aller de l'avant dans ce domaine.

Pour conclure, je me dois de mentionner la situation des travailleurs des territoires arabes occupés, qui est extrêmement préoccupante de l'avis du groupe des employeurs. Je tiens à vous rappeler ce que le groupe des employeurs a déjà souligné, par le passé, sur la nécessité d'un effort ambitieux et concerté de la part de l'OIT et de la communauté internationale en vue de lancer un programme d'assistance technique à grande échelle qui serait propice à la création d'emplois dans ces territoires.

**M<sup>me</sup> Gono**

Vice-présidente travailleuse de la Conférence  
(*original anglais*)

C'est pour moi un grand plaisir et un honneur d'avoir été élue Vice-présidente de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. Je tiens à remercier tout particulièrement les délégués travailleurs pour la confiance qu'ils m'ont accordée.

Je souhaite remercier également les Présidents de la Conférence, M. Murad et M<sup>me</sup> Majali; le Vice-président gouvernemental, M. Elmiger; et le Vice-président employeur, M. Mattar, pour leur excellente coopération. Je remercie enfin le personnel du BIT pour son appui sans faille. Permettez-moi de revenir brièvement sur les divers sujets qui ont été traités pendant la Conférence.

Cette année encore, la Commission de l'application des normes a examiné l'application des normes internationales du travail dans 24 pays. Elle a examiné six cas faisant l'objet d'une double note de bas de page, pour lesquels la commission d'experts avait demandé aux gouvernements de fournir à la Conférence tous les renseignements nécessaires. Ces pays sont les suivants: l'Etat plurinational de Bolivie, pour la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; le Cambodge, pour la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; l'Erythrée, pour la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; Haïti, pour différentes conventions ayant trait au temps de travail; le Honduras, pour la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la République de Moldova, pour la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

Une liste de 18 pays supplémentaires avait été préalablement établie par consensus pour des conventions fondamentales, des conventions techniques et des conventions relatives à la gouvernance. Le groupe des travailleurs regrette toutefois qu'un certain nombre de pays dans lesquels se produisent des violations graves des droits fondamentaux n'aient pas été examinés par la commission. Ces pays sont notamment le Bangladesh, la Turquie, l'Indonésie, l'Egypte et le Guatemala.

Notre groupe se félicite des conclusions claires et directes que la commission a adoptées pour fournir des recommandations aux gouvernements sur les obligations qui leur incombent en vertu des conventions qu'ils ont ratifiées.

Les conclusions de cette année comportent également des demandes visant l'envoi d'une mission de haut niveau en Algérie et d'une mission de contacts directs à Bahreïn, dans l'Etat plurinational de Bolivie, en Malaisie, au Myanmar et au Nigéria.

La Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail a convenu qu'une convention complétée par une recommandation est essentielle pour signaler sans ambiguïté que la violence et le harcèlement sont inacceptables et constituent la négation même du travail décent. La commission a considéré qu'il convient d'accorder une attention particulière aux personnes les plus vulnérables et que certaines situations de travail



---

comportent un risque très élevé d'exposition à la violence et au harcèlement. La commission a ouvert de nouvelles perspectives en reconnaissant que la violence domestique a des répercussions sur le monde du travail.

Le groupe des travailleurs attend avec un vif intérêt de pouvoir achever ses travaux l'an prochain. Nous voulons en effet être certains d'avoir réussi à nous acquitter de la lourde responsabilité qui nous a été confiée: adopter une norme qui fera véritablement la différence pour les millions de travailleurs constamment soumis à la violence et au harcèlement dans leur vie professionnelle. La session du centenaire nous offrira l'an prochain une occasion historique de dessiner les contours d'un futur monde du travail dans lequel la violence et le harcèlement ne seront plus tolérés.

J'en viens maintenant à la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme. Il ressort de l'évaluation de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, effectuée en 2016, qu'il y a encore des difficultés considérables à surmonter pour que les bénéfices de la mondialisation soient partagés par tous. Dix ans après l'adoption de cette Déclaration, il nous incombe à tous de reconnaître que nous n'avons pas atteint notre objectif. Il est donc important de renouveler notre engagement en faveur du dialogue social et du tripartisme, et de son pilier, la négociation collective, en tant que modèle de gouvernance de l'OIT pour promouvoir la justice sociale.

