

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 l'étude d'ensemble concernant la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.....	3
B. Discussion des cas de manquements graves des Etats Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes	26
C. Informations et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels)	36
ALGÉRIE (ratification: 1962)	36
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	36
BÉLARUS (ratification: 1956)	48
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	48
ÉTAT PLURINATIONAL DE BOLIVIE (ratification: 1977).....	60
Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970	60
BRÉSIL (ratification: 1952)	73
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	73
CABO VERDE (ratification: 2001)	96
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	96
EGYPTE (ratification: 1957).....	103
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	103
EL SALVADOR (ratification: 1995).....	115
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	115
ETHIOPIE (ratification: 1999)	126
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	126

FIDJI (ratification: 2002).....	140
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	140
HONDURAS (ratification: 1956).....	155
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	155
INDE (ratification: 1949)	174
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	174
IRAQ (ratification: 2001).....	191
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	191
KAZAKHSTAN (ratification: 2000)	200
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	200
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE POPULAIRE LAO (ratification: 2005)	215
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	215
LIBYE (ratification: 1961)	224
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	224
MYANMAR (ratification: 1955)	231
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	231
NICARAGUA (ratification: 1981)	246
Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	246
PHILIPPINES (ratification: 1953).....	261
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	261
SERBIE (ratification: 2000).....	281
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	281
TADJIKISTAN (ratification: 1993)	288
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	288
TURQUIE (ratification: 1993)	292
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	292
URUGUAY (ratification: 1954).....	306
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	306
YÉMEN (ratification: 2000)	323
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	323
ZIMBABWE (ratification: 2003).....	329
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	329
 Annexe I. Tableau des rapports dus en 2018 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 20 juin 2019) (articles 22 et 35 de la Constitution)	 347
 Annexe II. Tableau statistique des rapports sur les conventions ratifiées (article 22 de la Constitution) – Relevé des rapports reçus au 20 juin 2019	 351

A. DISCUSSION SUR L'ÉTUDE D'ENSEMBLE CONCERNANT LA RECOMMANDATION (N° 202) SUR LES SOCLES DE PROTECTION SOCIALE, 2012

Président – J'invite maintenant la commission à examiner l'étude d'ensemble concernant la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, intitulée *Protection sociale universelle pour la dignité humaine, la justice sociale et le développement durable*.

Membres travailleurs – Il n'est pas anodin que l'étude d'ensemble de cette année, consacrée à la protection sociale, coïncide avec le centenaire de notre Organisation. En effet, la nécessité de promouvoir une protection sociale universelle a toujours été au cœur des préoccupations de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Cela figure notamment dans la Constitution, qui fait de multiples références à des aspects concernant la protection sociale. Cela s'est également traduit par l'élaboration de plusieurs normes importantes.

L'étude d'ensemble, examinée lors de cette session, concerne la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012. Elle contient une analyse pointue et de précieuses informations. A cet égard, et au nom du groupe des travailleurs, j'adresse à la commission d'experts mes plus vifs et sincères remerciements pour le travail accompli.

Permettez-moi de partager avec vous quelques réflexions concernant cette étude. En premier lieu, il importe de faire le point sur les principes. La recommandation n° 202 constitue un instrument unique en son genre, dans la mesure où c'est le seul qui prévoit une définition de la notion de socles de protection sociale. De plus, elle ne se contente pas seulement de fixer des résultats à atteindre, mais donne également des orientations pour les Etats Membres dans l'élaboration de leurs politiques. Ce texte se distingue également par le fait qu'il représente le premier instrument international destiné à définir les garanties élémentaires de sécurité sociale, de sorte à permettre à chaque être humain de vivre dignement et en bonne santé. La recommandation repose entre autres sur deux principes: l'élaboration de socles de protection sociale, qui doit, d'une part, se matérialiser plutôt par des droits ancrés dans la loi et, d'autre part, être fondée sur la solidarité. Ce sont ces deux dimensions de droit et de solidarité qui permettent de distinguer la sécurité sociale de la charité.

L'étude d'ensemble souligne à juste titre le lien qu'il y a entre le développement économique et social et la protection sociale. En effet, encore trop souvent, des Etats sont amenés à réduire les dépenses sociales et les investissements publics dans le développement des compétences. Cela procure parfois un avantage compétitif à court terme, mais cela se fait au détriment de la croissance économique et sociale à long terme. En outre, cela empêche l'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre et l'élévation du niveau des compétences. Dans le même sens, la recommandation implique que les Etats doivent étendre leur couverture et améliorer le niveau de protection sociale.

En effet, la notion de socle ne signifie pas uniquement «couverture minimale», mais implique surtout que le socle soit une base pour construire des systèmes plus élaborés. Malheureusement, nous devons déplorer en période de crise ou d'austérité budgétaire que les Etats commencent d'abord par une réduction des budgets affectés à la sécurité sociale, alors que cette voie ne doit être envisagée qu'en dernier recours. En outre, les restrictions budgétaires doivent être limitées dans le temps. Il y a ce qui est strictement nécessaire pour préserver la pérennité budgétaire du système. Les mesures observées dans plusieurs pays vont malheureusement au-delà de ces limites.

L'un des aspects essentiels de la recommandation concerne sa portée universelle. Il s'agit de faire en sorte que toute personne ait accès, tout au long de sa vie, aux soins de santé essentiels, qu'elle puisse bénéficier d'une sécurité

élémentaire de revenu et d'une élévation du niveau de ses protections. L'objectif d'universalité ne peut être atteint que si le système de protection sociale respecte le principe de non-discrimination et d'égalité hommes-femmes.

Il ressort de l'étude d'ensemble que cet aspect présente encore de nombreuses lacunes dans plusieurs pays, et ce en dépit des législations qui sont adoptées pour lutter contre la discrimination. Nous observons également qu'il persiste encore des inégalités de couverture et d'accès. Ces inégalités peuvent se fonder notamment sur le genre, le handicap, l'origine ethnique, la forme de l'emploi, et en particulier lorsque celui-ci est atypique. Cette triste réalité n'est pas l'apanage des pays à faible revenu, mais s'observe également dans les pays à moyen revenu et à revenu élevé.

Au-delà des principes qui doivent encadrer les socles de protection sociale, il convient de se pencher également sur leur mise en œuvre. Si des efforts importants ont été fournis pour donner effet à la recommandation, force est d'observer que certains constats sont alarmants. Ainsi, en matière de soins de santé, l'étude d'ensemble indique que seuls 61 pour cent de la population mondiale bénéficient d'une couverture santé obligatoire, et plus de 50 pour cent n'ont pas accès à des soins de santé essentiels et suffisants. Les causes de ces déficits sont clairement identifiées. Il s'agit du sous-financement des prestations de santé, de la pénurie de personnel de santé et des taux élevés de paiement au titre du reste à charge, autrement dit de la partie que le patient doit supporter après l'intervention du système public de santé.