Nous nous félicitons tout particulièrement de l'intensification de la campagne en faveur de la ratification universelle de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ainsi que de la rencontre de haut niveau qui sera organisée pendant la session du centenaire pour mettre en lumière l'importance de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Nous nous félicitons également de la décision de publier un rapport phare sur le rôle précieux que la négociation collective peut jouer dans la réduction des inégalités. Nous relevons avec satisfaction que l'on a pris conscience de l'utilité du dialogue social transnational pour remédier aux déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, et nous nous félicitons que l'OIT ait été invitée à jouer un rôle accru dans ce domaine. Nous voulons croire que les initiatives qu'il est proposé de mettre en œuvre dans les pays pilotes aideront à renforcer la cohérence des politiques touchant au travail décent et à la justice sociale et feront obstacle à l'adoption de mesures d'austérité et à la déréglementation aveugle. Nous attendons avec impatience le lancement de travaux de recherche sur l'accès des travailleurs des plates-formes numériques à la liberté d'association et à la négociation collective ainsi que la tenue d'une réunion d'experts qui permettra de déterminer les domaines d'action requis. Nous nous félicitons de la place prioritaire qui est accordée à l'égalité entre hommes et femmes et au renforcement de la participation des femmes au dialogue social. Un an avant la session du centenaire, nous nous devons de tout faire pour enrayer la progression des inégalités et faire de la justice sociale une réalité.

Permettez-moi de dire quelques mots sur les travaux de la Commission de la discussion générale sur une coopération efficace pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable. Nous souscrivons aux conclusions adoptées qui, en préambule, rappellent les principes clés qui régissent l'action de l'OIT dans le domaine de la coopération pour le développement et qui, de façon remarquable, mentionnent le mandat de l'OIT en matière normative. La promotion de la ratification et de l'application des normes internationales du travail, sur la base des observations des organes du système de contrôle de l'OIT, doit être au cœur de la coopération pour le développement de l'OIT. Il est impératif de respecter ces deux critères fondamentaux que sont la transparence et la responsabilité, en particulier lorsqu'il est question d'instruments financiers innovants et du rôle du secteur

---

privé dans le développement. Les conclusions réaffirment le rôle de l'OIT pour ce qui est de promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

Enfin, les conclusions rappellent qu'il est nécessaire d'assurer un meilleur équilibre entre les quatre piliers stratégiques de l'Agenda du travail décent et de renforcer les capacités organisationnelles des mandants. Elles définissent clairement la position des mandants vis-à-vis de la réforme du système des Nations Unies et préservent la spécificité que l'OIT doit à son mandat en matière normative, à son système de contrôle et à sa gouvernance tripartite.

Nous nous réunirons à nouveau l'an prochain pour célébrer le centenaire de l'OIT, un événement historique. Le groupe des travailleurs est prêt à collaborer avec les gouvernements et les employeurs pour démontrer la pertinence du mandat de l'OIT, à savoir donner réalité à un monde du travail où règne la justice sociale pour tous, conformément aux promesses de la Déclaration de Philadelphie.

## **M. Elmiger**

Vice-président gouvernemental de la Conférence

La Conférence m'a nommé Vice-président gouvernemental de sa 107<sup>e</sup> session. Je vous remercie de l'honneur que vous m'avez accordé, à moi-même ainsi qu'à mon pays, la Suisse.

J'ai eu le plaisir de travailler au sein du bureau de la Conférence, qui a été une équipe soudée et efficace. Je tiens à remercier le Président, M. Murad, et la Présidente, M<sup>me</sup> Majali, ainsi que les deux Vice-présidents, M<sup>me</sup> Gono et M. Mattar. La Conférence ne peut fonctionner sans le leadership de son Secrétaire général, M. Ryder, que je tiens à féliciter et à remercier ici. Il y a aussi de très nombreuses personnes qui travaillent d'arrache-pied pendant les deux semaines que dure la Conférence: administration, interprétation, traduction, relations officielles, protocole, sécurité, services techniques, documentation, et j'en passe. J'aimerais ici exprimer ma profonde reconnaissance à toutes ces collaboratrices et à tous ces collaborateurs du Bureau international du Travail et du Palais des Nations. N'oubliez jamais que vous êtes aussi les acteurs d'une Conférence réussie se déroulant sous les meilleurs auspices.

Les différentes commissions ont achevé leurs travaux sur des résultats positifs qui vont booster, j'en suis sûr, le futur de notre Organisation. Des orientations ont été données en matière de coopération efficace pour le développement ainsi qu'en matière de promotion du dialogue social et du tripartisme. Les bases de nouveaux instruments ont été jetées pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Puisse la seconde discussion de 2019 gommer les divergences existantes et marquer avec dignité le centenaire de l'Organisation.

La Commission de l'application des normes a traité 24 cas, en se focalisant sur des normes variées et en assurant une répartition géographique équilibrée. De très nombreuses interventions en plénière ont anticipé le centenaire de l'OIT en 2019. Elles ont appelé à une action renforcée pour promouvoir le travail décent, notamment en relation avec la discussion du rapport du Directeur général sur l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail. Un constat s'impose pour l'ensemble des Etats Membres de l'OIT: il n'y aura pas d'avenir du travail sans les femmes.

Nous le savons toutes et tous, 2019 sera l'année du centenaire de l'OIT, et la Conférence de juin célébrera cet événement historique. Mon pays, la Suisse, a annoncé officiellement son intention de présider la session du centenaire. Mes autorités ont donc pris note avec satisfaction de l'engagement du groupe des gouvernements de l'Europe occidentale visant à confier la présidence de la session de 2019 de la Conférence au pays qui a assumé la vice-présidence gouvernementale de la Conférence de cette année. Soyez

---

assurés, Monsieur le Directeur général, chères et chers délégué(e)s que mon pays et moi-même mettrons tout en œuvre pour contribuer au succès de la Conférence de l'an prochain.

## **Le Secrétaire général de la Conférence** (original anglais)

La session de la Conférence touche à sa fin. Comme nous l'avions tous anticipé, elle a été intense, parfois semée d'obstacles, mais elle a néanmoins donné des résultats.

Vous vous souvenez peut-être que, le premier jour de la présente session, j'ai invité tous les participants à travailler de manière constructive dans un esprit de tripartisme, à la recherche d'un consensus, en respectant la diversité des points de vue et des opinions, et ce dans le but d'atteindre les objectifs qui sont les nôtres. C'est précisément ce que vous avez fait. Les résultats obtenus le prouvent, et il n'aurait pas été possible de les obtenir autrement. C'est pourquoi je tiens tout d'abord à tous vous en féliciter et vous en remercier.

Le travail que vous avez effectué ces deux dernières semaines a, une fois encore, montré de la manière la plus concrète possible que le tripartisme fonctionne. Certes non sans difficulté, mais il fonctionne. Le tripartisme est non seulement un atout dans le monde du travail, mais aussi un antidote très puissant contre certaines des tendances négatives que nous observons dans le débat public et politique. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous devons le cultiver, le protéger et le mettre en pratique.

Une partie considérable des travaux de la session ont porté directement ou indirectement sur les questions de genre; je commencerai donc par ce thème en vous exposant la situation en ce qui concerne la participation des femmes à la présente session.

La Conférence a réuni 5 238 participants. Dans les délégations nationales tripartites, selon les indications de la Commission de vérification des pouvoirs, 32,7 pour cent de l'ensemble des ministres, délégués et conseillers techniques étaient des femmes. Ce pourcentage marque en quelque sorte un progrès et une légère amélioration par rapport à 2017, mais des différences notables persistent d'un groupe ou d'une région à l'autre. Je vous laisse le soin d'en évaluer la portée car, selon certains orateurs qui sont intervenus lors du débat en plénière, le rapport que j'ai présenté à la Conférence, intitulé *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*, ne donnait pas suffisamment d'informations et ne mettait pas assez l'accent sur les progrès déjà réalisés. Cela étant, je pense que tout le monde s'accorde à dire que le maintien du statu quo ne suffira pas et que les cinq éléments d'une nouvelle dynamique en faveur de l'égalité ont joué un rôle majeur dans l'accélération des progrès. Il faut leur donner plus de substance, et c'est ce que nous ferons à mesure que l'initiative sur les femmes au travail trouvera son aboutissement d'ici à l'année prochaine. Ces efforts devront ensuite contribuer à l'initiative sur l'avenir du travail pour la simple raison que l'avenir du travail tel que nous le voulons est, bien entendu, un avenir pleinement égalitaire.

A cet égard, il est évident que le lancement, cette année, de la négociation concernant les normes sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail revêt une importance considérable. Nous avons entendu dire ce matin que la tâche est difficile. Ce n'est guère surprenant, les choses sérieuses sont rarement faciles. Certes, plusieurs questions fondamentales devront être résolues au cours de l'année qui vient mais, pour ma part, je suis pleinement confiant qu'elles le seront. Je suis confiant car notre tripartisme continuera de porter ses fruits, comme durant ces deux dernières semaines, et confiant également en raison de l'importance même des enjeux. Il s'agit en réalité d'une question trop cruciale pour que l'on coure le risque d'échouer.

---

Le processus normatif est, bien évidemment, au cœur du mandat de l'OIT et de son fonctionnement, et ce processus est d'autant plus exigeant que la durée de la Conférence a été réduite à deux semaines.