Il s'agit de phénomènes que l'on observe dans pratiquement tous les pays, mais avec un degré de gravité plus important en Afrique, en Asie et dans le Pacifique. Il en résulte qu'une amélioration significative de cette situation passe par des solutions qui s'en prennent aux racines du problème, en assurant un financement adéquat, une couverture qui englobe toutes les régions du pays, c'est-à-dire rurales et urbaines, et l'affectation en même temps d'un nombre suffisant de personnel de santé.

Des constats préoccupants sont également à souligner concernant la garantie de sécurité élémentaire de revenu. En effet, moins de 60 pour cent des gouvernements signalent l'existence de régimes et de prestations garantissant la sécurité de revenu pour les enfants. Par ailleurs, seuls 68 pour cent des personnes qui ont dépassé l'âge de la retraite perçoivent une pension, et dans les pays à faible revenu cette proportion tombe à moins de 20 pour cent.

L'auteur russe Dostoïevski écrivait que l'on mesure le degré de civilisation d'une société à l'état de ses prisons. Je suis tenté de le paraphraser en disant que l'on mesure le degré de civilisation d'une société aux soins qu'elle apporte à ses membres, et à ses membres les plus fragiles, en particulier les enfants et les plus âgés.

Porter nos sociétés à des degrés de civilisation plus élevés nécessite non seulement de garantir un revenu adéquat, mais aussi de s'assurer que celui-ci est adéquat via des procédures transparentes et une concertation avec les représentants des personnes concernées.

Je souhaite encore m'arrêter un instant sur le sujet concernant les personnes âgées. Une musique s'est installée ces dernières années, ces derniers temps, selon laquelle il faudrait nécessairement repousser l'âge d'accès à la pension pour assurer la viabilité des régimes de retraite. Ce refrain est fondé sur l'idée selon laquelle, puisque nous vivons plus longtemps, nous devrions travailler plus longtemps. Pourtant, cette affirmation n'a pas l'évidence à laquelle elle prétend.

D'une part, l'augmentation de l'espérance de vie est un constat basé sur une moyenne, et une moyenne ne dit rien sur les disparités qu'il y a entre les différentes catégories

de travailleurs. De plus, une augmentation de l'espérance de vie en soi n'est pas pertinente et il vaut mieux se rapporter à l'espérance de vie en bonne santé. Ces deux indicateurs n'évoluent pas de la même manière, et le deuxième a même tendance à stagner. D'autre part, l'allongement des carrières n'est qu'un des leviers sur lesquels les Etats peuvent s'appuyer pour faire face au défi du vieillissement de la population. D'autres leviers sont mobilisables, comme un relèvement des cotisations, un financement complémentaire, ou encore une politique migratoire plus dynamique. Bref, comme souvent, la question se résume plutôt à un choix politique. Au lieu d'insister sur un relèvement de l'âge de la pension, il serait plus judicieux de mettre en place des dispositions permettant aux travailleurs de continuer à travailler jusqu'à l'âge actuellement exigé pour la retraite. Vous conviendrez avec moi que le but de la pension n'est pas d'accompagner les travailleurs sur un cours laps de temps entre le chantier et leur lit de mort. Il s'agit plutôt de leur permettre de disposer du temps pour se consacrer à d'autres activités et de se reposer à la fin de leur carrière. Les régimes de pension doivent assurer cet objectif tout en garantissant des prestations décentes.

En termes de moyens pour atteindre ces objectifs, soulignons que si les régimes contributifs et non contributifs s'avèrent complémentaires, il est indéniable que les régimes contributifs tendent à fournir des niveaux plus élevés de sécurité et de revenu. Les régimes non contributifs quant à eux jouent un rôle majeur pour les personnes non couvertes par les régimes contributifs. Concernant la mise en œuvre des socles de protection, il convient de mettre l'accent sur l'importance d'une politique nationale de la protection sociale. Élaborée de manière holistique, elle doit fixer les objectifs et prévoir un suivi. En s'engageant sur cette voie, l'on peut améliorer la coordination au sein des systèmes de protection sociale mais aussi avec d'autres domaines de politique publique.

Par ailleurs, un élément central dans la phase d'élaboration concerne le dialogue social. Celui-ci est le garant d'un système de protection sociale viable et durable. La recommandation y fait d'ailleurs référence à deux reprises. Une fois en opérant un lien avec le respect de la négociation collective et la liberté syndicale, et une deuxième fois en louant la participation tripartite. Accorder une place importante au dialogue social s'impose non seulement en raison de la nécessité de tenir compte de l'intérêt de toutes les parties prenantes, mais aussi du fait que, dans les régimes contributifs, employeurs et travailleurs assurent une partie significative du financement.

Un des défis majeurs auxquels est confrontée la protection sociale dans plusieurs pays est celui de l'économie informelle. A cet égard, l'étude d'ensemble livre une voie de solution très stimulante afin de permettre des transitions du secteur informel vers le secteur formel. Elle suggère de le faire en garantissant progressivement un niveau élémentaire de sécurité et de revenu et de soins de santé, essentiel pour tous, grâce à un socle de protection sociale défini à l'échelle nationale. Parallèlement, l'intégration de toutes les personnes dans des régimes de sécurité sociale contributifs doit être facilitée. Cela peut se réaliser grâce au retrait des barrières légales, financières et administratives respectives, ainsi que des mesures incitatives visant à promouvoir la formalisation des relations de travail. Parmi les mesures souvent préconisées pour améliorer la protection sociale, l'on retrouve celles qui consistent à cibler les prestations sur la pauvreté. Malgré le caractère louable de l'objectif sous-jacent, il n'en reste pas moins que ce procédé suscite des réserves. D'une part, il risque de se retrouver en porte-à-faux avec l'objectif d'universalité de la protection sociale, puisque celle-ci ne s'adresserait qu'à ceux qu'on considère comme étant les plus démunis. D'autre part, comme le mentionne l'étude d'ensemble, cela s'avère souvent coûteux, car le ciblage implique la collecte de données et la réévaluation régulière de la situation des bénéficiaires pour vérifier les conditions d'éligibilité.

Je souhaite encore insister sur trois points, brièvement. Premièrement, l'étude d'ensemble constate que les lacunes constatées dans la protection sont en grande partie dues à l'absence du financement nécessaire. La responsabilité du financement incombe en dernière analyse à l'Etat. Lorsque le système de protection sociale n'est pas en mesure d'accorder une protection ou lorsque les prestations sont inférieures aux seuils de pauvreté nationaux, cela signifie que l'Etat n'assume pas sa responsabilité. Il faudrait même que dans chaque pays soit fixé un niveau de dépense sociale incompressible correspondant à ce qui est nécessaire pour assurer à la population une vie dans la dignité.