En outre, les deux autres discussions, la discussion récurrente et la discussion générale, ont également porté sur l'un des objectifs stratégiques de l'OIT, le dialogue social, et l'un de ses principaux moyens d'action, la coopération pour le développement.

Pour ce qui est de la première, il importe que l'OIT reste vigilante afin que les discussions récurrentes, qui font désormais partie intégrante de la Conférence, puissent remplir efficacement les fonctions que celle-ci leur a tout récemment attribuées. Je pense que cela a été précisément le cas cette année. Je trouve également important que les conclusions adoptées soient allées bien au-delà du simple engagement de principe habituel en faveur du tripartisme, aussi essentiel qu'il puisse être. Ces conclusions ont également pris en compte les difficultés et les possibilités que les mutations profondes du monde du travail représentent pour le dialogue social. Cette tâche, si elle a été plus exigeante, était absolument nécessaire. Pourquoi? Parce que cela nous aide à comprendre, à l'approche du centenaire de l'Organisation, que, si le tripartisme est certes fondamental pour l'avenir de l'OIT et l'avenir du monde du travail, les instruments, la substance et la portée du tripartisme devront s'adapter et évoluer, comme cela a toujours été le cas, pour pouvoir remplir pleinement leurs objectifs à l'avenir.

Pour ce qui est de la deuxième, les conclusions sur la coopération efficace pour le développement ne pouvaient pas mieux tomber. Le fait que l'Assemblée générale a adopté une résolution sur la réforme du système des Nations Unies pour le développement au moment où se tenait la Conférence peut sembler symbolique, mais il faut selon moi y voir un autre signe. Il s'agit d'une étape politique cruciale qui confirme la nécessité urgente pour l'OIT – un acteur engagé du système des Nations Unies – de définir l'orientation future de ses activités de coopération pour le développement face à l'évolution constante de la situation. Les principes directeurs et la feuille de route adoptés au cours de la présente session de la Conférence répondent de manière rapide et concrète à cette nécessité. Ils seront très précieux pour orienter l'action menée par l'OIT en vue de mettre en œuvre les décisions adoptées par l'Assemblée générale.

Permettez-moi simplement d'ajouter que certains délégués à la Conférence et certains membres du Conseil d'administration ont fait part de la préoccupation et de la détermination absolue des mandants quant au fait que les nouvelles modalités de coopération des Nations Unies pour le développement ne devraient en aucun cas compromettre le rôle et la pratique du tripartisme au sein de l'OIT, mais devraient au contraire contribuer à la diffusion et à l'intensification du tripartisme à l'échelle du système des Nations Unies. A ce propos, je souhaiterais rappeler l'occasion vraiment extraordinaire qui s'offre à nous du fait que la réforme du système des Nations Unies est délibérément conçue pour améliorer la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et que le travail décent est au cœur de ce même programme. Si nous nous acquittons suffisamment bien de notre tâche, nous pourrions véritablement récolter ce que nous avons semé dans le cadre du programme établi à l'horizon 2015.

A la séance d'ouverture, j'ai décrit la Commission de l'application des normes comme le véritable pilier de la Conférence, et il est très gratifiant de constater que, cette année encore, la commission a achevé ses travaux avec succès. C'est extrêmement important pour ce qui concerne non seulement les fonctions spécifiques de la Conférence, mais aussi l'initiative en cours sur les normes, qui se poursuivra jusqu'au centenaire de l'Organisation l'année prochaine et bien au-delà. Il convient de souligner que la discussion sur l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail a mis en lumière l'une des difficultés majeures de cette initiative, à savoir garantir la pleine pertinence et l'efficacité des normes de l'OIT dans un contexte de profonde transformation.

---

Comme toujours, l'examen des cas individuels et l'adoption de conclusions les concernant ont été d'une importance cruciale, même si ce processus a été parfois difficile, voire sujet à controverse. A cet égard, il est judicieux de rappeler le message adressé par le Président de la République de Colombie, M. Santos Calderón, qui nous a honorés de sa présence la semaine dernière. Comme certains d'entre vous s'en souviennent, il a rappelé les relations difficiles de la Colombie avec le système de contrôle de l'OIT pendant de très nombreuses années, et notamment le rejet par le gouvernement des conclusions de l'OIT qui a failli donner lieu à la constitution d'une commission d'enquête sur la Colombie. Néanmoins, aujourd'hui, M. Santos Calderón a reconnu le rôle évident joué par ce système dans l'instauration de la paix et de la justice sociale dans son pays. Aussi, alors que nous œuvrons ensemble pour assurer un soutien tripartite complet en faveur d'un système de contrôle faisant autorité, gardons à l'esprit les leçons de l'histoire et inspirons-nous d'elles, sans nous laisser gagner par la fièvre que peut susciter une conjoncture particulière. Il s'agit en fait d'être du bon côté de l'histoire.