Deuxièmement, la meilleure garantie d'une durabilité financière repose sur un financement collectif. Par conséquent, toutes les mesures de privatisation de la protection sociale qui visent à faire reposer son financement sur l'individu au détriment d'un dispositif public sont incompatibles avec ce principe. A ce propos, nous notons avec intérêt que les Etats qui sont allés le plus loin sur cette voie ont tous opéré un retour vers des bases de financement collectif et solidaire.

Finalement, troisièmement, il n'est pas possible de régir des réalités que l'on ignore; mesurer c'est savoir. Il est donc indispensable de développer les outils de collecte et d'analyse des données; les orientations statistiques fournies par l'OIT dans ce cadre devraient être davantage élaborées.

Afin de clore mon propos, je souhaite évoquer un des seuls regrets que nous avons en tant que groupe des travailleurs par rapport à cette étude. En effet, bien qu'elle en reconnaisse toute l'importance, l'étude ne consacre que peu de place aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Ces matières sont pourtant d'une importance cruciale et établissent des liens féconds avec d'autres normes de l'OIT, comme celles relatives à la prévention sur le lieu de travail et celles sur les inspections. La commission d'experts a sans doute été guidée par une sagesse shakespearienne qui invite à ne pas trop embrasser pour ne pas mal étreindre.

La recommandation n° 202 représente un outil stimulant pour assurer et étendre la protection sociale et garantir la dignité humaine. J'émet le souhait de voir cette préoccupation guider nos discussions et inspirer nos conclusions.

Membres employeurs – Je remercie la commission d'experts et le Bureau pour cette étude d'ensemble sur laquelle je souhaite m'exprimer en détail. Le fait qu'elle porte sur un seul instrument nous permet d'examiner minutieusement les dispositions de la recommandation n° 202 et de nous intéresser comme il se doit aux différentes facettes des questions abordées dans cet instrument.

L'étude d'ensemble permet de mieux comprendre les recommandations autonomes qui constituent une forme particulière de norme de l'OIT. Bien qu'elles ne puissent être ratifiées, les recommandations autonomes peuvent fournir des orientations pertinentes et complètes et donc avoir une forte incidence sur les Etats Membres de l'OIT. Les recommandations autonomes peuvent aussi être facilement et rapidement remplacées et mises à jour. Il convient de s'intéresser à des façons concrètes de mettre à disposition et de partager les informations relatives à leur application, par exemple au moyen de bases de données en ligne sur les bonnes pratiques.

La question des socles de protection sociale répond à un objectif majeur de développement et offre une base essentielle pour des économies productives et des sociétés stables. S'il existe des différences importantes en matière de couverture et de niveaux de protection sociale entre les pays développés et en développement, ainsi qu'entre les risques individuels couverts, il s'agit d'un domaine auquel les décideurs du monde entier devraient constamment accorder toute l'attention qu'il mérite. L'objectif et le principe directeur des socles de protection sociale devraient tendre vers une couverture universelle sans mettre en péril

les initiatives et la participation du secteur privé. Il est essentiel que les socles de protection sociale soient crédibles et inspirent confiance, ce qui exige une planification rigoureuse et l'adoption d'une approche à long terme. Les régimes de sécurité sociale devraient faire partie intégrante de la planification nationale du développement durable en fonction des besoins et des moyens du pays et favoriser la création de l'emploi formel et d'entreprises favorables. La recommandation fournit des exemples de types de prestation et de mécanismes de financement pour les socles de protection sociale, mais n'indique aucune préférence ni ne bride l'innovation ou le développement pour autant qu'ils mènent à des régimes performants et efficaces dans le contexte national.

Nous constatons avec satisfaction que 114 gouvernements, 11 organisations d'employeurs et 44 organisations de travailleurs ont fourni des informations sur la recommandation. Sur ces observations générales, nous aspirons à un échange fructueux de vues cet après-midi.

Je vais maintenant commenter les différentes parties de l'étude d'ensemble. Je vais d'abord aborder les chapitres 1 à 10 et, lors de mon intervention finale, j'aborderai les chapitres 11 à 13. Au paragraphe 26, l'étude d'ensemble fournit une vue d'ensemble des tendances, des difficultés et des possibilités actuelles. Elle y déplore la stagnation et le déclin du recul de la pauvreté et constate que l'inégalité augmente. Nous estimons que cette description est abusivement négative et qu'elle ne reflète pas correctement les importants progrès réalisés ces dernières décennies.

Par exemple, selon la Banque mondiale, en 1982, 42 pour cent de la population mondiale était pauvre. En 2013, ce chiffre n'était plus que de 10,7 pour cent et a sûrement continué de baisser ces dernières années. Les socles de protection sociale ne peuvent réduire les inégalités que de façon limitée, car ils ne peuvent garantir qu'un niveau minimum de subsistance. Par conséquent, les socles de protection sociale ne constituent qu'un élément de l'ensemble du dispositif destiné à assurer la cohésion des sociétés. Il convient d'accorder à d'autres éléments, comme la promotion de l'égalité d'accès à une éducation et à une formation professionnelle de qualité, toute l'attention qu'ils méritent.

Nous partageons l'avis exprimé au paragraphe 34 selon lequel les tendances démographiques, en particulier la croissance rapide de la population dans les régions en développement, peuvent fortement compliquer la mise en place et la viabilité de socles de protection sociale. Ce problème ne peut être surmonté qu'en adoptant plusieurs politiques à la fois, en particulier en matière de promotion de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Sans une telle série de politiques, les efforts destinés à réduire la pauvreté en mettant en place des socles de protection sociale seront probablement compromis.

Permettez-moi maintenant de passer aux différentes parties et chapitres du rapport. La première partie est consacrée à la recommandation sur les socles de protection sociale en tant que cadre directeur à la réalisation du droit à la sécurité sociale et au développement durable. Permettez-moi de commencer par le premier chapitre qui aborde les objectifs, principes et caractéristiques principales. Nous sommes d'accord avec l'avis exprimé au paragraphe 71 au sujet de la nécessité d'adopter une approche globale et intégrée encourageant la mise en œuvre de socles de protection sociale en tant qu'élément indispensable de systèmes nationaux de protection sociale plus vastes.

Toutefois, nous souhaiterions organiser différemment les priorités et souligner l'importance de politiques propices à la pérennité des entreprises, au développement des compétences et à la création d'emplois. On ne peut faire durablement reculer la pauvreté et la vulnérabilité que par l'emploi productif. En outre, l'efficacité du système des socles de protection sociale dépend de la capacité des économies à

fournir les ressources nécessaires. Le principe de la durabilité de ces systèmes est donc un point extrêmement important dans cette discussion.

Passons au chapitre 2 et aux paragraphes 102 à 109. Nous sommes d'accord avec l'importance de la solidarité sociale, mais souhaiterions insister sur le juste équilibre entre la solidarité sociale, d'une part, et les initiatives et les participations du secteur privé, d'autre part. Le point de départ et la base de la solidarité sociale doivent être les régimes privés. La solidarité sociale a, pour nous, une certaine connotation de volontariat. La solidarité sociale ne doit donc pas être sollicitée à l'extrême, ce qui peut arriver lorsque les prestations sociales de base sont trop généreuses et que la charge financière des garanties élémentaires de protection sociale pour la population en général est trop élevée ou perçue comme trop élevée. Il s'agit malheureusement d'un élément important que l'étude d'ensemble passe sous silence.

Selon le paragraphe 156, la réalisation progressive des objectifs de la recommandation implique que les Etats ne devraient pas prendre de mesures délibérément régressives susceptibles d'entraîner une réduction de la protection. L'étude d'ensemble poursuit en affirmant que les mesures rétrogrades ne devraient pas dépasser ce qui est strictement nécessaire pour préserver la durabilité financière et fiscale du système et ne pas entraîner une atteinte à la solidarité. Nous ne sommes pas entièrement d'accord avec cette interprétation. De notre point de vue, des mesures rétrogrades exceptionnelles peuvent aussi se justifier pour d'autres raisons que la durabilité financière et fiscale du système, par exemple lorsque les prestations financières de base sont trop généreuses ou trop largement accordées et nuisent alors aux initiatives privées et à la responsabilité personnelle. La mise en place progressive de socles de protection sociale ne doit pas empêcher les ajustements nécessaires pour parvenir à un juste équilibre entre la solidarité sociale et les prestations privées, y compris la réduction des prestations, le cas échéant.

Je vais maintenant passer au chapitre 3 qui aborde la mise en œuvre d'une sécurité sociale fondée sur les droits. En ce qui concerne les paragraphes 190 à 196, si nous convenons qu'il est nécessaire de disposer de mesures d'application effectives, y compris de sanctions appropriées, nous souhaitons toutefois signaler que le non-respect des dispositions juridiques en question, notamment en matière de fraude, peut également prendre la forme d'une complicité entre employeurs et travailleurs ou être le fait de bénéficiaires de prestations sociales. Pour conserver des systèmes de socles de protection sociale opérationnels, il faut prévoir des sanctions en cas de non-respect ou d'abus, quels qu'en soient les auteurs.

Je voudrais maintenant passer à la deuxième partie de l'étude d'ensemble, consacrée à la garantie de la santé et de la dignité tout au long de la vie qu'offrent les socles de protection sociale, et au chapitre 4. Les paragraphes 219 et 220, qui couvrent le paragraphe 10 de la recommandation, suggèrent que les Etats Membres associent des mesures préventives, promotionnelles et actives pour concevoir et mettre en œuvre des socles nationaux de protection sociale. Les Etats Membres devraient promouvoir l'activité économique productive et l'emploi formel en adoptant des politiques appropriées et assurer la coordination avec d'autres politiques favorisant notamment l'emploi formel, l'esprit d'entreprise et les entreprises durables. L'étude d'ensemble estime également que ces mesures peuvent contribuer à maximiser l'efficacité du système de protection sociale, ainsi que sa capacité à produire les résultats souhaités. Nous sommes d'accord avec cette affirmation, mais nous estimons qu'il est impossible de réaliser les objectifs des socles de protection sociale énoncés au deuxième paragraphe de la recommandation – à savoir prévenir ou réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale – sans accorder une attention prioritaire aux mesures énoncées au paragraphe 10, comme je viens juste de le relever

et, plus spécifiquement, à la promotion d'une activité économique productive et formelle. C'est pour ces raisons que nous estimons que le paragraphe 10 revêt une importance capitale dans le cadre des orientations et des conseils de la recommandation relatifs aux socles de protection sociale. Malheureusement, l'étude d'ensemble n'explique pas dans le détail ni ne fournit d'exemples relatifs à cette disposition. Il aurait été particulièrement intéressant de savoir si des Etats Membres prennent des mesures au sujet des points visés au paragraphe 10 et, le cas échéant, lesquelles. Passons maintenant au chapitre 5 qui a trait aux soins de santé essentiels. Le paragraphe 283 relève que la couverture des soins de santé essentiels a augmenté au fil du temps et que le nombre de services offerts a augmenté d'environ 20 pour cent entre 2000 et 2015. Dans ce paragraphe, il est indiqué qu'il est toujours difficile d'obtenir des fonds pour couvrir les soins de santé essentiels, en particulier pour les pays à faible revenu et les employeurs. Cela montre que les progrès et la couverture des soins de santé essentiels dépendent dans une large mesure de la levée des fonds nécessaires et donc du niveau de développement économique général d'un pays. Par conséquent, les initiatives isolées destinées à améliorer les services de santé essentiels ne suffiront pas sauf si elles sont associées à des politiques plus vastes tendant au développement économique en général. Toute coopération technique visant l'amélioration des services de santé essentiels devrait donc veiller à ce qu'elles existent. Les paragraphes 303 à 308 font référence aux «paiements effectués par les patients», aux «tickets modérateurs» et au «paiement partagé» dans le cadre des services de santé essentiels. L'étude considère d'une façon générale que de tels paiements conduisent à la paupérisation de la population et sont un facteur majeur de pauvreté dans nombre de pays. Elle conclut que les «paiements effectués par les patients» gênent l'accès à des soins de santé essentiels et exprime l'espoir que les Etats Membres feront des efforts pour les réduire. Nous ne sommes pas entièrement d'accord avec cette analyse et soulignons que, sur ce point, il existe une grande disparité entre les pays développés et les pays en développement. Comme l'étude d'ensemble le fait remarquer, les «paiements effectués par les patients» sont les plus élevés dans les pays à faible revenu, caractérisés par les plus faibles taux de couverture des soins de santé essentiels et un certain appauvrissement. Par ailleurs, dans de nombreux pays développés, les «paiements effectués par les patients», les «tickets modérateurs» et le «paiement partagé» constituent des moyens importants de déterminer la part équitable des frais des soins de santé essentiels qui peuvent, et devraient, être supportés par les individus et non par la solidarité sociale. Il est aussi nécessaire que cet équilibre s'effectue de façon permanente. Compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie, des progrès technologiques constants dans les soins de santé et des augmentations des frais de santé qui en découlent, il faut s'attendre à de nouvelles hausses des «paiements effectués par les patients» et du «paiement partagé» à l'avenir. Pour conclure, nous sommes favorables à une approche plus différenciée des «paiements effectués par les patients» et du «paiement partagé», tenant compte de la situation nationale concrète. De tels paiements ne doivent évidemment pas conduire à un appauvrissement, mais ils peuvent s'avérer nécessaires pour préserver la viabilité financière à long terme et la qualité des services de soins de santé essentiels. Passons maintenant au chapitre 6 qui traite de la sécurité élémentaire de revenu pour les enfants. Les paragraphes 339 et 340 font référence à la fourniture de prestations à l'enfance qui, dans certains pays, est subordonnée à la fréquentation scolaire et à l'obligation de vacciner les enfants et de leur faire passer régulièrement des examens médicaux. Le paragraphe 353 aborde aussi des conditions similaires pour le versement des prestations à l'enfance en espèces. La commission d'experts estime que conditionner la fourniture de prestations peut avoir des effets pervers inattendus, par