Outre la visite du Président Santos Calderón, nous avons eu l'honneur d'accueillir hier le Président de l'Irlande, M. Higgins, et le Président de la République centrafricaine, M. Touadéra, dans le cadre du Sommet mondial du monde du travail sur l'emploi et le travail décent au service de la paix et la résilience. Les deux présidents ont livré un puissant témoignage sur les réalités concrètes qui sous-tendent l'idée selon laquelle la justice sociale est la garantie nécessaire pour instaurer et pérenniser la paix. Ils se sont fait l'écho du passé, ont donné des repères pour l'avenir et nous ont rappelé les responsabilités urgentes du présent. Nous leur devons de la gratitude, mais plus encore nous leur devons l'orientation de notre action.

Il nous incombe notamment de faire tout ce qui est de notre ressort et qui relève de notre mandat pour améliorer concrètement la situation des travailleurs des territoires arabes occupés. Les possibilités d'y parvenir sont tangibles et je compte bien les saisir, mais nous aurons besoin de votre soutien actif pour espérer un succès réel et significatif.

J'en arrive au terme de mes réflexions sur ce qui a été accompli au cours de la présente session de la Conférence. Il me semble que bon nombre d'entre vous redoutent un peu de se voir infliger maintenant un long rappel de pure forme, inutile et probablement malvenu, ainsi qu'un mot d'encouragement au sujet de la session du centenaire de l'année prochaine. Rassurez-vous, ce ne sera pas le cas, non pas parce qu'il est tard et que vous êtes fatigués, mais parce que je sais que vous êtes conscients des enjeux de l'année prochaine, lorsque nous nous retrouverons ici pour la 108<sup>e</sup> session de la Conférence: rien de moins que l'avenir du travail tel que nous le voulons et l'avenir de l'OIT.

Permettez-moi de conclure en exprimant quelques remerciements. Nous avons commencé cette conférence avec un Président, M. Murad, ministre de la Jordanie, et nous l'avons terminée avec une Présidente, vous, M<sup>me</sup> Majali, qui venez également de la Jordanie. Vous nous avez tous deux guidés brillamment. Nous vous remercions, et nous nous félicitons de la sagacité de vos choix. Vous avez été soutenus de manière habile et collégiale par d'excellents Vice-présidents: M. Elmiger, représentant le groupe gouvernemental, M<sup>me</sup> Gono, représentant le groupe des travailleurs, et M. Mattar, représentant le groupe des employeurs. Je les remercie également pour les responsabilités respectives qu'ils ont assumées.

Comme je l'ai déjà dit, plus de 5 000 représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ont assisté à la Conférence ces deux dernières semaines. Vous êtes venus du monde entier. Vous avez travaillé de longues heures, sans relâche et de manière productive. Vous méritez donc également nos remerciements pour le dévouement, la détermination, la persévérance et, comme je l'ai déjà dit, pour cet esprit de tripartisme dont vous avez fait preuve.



---

Nombre d'entre vous ont tenu à exprimer leur gratitude aux personnes qui ont été à leur service pour soutenir leurs travaux: mes collègues du secrétariat du BIT, les interprètes, les techniciens, ceux qui vous ont préparé et servi des repas, qui ont garanti votre sécurité, ces jeunes collègues qui vous ont donné accès aux salles de réunion – et vous ont parfois empêchés d'y entrer – et tous ceux d'entre nous qui, je l'espère, vous ont mis à l'aise et vous ont accueillis ici. Je tiens par ailleurs à remercier tous mes collègues pour leur travail acharné et leur engagement. Ils font particulièrement honneur à l'Organisation internationale du Travail. Je vous remercie et vous souhaite un bon retour dans vos foyers.

**La Présidente**  
(*original anglais*)

Monsieur le Secrétaire général de la Conférence, je vous remercie vivement pour votre discours très inspirant et pour toutes les précisions que vous nous avez apportées. Je souhaiterais maintenant, avec votre permission, formuler quelques observations finales.