exemple en imposant un fardeau supplémentaire aux femmes, qui sont souvent chargées de veiller au respect de ces conditions. L'imposition de telles conditions est tout à fait conforme aux objectifs de la recommandation tels que définis au paragraphe 2 et les appuie. L'assiduité scolaire et des examens médicaux réguliers sont non seulement des moyens importants d'en finir avec la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale, mais font aussi partie intégrante des socles de protection sociale eux-mêmes. Dans ces cas, l'imposition de conditions peut aussi aider à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dès lors que ces conditions facilitent l'égalité d'accès à l'éducation et aux soins de santé des garçons et des filles. Il faut évidemment que les gouvernements veillent à ce que des écoles et des services médicaux soient accessibles et d'une qualité acceptable et fassent le nécessaire là où ce n'est pas forcément le cas. Du reste, il est indéniable qu'il est généralement opportun et utile de subordonner le versement en espèces de prestations à certaines conditions dans ces cas. Je vais maintenant aborder le chapitre 7 sur la sécurité élémentaire de revenu pour les personnes d'âge actif et la sous-partie portant sur les prestations de chômage, abordées aux paragraphes 456 à 463. A ce propos, l'étude d'ensemble présente les informations fournies par les mandants. Au paragraphe 458, le gouvernement des Pays-Bas indique que «le travail constitue la meilleure façon et la voie la plus rapide pour sortir de la pauvreté» et que «des prestations de chômage élevées n'incitent pas à chercher un emploi». Par conséquent, des mesures ont été adoptées pour améliorer la mobilité professionnelle et réduire les prestations de chômage. Nous prenons note avec beaucoup d'intérêt de la déclaration du gouvernement néerlandais qui montre que les prestations de chômage doivent être suffisantes dans le cadre d'un seuil minimum de protection sociale, mais sans être trop élevées, car elles pourraient alors décourager les personnes à accepter du travail. Cette déclaration montre aussi que les prestations de chômage, au même titre que d'autres prestations en espèces, peuvent faire l'objet d'ajustements, à la hausse comme à la baisse. En outre, les paragraphes 470 à 476 portent sur la coordination entre les prestations de sécurité sociale et les politiques d'éducation et de formation. Nous partageons l'avis de la commission d'experts selon lequel la coordination des prestations de chômage avec des mesures d'éducation, de développement des compétences et de conversion professionnelle renforce l'employabilité et facilite le retour à l'emploi. Pour les employeurs, une telle coordination des politiques est de la plus haute importance pour réaliser les objectifs de la recommandation et pour faire reculer la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale. Le paragraphe 480 souligne que la combinaison des politiques de l'emploi et des prestations de sécurité sociale devrait reposer sur un bon équilibre entre les mesures d'activation, d'une part, et la fourniture de prestations et de services, d'autre part. Dans l'étude d'ensemble, la commission d'experts met en garde contre le durcissement des conditions d'accès ou le renforcement des sanctions et souligne qu'aucune mesure coercitive imposant de travailler sous la menace du retrait de la prestation de chômage, dans le cas où le bénéficiaire refuse d'accepter un emploi non convenable ou de participer à un programme pour l'emploi non convenable, n'est admissible. Comme nous l'avons déjà évoqué lors de la discussion sur l'étude d'ensemble de 2011 concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, relier les prestations de chômage aux mesures d'activation et de motivation pour les chômeurs est tout à fait conforme à la notion de sécurité sociale des normes de l'OIT. De notre point de vue, on ne peut déterminer ce qui constitue un emploi correct au sens de la convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, qu'au vu de la situation nationale concrète. Par exemple, en temps de chômage élevé, lorsque les systèmes d'assurance-chômage sont sous

pression, une interprétation plus large de ce terme peut se justifier davantage qu'en période de plein emploi. De plus, les travailleurs au chômage qui refusent d'accepter un emploi ou de participer à un programme pour l'emploi qu'ils jugent non convenable peuvent continuer de rechercher un emploi plus approprié.

Passons maintenant au chapitre 8 sur la sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées et aux paragraphes 509 à 516, qui font référence à l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite. Nous sommes d'accord avec la commission d'experts que le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite se justifie de diverses façons, voire est inévitable pour préserver l'équilibre des régimes de pension et éviter la diminution des prestations. Nous estimons toutefois que les pays qui relèvent l'âge légal de départ à la retraite devraient, dans la mesure du possible, conserver un seuil commun pour tout le monde. Une trop forte disparité entre différents groupes de la population et différentes professions peut générer de nouvelles incertitudes et inégalités. En outre, dans les pays où il n'a pas encore été fixé, il convient d'établir un âge légal de départ à la retraite identique pour les hommes et les femmes. Par ailleurs, nous soutenons l'idée de rendre possible et d'encourager le travail au-delà de l'âge légal de départ à la retraite en cas d'accord entre les travailleurs et les employeurs.

Passons maintenant à la troisième partie de l'étude, relative au processus d'élaboration des politiques, et plus particulièrement au chapitre 9 et aux paragraphes 565 à 569 qui portent sur le dialogue social. Bien que nous convenons qu'il est important de mener un large dialogue social sur la mise en place de socles de protection sociale, nous soulignons toutefois qu'il est nécessaire d'établir un équilibre raisonnable dans ce dialogue entre les représentants des personnes qui doivent être protégées, d'une part, et les représentants de ceux qui sont supposés financer la protection, d'autre part. Ce n'est que grâce à cette participation équilibrée qu'il sera possible d'adopter des orientations acceptables et durables. Compte tenu de la complexité de la politique relative à la sécurité sociale, il faudrait aussi faire intervenir des experts et des chercheurs. Le chapitre 10, relatif au financement des socles de protection sociale, et les paragraphes 646 et 647 portent sur un élément essentiel, les mesures d'austérité. La commission d'experts semble prendre note et faire sienne l'opinion de la Confédération syndicale internationale (CSI) selon laquelle les mesures d'austérité ont eu des effets négatifs et doivent par conséquent être supprimées. Certes, les socles de protection sociale, surtout en ce qui concerne les prestations financières, doivent, dès le départ, être conçus pour résister autant que possible aux crises et éviter les coupures, mais cette approche requiert une planification prudente à long terme pour garantir la pérennité du niveau des prestations. A cette fin, les augmentations des prestations devraient être gérées de manière quelque peu restrictive et des réserves devraient être constituées pour atténuer les situations de crise. Dans le même temps, nous ne partageons pas la position de la commission d'experts sur le fait que les politiques de consolidation budgétaire ne peuvent être comparables aux objectifs de la recommandation. Nous estimons qu'il faut aussi tenir compte du contexte économique d'un pays pour définir un socle de protection sociale. A cet égard, nous souhaiterions rappeler la Déclaration d'Oslo de l'OIT de 2013, «Restaurer la confiance dans l'emploi et la croissance», qui affirme notamment que «le rééquilibrage budgétaire, les réformes structurelles et la compétitivité, d'une part, les mesures de relance, l'investissement dans l'économie réelle, l'emploi de qualité, l'augmentation du crédit pour les entreprises, d'autre part, ne devraient pas être en concurrence». Nous nous inscrivons en faux avec le paragraphe 624 dans lequel la commission d'experts prend position contre «les régimes à cotisations définies qui se fondent sur l'épargne individuelle ou des comptes notionnels» et approuve «la tendance observée dans plusieurs pays à