(*L'oratrice poursuit en arabe.*)

Permettez-moi tout d'abord de vous transmettre les cordiales salutations de M. Murad, qui a dû quitter Genève pour des raisons indépendantes de sa volonté. Je tiens également à remercier les gouvernements, les employeurs et les travailleurs qui ont renouvelé leur confiance à la Jordanie en lui confiant la présidence des séances restantes de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail. Je tiens à rappeler que mon pays, la Jordanie, sous la conduite de Sa Majesté le Roi Abdallah II, reste pleinement fidèle aux nobles principes et objectifs de notre Organisation.

En collaboration avec mes collègues, les membres du bureau, et avec le secrétariat de la Conférence, j'ai eu cette année l'honneur de contribuer au bon déroulement de la session et à la réalisation de nos nobles objectifs.

L'an prochain à la même époque, notre Organisation entrera dans son deuxième siècle d'existence. Il importe que nous soyons tous bien préparés pour cet événement majeur du centenaire, appelé à susciter un nouvel élan qui permettra à l'OIT d'œuvrer avec succès, pendant les cent ans à venir, à la défense des droits, à la mise en œuvre de la justice sociale et à la réalisation des objectifs et des principes de l'Organisation. Ce souci de l'avenir nous commande de redoubler d'efforts pour maintenir la valeur, la solidité et la fiabilité des normes et des programmes de notre Organisation et de nous préparer au mieux à ce deuxième siècle d'existence. Les difficultés qu'il nous faudra surmonter, qu'elles soient anciennes ou plus récentes, se dressent déjà devant nous, et il nous faut nous employer résolument à les affronter et à les résoudre au mieux.

Notre Conférence a eu cette année l'honneur d'accueillir des invités de marque, dont la plupart des messages et discours nous ont éclairés sur le futur visage du monde du travail, sur la marche à suivre dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, sur les moyens à mettre en œuvre pour renforcer la présence des femmes sur le marché du travail, sur les mécanismes qui permettront de combattre la violence et le harcèlement au travail et d'éliminer le travail des enfants et sur bien d'autres thèmes de réflexion abordés dans le cadre de cette session.

Le Directeur général, M. Ryder, nous a présenté son rapport intitulé *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*. Ce rapport a été grandement apprécié par tous les délégués, qui ont jugé qu'il pourrait servir de fil rouge pour l'élaboration de plans et de stratégies adaptés aux spécificités et au contexte propres à chaque Etat. M. Ryder nous a également rappelé que le dialogue social est le seul moyen d'assurer une écoute et un échange véritables, que ce soit parmi les représentants des gouvernements, des employeurs ou des travailleurs.

---

La Conférence s'est honorée de la présence de chefs d'Etat d'une clairvoyance remarquable. Ainsi, le Président de la République de Colombie, M. Santos Calderón, lauréat du prix Nobel de la paix pour son rôle dans la conclusion d'un accord destiné à mettre un terme au plus long conflit qu'ait connu le continent américain, nous a rappelé que la paix est un facteur déterminant pour l'égalité des chances, l'égalité entre hommes et femmes et le travail décent. Nous l'avons écouté attentivement lorsqu'il nous a dit que la paix ne se limite pas au simple silence des armes, mais constitue un processus qui comporte des dimensions politiques, économiques et sociales. Œuvrer pour la paix, c'est aussi proposer des emplois de qualité et réduire la pauvreté et les inégalités.

Les participants au Sommet sur le monde du travail ont eux aussi examiné les moyens de mettre le travail décent au service de la paix et de la stabilité. Dans le cadre d'une réflexion déployée autour de diverses thématiques, ils ont rappelé que le maintien de la paix passe par la création d'emplois pour les jeunes et ont particulièrement insisté sur la nécessité d'établir des partenariats de qualité.

De prestigieux intervenants ont participé à la table ronde organisée dans le cadre du Sommet, dont le Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés, M. Grandi, qui a évoqué les divers problèmes auxquels sont confrontés de nombreux pays, comme le Liban, la Jordanie et la Turquie, et suggéré diverses solutions envisageables. Nous avons également eu l'honneur d'écouter le Président de l'Irlande, M. Higgins, qui a déclaré que le monde entier devait écouter le message de l'OIT et qui a salué l'ambition de cette dernière de contribuer aux initiatives visant à établir une nouvelle charte mondiale sur la préservation de la paix dans le monde entier. Selon lui, l'investissement dans des programmes de consolidation de la paix fondés sur les droits aura pour effet non seulement de sauver des vies humaines, mais aussi de dégager un énorme potentiel de prospérité et d'épanouissement pour l'homme, potentiel qui sera lui-même le levain d'une paix nourrie par la solidarité internationale entre les hommes et soutenue par une connaissance approfondie des réalités économiques et sociales, ainsi que par l'aspiration à l'égalité – égalité entre hommes et femmes, égalité économique, égalité sociale et égalité des chances. Nous avons également eu l'honneur de recevoir la visite du Président de la République centrafricaine, M. Touadéra, qui a évoqué devant nous les différents défis auxquels son pays est confronté et les moyens mis en œuvre pour les relever, grâce notamment à un soutien approprié de l'Organisation.

Divers événements ont été organisés, notamment la Journée mondiale contre le travail des enfants, qui coïncidait avec le vingtième anniversaire de la Marche mondiale contre le travail des enfants. Tous les intervenants, dont M. Satyarthi, prix Nobel de la paix, ont déclaré que les efforts déployés pour traiter les diverses problématiques liées au travail des enfants allaient se poursuivre, l'objectif étant de parvenir à l'élimination de ce fléau.

Je me dois de signaler que l'Organisation arabe du travail a également organisé une manifestation très importante pour soutenir les employeurs et les travailleurs dans les territoires arabes occupés (y compris le territoire palestinien occupé). Cet événement, véritable geste de solidarité, a été l'occasion de nous rappeler, à l'instar du rapport du Directeur général, que l'occupation explique en grande partie la détérioration de la situation économique des territoires arabes occupés, que l'amélioration de la situation et la création d'emplois décents dans ces territoires passe par le dialogue et que l'ensemble des organisations et des Etats doivent poursuivre leurs efforts en vue d'atteindre cet objectif.

La plupart de nos travaux se sont naturellement déroulés dans le cadre des commissions techniques, dont nous avons suivi attentivement les discussions et les déclarations. Les membres de ces commissions ont travaillé de longues heures, parfois jusqu'à minuit, voire plus.

Je commencerai par la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, qui a adopté des conclusions très importantes et très utiles visant à renforcer

---

le dialogue social et à donner ainsi aux partenaires sociaux les moyens de continuer à progresser sur les voies les plus prometteuses pour l'avenir. Les conclusions de la commission et les travaux effectués dans le cadre de la discussion récurrente ne sont pas seulement des outils qui nous permettent d'être à la hauteur des enjeux actuels du monde du travail, mais aussi des apports essentiels au regard d'une considération très importante mise en lumière par le Directeur général dans son discours d'ouverture, à savoir que, s'il est parfois très difficile de se parler, il est essentiel de savoir s'écouter les uns les autres avec la plus grande attention. La commission est finalement parvenue à un consensus sur un ensemble de conclusions concrètes, et les partenaires tripartites ont réaffirmé leur attachement aux principes du dialogue social et du tripartisme pour l'élaboration des politiques. La mission dont est investie l'OIT est très importante, surtout dans l'optique du centenaire que nous nous apprêtons à célébrer, et pleinement conforme au Programme de développement durable à l'horizon 2030 et aux objectifs de développement durable pertinents.

La Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail a tenu sa première discussion. Comme le Secrétaire général de la Conférence l'a rappelé dans son discours d'ouverture, l'OIT n'a que très rarement la possibilité de négocier une nouvelle norme. Nous sommes tous conscients que cette question est très importante et que son examen vient à point nommé. Il importe dès lors que les différents groupes parviennent à s'entendre – ce qui est déjà en soi une entreprise d'envergure – sur les mesures à prendre pour établir une nouvelle convention sur la violence et le harcèlement contre les hommes et les femmes dans le monde du travail.

La commission est parvenue à la conclusion que la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont des phénomènes universels qui ont de très lourdes répercussions sur les individus, les familles, les entreprises et les communautés. Les discussions ont été approfondies et parfois intenses, ce qui n'est guère surprenant lorsqu'on sait que c'est la première fois que l'OIT négocie des normes du travail sur ce sujet multidimensionnel et d'une grande complexité. Si certains participants ont estimé que les définitions étaient parfois très vagues, d'autres ont jugé que cela leur conférait la souplesse nécessaire pour pouvoir être appliquées dans différents contextes nationaux. S'il nous reste encore un long chemin à parcourir avant l'établissement d'un instrument, nous disposons déjà de bases solides pour la poursuite de la discussion l'an prochain.

J'en viens maintenant à la Commission de l'application des normes, pièce maîtresse du mécanisme des normes internationales du travail chargée de veiller à ce que les pays respectent les normes de l'OIT. La commission a de fait examiné 24 cas individuels, et nous avons tous assisté à l'approbation de son rapport et à l'adoption de ses conclusions.