revenir sur la privatisation et à renforcer les régimes publics». Nous nous inquiétons que la position de la commission d'experts soit alignée sur celle de la CSI qui se dit préoccupée par la participation du secteur privé dans la prestation de protection sociale obligatoire parce qu'elle demeure importante dans de nombreux pays, y compris sur le terrain des pensions dans plusieurs pays d'Amérique latine. Nous rejetons catégoriquement les conclusions du paragraphe 625. Contrairement à ce que la commission d'experts a conclu, nous estimons que les systèmes privés fondés sur la capitalisation individuelle n'ont pas failli et que le revirement observé dans plusieurs pays, loin de démontrer leur échec, prouve que ces pays, submergés par les dettes de leurs régimes de pension par répartition, ont été incapables de faire face aux obligations financières de la transition. Pour nous, les systèmes par capitalisation individuelle ont participé à améliorer les pensions des travailleurs et à stimuler la croissance économique des pays qui les ont adoptés. L'expérience montre que les systèmes privés de retraite par capitalisation individuelle fonctionnent correctement et contribuent fortement à améliorer la pension des travailleurs qui cotisent régulièrement. Les montants des pensions de vieillesse versées par les systèmes par capitalisation individuelle sont notamment directement liés au revenu des cotisants et au nombre de versements effectués au cours de leur vie professionnelle. Par exemple, au Chili, la pension des cotisants qui ont contribué pendant plus de vingt-cinq ans correspond à 78 pour cent du revenu de ce groupe, ce qui est considérablement plus élevé que l'exigence de la convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967. A titre de comparaison, la pension autofinancée par les personnes qui ont cotisé pendant moins de quatre ans ne représente que 15 pour cent de leur revenu. Malgré la situation critique des régimes de pension par répartition, il existe d'autres systèmes qui ont apporté des solutions, comme les systèmes par capitalisation individuelle. Une étude récente sur ce sujet, dont l'un des auteurs est le président du Global Aging Institute, atteste ce fait. Les conclusions fondamentales que l'on peut tirer de ces études sont que le vieillissement de la population mondiale augmentera l'avantage relatif du modèle de retraite par capitalisation individuelle, que les systèmes de retraite par capitalisation individuelle peuvent venir en aide aux économies émergentes et que, contrairement aux régimes de pension par répartition, les systèmes par capitalisation individuelle peuvent contribuer au programme de développement en favorisant les marchés des capitaux et en libérant des ressources budgétaires qui pourront être investies dans les infrastructures et le capital humain. Nous profitons de cette occasion pour que soit consigné au compte rendu le fait que le groupe des employeurs est en désaccord total avec la publication de *Reversing Pension Privatizations: Rebuilding public pension systems in Eastern Europe and Latin America*, par plusieurs fonctionnaires du BIT du Département de la protection sociale du BIT, livre dans lequel, en dépit de l'avis de toutes les organisations internationales, les auteurs appellent à en finir avec les systèmes d'épargne individuelle et à revenir à des régimes de pension par répartition malgré leur échec et l'impossibilité de financer les pensions par des mécanismes dans lesquels un nombre toujours plus limité de travailleurs doivent financer les pensions d'un nombre toujours croissant de retraités. D'autres représentants des employeurs reviendront sur ce point très important.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. Les pays candidats, le Monténégro et l'Albanie, ainsi que la République de Moldova, souscrivent à la présente déclaration. Nous saluons l'intérêt général des pays couverts dans l'étude d'ensemble. Leur intérêt confirme le large consensus international autour du rôle crucial de la protection sociale dans la consolidation de la dignité humaine, de la cohésion sociale, de l'égalité, de la justice sociale, ainsi

que du développement social et économique durable. Nous concluons également que la recommandation permet aux Etats d'être plus près de leurs objectifs visant à répondre à leurs obligations internationales en matière de droits de l'homme en garantissant que chacun vive en bonne santé et dans la dignité.

L'étude d'ensemble montre que, depuis l'adoption de la recommandation, des progrès considérables ont été accomplis dans nombre de régions du monde, en particulier dans le domaine de l'élargissement de la protection sociale et de l'ancrage des droits en matière de sécurité sociale dans la loi. Néanmoins, en dépit d'efforts constants, plus de la moitié de la population mondiale n'est pas encore couverte par la protection sociale, et des écarts importants et de fortes disparités demeurent en matière de protection. De plus, l'évolution démographique, notamment le vieillissement de la population, ou le développement de nouvelles formes de travail posent de nouveaux problèmes aux régimes de sécurité sociale. Il est d'autant plus important, dans ce contexte, que les Etats membres continuent de s'employer à atteindre des niveaux de protection plus élevés pour autant de personnes que possible.

Au niveau européen, le socle européen des droits sociaux guide la politique sociale et économique de l'UE et de ses Etats membres. Dix de ses 20 principes couvrent la protection sociale.

Dans le prolongement du socle européen des droits sociaux, les Etats membres de l'UE ont conclu un accord politique sur la recommandation relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, en décembre 2018. Elle contient des orientations quant à la façon de combler les lacunes en matière de protection auxquelles se heurtent les personnes qui occupent un emploi atypique, dont celles occupées à une nouvelle forme de travail. L'objectif est d'inviter les Etats membres à permettre à tous les travailleurs salariés et non salariés de bénéficier de régimes de sécurité sociale et d'être dûment et efficacement couverts par ceux-ci.