La Commission de la discussion générale sur une action efficace de l'OIT en faveur de la coopération pour le développement a consacré d'intenses débats aux futures activités de l'OIT dans le domaine de la coopération pour le développement. Certains membres de la commission ont fait observer que les divers changements sociaux, économiques et environnementaux qui se produisent dans le monde du travail s'accompagnent de grandes difficultés, mais aussi de grandes possibilités. D'autres membres ont évoqué toutes les conséquences des conflits et des catastrophes, comme les pertes en vies humaines et les déplacements de population, et rappelé que certains pays ont dû faire face à un afflux considérable de réfugiés. Il importe qu'une telle charge soit partagée de manière plus équitable et plus prévisible. La commission a également adopté certaines conclusions de la plus haute importance.

Je tiens ici à réitérer mes remerciements et ma reconnaissance à toutes celles et à tous ceux qui ont travaillé dans les commissions, aux délégués qui ont participé aux discussions ainsi qu'aux équipes d'appui technique et administratif qui ont fait tout ce qui était en leur pouvoir pour faciliter les travaux des commissions.

---

Par ailleurs, la Conférence a approuvé les amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), qui avaient été présentés par le groupe des représentants des gens de mer et adoptés par la Commission tripartite spéciale. Elle a en outre abrogé six conventions et retiré trois recommandations.

Dans le monde d'aujourd'hui, les défis à relever sont énormes et le contexte économique et social est souvent alarmant. Certains pays sont également confrontés à des crises politiques. Ces facteurs ont eu pour effet de faire progresser les chiffres du chômage, en particulier chez les femmes. Il nous incombe par conséquent, sous la direction de l'OIT, de collaborer afin de veiller à ce que l'Organisation dispose des ressources financières nécessaires pour être en mesure, en concertation avec ses partenaires, de relever efficacement ces défis.

Je tiens à remercier le Vice-président gouvernemental, M. Elmiger; le Vice-président employeur, M. Mattar; et la Vice-présidente travailleuse, M<sup>me</sup> Gono, pour la solidarité exemplaire dont ils ont fait preuve. Je suis très fier d'avoir travaillé avec eux et je tiens à les remercier et à leur témoigner tout mon respect.

Je souhaite également remercier et féliciter M. Ryder pour tout ce qu'il a accompli dans le cadre de son premier mandat. Je sais que, avec lui au poste de Directeur général de notre noble Organisation, nous sommes entre de bonnes mains et que nous serons en mesure d'aller de l'avant et de relever les défis qui nous attendent.

*(L'oratrice poursuit en anglais.)*

Avant de terminer, je tiens également à remercier plusieurs personnes pour leur soutien: M. Llobera, Directeur des services du secrétariat; M<sup>me</sup> Dimitrova, Greffière de la Conférence, et son équipe, notamment M<sup>mes</sup> Peniche, Ontal et Mbinkar-Gondo; M<sup>me</sup> Juvet-Mir, cheffe du Protocole, et son équipe; enfin, ma propre équipe, composée de M<sup>mes</sup> Hamed et Zayed, qui m'a apporté tout son soutien et qui a apporté un soutien comparable au ministre qui m'a précédée.

*(L'oratrice poursuit en arabe.)*

Je tiens aussi à remercier chaleureusement tout le personnel technique, administratif et logistique, toutes celles et tous ceux qui ont contribué au succès de la session, notamment les interprètes qui nous ont grandement facilité la tâche, et toutes les personnes qui ont participé à nos travaux.

Je souhaiterais, pour conclure, évoquer quelques paroles prononcées par Sa Majesté le Roi Abdallah II à la 91<sup>e</sup> session de la Conférence. Il nous a rappelé que c'est à l'œuvre que l'on connaît l'ouvrier. L'œuvre de l'OIT montrera aux générations futures la force de son engagement en faveur de la paix, de l'égalité et de la justice. Nous pouvons réaliser ce que nous croyons juste et, en œuvrant tous ensemble dans un esprit de respect mutuel, nous pouvons atteindre notre objectif.

## **Le Secrétaire général de la Conférence** *(original anglais)*

Avant que ne soit déclarée close cette 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, il nous reste une importante formalité à accomplir. D'aussi loin que je me souviens, c'est la tradition à la Conférence de remettre à son Président le marteau de la Conférence gravé à son nom. C'est non seulement un symbole d'autorité mais aussi l'expression de notre profonde gratitude pour le travail accompli. Ainsi, Madame la présidente, permettez-moi de vous remettre le marteau de la Conférence.

---

**La Présidente**  
*(original anglais)*

Je vous remercie Monsieur le Secrétaire général de la Conférence. Faisant usage de mon marteau, je déclare close la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

*(La séance est levée et la session, close à 17 h 35.)*