Ces instruments sont également l'expression de notre profond attachement au principe de solidarité sociale. Comme indiqué dans l'étude d'ensemble, des mécanismes de redistribution efficaces et équitables, fondés sur la solidarité, sont essentiels pour assurer la protection sociale et, plus spécifiquement, développer des systèmes de sécurité sociale complets. En outre, nous considérons que la protection sociale joue le rôle de garantie de revenu et de stabilisateur en temps de récession économique, ainsi que d'instrument au service de la sortie de crises économiques.

Nous adhérons à la conclusion de l'étude d'ensemble selon laquelle les régimes d'assurance sociale contributifs et les régimes non contributifs sont des éléments essentiels des socles de protection sociale visant à assurer au moins une sécurité élémentaire de revenu pour tous. Dans le même temps, nous soutenons l'accent mis dans l'étude d'ensemble sur l'idée de systèmes de protection sociale plus larges que les socles de protection sociale et accueillons avec satisfaction le fait que l'étude d'ensemble appelle à la cohérence entre la politique de protection sociale et les autres politiques sociales, économiques et de l'emploi.

Dans ce contexte, nous attachons une grande importance à l'appui technique que le BIT apporte aux gouvernements aux fins de la mise en œuvre efficace de la recommandation. Nous estimons qu'il est essentiel de continuer à fournir une assistance à l'élaboration et au suivi de stratégies et de politiques nationales d'extension de la sécurité sociale. En ce qui concerne en particulier l'économie informelle, les nouvelles formes de relations d'emploi, les femmes et les enfants, ainsi que les personnes handicapées, l'OIT devrait également contribuer à consolider le dialogue social afin que des régimes nationaux soient conçus et mis en place de manière efficace.

L'UE est également prête à faire connaître sa pratique probante en matière de protection sociale. SOCIEUX+ est un instrument d'assistance technique qui vise à favoriser

une relation d'égal à égal entre les Etats membres de l'UE et les pays partenaires pour la conception et la création de systèmes sociaux et d'emplois équitables. Depuis 2013, cet instrument offre son assistance spécialisée à 138 pays en matière d'assurance sociale (pensions contributives, santé, protection en cas d'accident et protection de l'emploi) et d'assistance sociale (programmes de transfert en espèces, systèmes de garantie du revenu, prestations de vieillesse, prestations à l'enfance et prestations d'invalidité). Il appuie la réforme du financement de la santé et l'introduction d'une assurance-santé obligatoire en Azerbaïdjan, la mise en place d'un système d'assurance contre les accidents du travail au Malawi, différents volets de la réforme des retraites et l'élaboration d'un plan de formation pour l'institution publique de sécurité sociale au Mexique, entre autres éléments.

L'UE est aussi un membre actif du Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale, coprésidé par l'OIT et le groupe de la Banque mondiale, qui aide les pays à mettre en place des socles de protection sociale dans le cadre du programme phare de l'OIT.

Nous réaffirmons notre engagement en faveur de la protection sociale universelle telle qu'énoncée dans la cible 1.3 des objectifs de développement durable, ainsi que notre appui au partenariat mondial pour la protection sociale universelle. Nous nous réjouissons à la perspective d'échanges fructueux avec les mandants tripartites de l'OIT sur les mesures complémentaires qui pourraient être prises pour développer tout le potentiel de la recommandation.

Aujourd'hui, au moment où nous nous tournons vers l'avenir en examinant la Déclaration du centenaire, il est d'autant plus important de redoubler d'efforts pour constituer des régimes de protection sociale complets, universels, judicieux et durables et, en définitive, garantir que chaque être humain vit en bonne santé et dans la dignité.

Membre travailleuse, France – Peu importe la région du monde, peu importe le niveau de développement du pays, les systèmes de protection sociale sont remis en question partout dans le monde au moment même où les inégalités augmentent. L'Europe a souvent été citée en exemple pour son modèle social, et la France a souvent été définie comme ayant un des systèmes de protection sociale les plus aboutis au monde. Fondé sur les principes du salaire différencié, de la solidarité et de sa gestion paritaire par les partenaires sociaux, il est pourtant aujourd'hui parmi ceux qui sont remis en question au travers de multiples réformes sur l'assurance-chômage, la santé, l'éducation ou encore les retraites, suivant les préceptes libéraux tendant à responsabiliser les individus plutôt qu'à leur garantir des droits collectifs relevant de droits fondamentaux.

Ces mêmes préceptes sont justement dénoncés dans l'étude d'ensemble de cette année et vont à l'encontre même des principes contenus dans la recommandation qui appelle à la mise en place et à l'extension de la protection sociale pour tendre vers un accès universel reprenant les éléments de la discussion récurrente de notre commission de 2011 sur l'approche bidimensionnelle de la protection sociale pour assurer la couverture la plus large possible.

Ce sont donc des emplois qui sont supprimés, des établissements de santé qui sont fermés, des urgences d'hôpitaux saturées au détriment des conditions de travail et des usagers de ces services. Il est important de rappeler qu'il est de la responsabilité des Etats de garantir l'accès aux droits fondamentaux de leurs citoyens et qu'il est ici question de redistribution des richesses pour assurer la cohésion sociale.

La semaine dernière avait lieu en France le sommet du G7 social sous présidence française à Paris. Il a abouti à l'adoption tripartite, ce qui est une première pour ce forum international. Ayant pour thème transversal la lutte contre les inégalités, la déclaration fait de la protection sociale un de ses quatre objectifs principaux et appelle à la nécessité

de cohérence. La déclaration, en son point 7, affirme en effet que, pour poursuivre l'objectif de réduction des inégalités, les membres du G7 et les interlocuteurs sociaux internationaux appellent entre autres, et je cite, au «renforcement de la cohérence de l'action des organisations internationales et au respect des normes internationales du travail» ou encore, et je continue de citer, à «un accès étendu à la protection sociale». Au point 11, la déclaration affirme, je cite, que «les systèmes de protection sociale contribuent à lutter contre les inégalités et à réduire l'insécurité du marché du travail et qu'ils sont un facteur de croissance durable et inclusive».

Nous soutenons l'appel à davantage de cohérence entre organisations et fora internationaux, mais aussi entre les engagements pris par les Etats à l'international et leurs choix politiques nationaux. L'OIT doit être le chef de file de cette cohérence internationale et assurer le rôle de régulateur social de la mondialisation.

Membre gouvernementale, Maroc – Je remercie le Conseil d'administration d'avoir décidé de programmer la discussion de l'application des dispositions de la recommandation n° 202 à l'occasion de la célébration du centenaire de notre Organisation.

Cette année constitue un tournant important pour la revue de la vision universelle de la protection sociale afin de mettre en place un système universel intégré et participatif permettant de lutter contre la pauvreté, la précarité, les inégalités et l'exclusion sociale. Aussi, je tiens à féliciter la commission d'experts pour la qualité du document qu'elle a bien voulu préparer et pour la pertinence des conclusions.

Le Maroc tient à souligner que le dialogue social constitue le pilier de la formulation des politiques intégrées de protection sociale. Ceci permettra aux décideurs de mettre en place des politiques de protection sociale centrées sur le capital humain, pierre angulaire du développement des économies universelles dans le deuxième centenaire de notre Organisation.

Il y a lieu également de souligner l'importance d'assurer la coordination entre la politique de la protection sociale et les autres politiques, notamment avec la politique de l'emploi, et de veiller à ce que les changements dans la démarche afférente à l'avenir du travail soient pris en considération dans le cadre du processus de mise en œuvre de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et de la recommandation n° 202, afin que les Etats Membres soient dotés des systèmes de protection sociale les plus appropriés, les plus durables et les mieux adaptés aux nouvelles évolutions du marché de l'emploi.

Pour ce qui est du contexte marocain, il est à noter que les pièces d'enregistrement de la convention n° 102, qui était adoptée par le Maroc en 2013 par la loi 47-12, viennent d'être déposées auprès des services compétents du Bureau international du Travail.

Par ailleurs, le Maroc, et ce depuis 2006, a mis en place une initiative nationale pour le développement humain qui a pour but l'inclusion sociale des catégories spécifiques et la lutte contre les inégalités sociales.

D'autre part, et depuis 2016, le Royaume du Maroc a ouvert le chantier de la politique nationale de la protection sociale élargie. Dans ce cadre, deux lois et leurs textes d'applications ont été promulgués; il s'agit des lois relatives aux régimes des pensions de retraite et de la couverture médicale des professions indépendantes et des travailleurs non salariés.

Membre employeur, Colombie – Je tiens à m'exprimer essentiellement au sujet des paragraphes 624 et 625 parce que ceux-ci contiennent des sous-entendus que nous ne pouvons pas laisser passer. On y part du principe que les régimes individuels administrés par le secteur privé sont d'emblée déconsidérés et qu'ils rompraient le principe de la transparence prôné par la recommandation n° 202: c'est bien loin d'être la réalité. Dans de nombreux pays, ils ont été mis en œuvre, même parallèlement au régime par ré-

partition. L'administration de ces ressources a permis d'irriguer l'économie, d'assurer une croissance substantielle et de générer des sources d'emploi et d'améliorer le bien-être. En outre, des garanties ont été instaurées au sein du système de prévoyance afin que ceux qui contribuent à ces systèmes puissent, le moment venu, toucher une pension. Compte tenu de ce qui précède, nous rejetons l'approche suivie dans ces paragraphes. Du point de vue de mon pays, la Colombie, nous tenons à dire que la mention d'une modification de la législation, faite au paragraphe 624, est erronée. La législation n'a pas été modifiée ces derniers temps. Une modification du régime de retraite est actuellement à l'étude pour une mise en œuvre l'année prochaine, compte tenu que 16 pour cent du budget national doivent être consacrés, à l'heure actuelle, au régime par répartition.

Par ailleurs, je tiens également à indiquer que, au regard du paragraphe 3 de la recommandation, les principes de solidarité (principe *h*) et d'inclusion sociale, y compris des personnes travaillant dans l'économie informelle (principe *e*), et la question de la gestion financière et de la transparence (principe *j*) sont respectés.

Il se trouve qu'il a été nécessaire, précisément pour des raisons de transparence, par le passé, il y a bien longtemps, de modifier le système. Aujourd'hui, la Colombie est dotée d'un régime mixte qui permet de s'appuyer sur la solidarité. Chaque cotisant apporte une contribution qui va à un fonds de solidarité qui permet d'assurer la garantie d'une pension minimum au sein du système. Cette situation en Colombie, qui existe également dans tous les régimes où elle a été créée, suit le même processus de solidarité. Les éléments posés dans les paragraphes précités ne sont donc pas fondés sur les faits.

Je tiens également à dire que, dans notre pays, il y a récemment eu une discussion sur le futur plan national quadriennal de développement qui prévoit une couverture des socles de protection sociale afin de permettre la couverture du secteur informel de l'économie, très important dans mon pays et dans la région d'Amérique latine. L'absence de couverture jusqu'à présent fait précisément sens quant à l'inclusion prônée à la partie II de la recommandation. Par conséquent, ce qui a trait à la santé de base et à la sécurité de base du revenu est traité comme il se doit. Je tiens donc à annoncer la bonne nouvelle, à savoir que, dans mon pays, et dans le cadre d'un processus démocratique établi dans le cadre de discussions au sein du Congrès, des changements tout à fait positifs sont en cours.

Membre travailleur, Suède – J'ai la joie et l'honneur d'intervenir au nom des travailleurs des pays nordiques. Nous tenons tout d'abord à exprimer notre profonde solidarité avec les travailleurs du monde entier qui n'ont quasiment pas de protection sociale. Nous savons que nous en saurons plus sur les problèmes que les travailleurs rencontrent dans différents pays grâce aux camarades des syndicats qui interviendront ici cet après-midi.

Comme la recommandation n° 202 l'affirme clairement, la protection sociale est un droit de la personne et tous les individus devraient avoir le droit de vivre dignement. Nous savons que la recommandation a suscité l'espoir de nombreuses personnes lorsqu'elle a été adoptée ici à la Conférence internationale du Travail, en 2012.

Comme vous le savez tous, les pays nordiques sommes connus pour nos systèmes de protection sociale solides qui, par exemple, garantissent des soins de santé à la portée de tous et une protection économique en cas de chômage ou de maladie, systèmes que nous avons bâtis au cours du siècle écoulé, avec le soutien de poids de l'OIT. L'un des éléments très positifs de cette recommandation est que tous les pays peuvent utiliser le même instrument, indépendamment de la situation nationale. L'une des raisons à cela est qu'elle contient les dimensions tant horizontale que verticale: l'extension des socles de protection sociale à autant de personnes que possible (dimension horizontale) et la recherche continue d'un niveau de protection sociale plus élevé (dimension verticale). Nous pouvons tous utiliser

cette recommandation pour justifier l'action que nous menons en vue d'élargir la couverture des régimes de sécurité sociale et d'améliorer le niveau des prestations sociales. Tant dans les pays en développement que dans les pays dotés de régimes de sécurité sociale depuis longtemps, cette recommandation peut nourrir le courage politique dans tous les pays sur la question de la promotion de l'extension de la sécurité sociale à tous, et nous espérons que les pays nordiques peuvent être un exemple montrant qu'il est possible de construire une société où la protection sociale est considérée comme un droit pour tous.

Nous pensons que, lorsqu'il est question de l'augmentation de la couverture de la protection sociale, l'un des éléments importants consiste à trouver comment répondre au besoin de couverture de ceux qui sont occupés à de nouvelles formes d'emploi. On ne peut jamais permettre que les employeurs qui imaginent des façons de placer les travailleurs dans des conditions de travail indépendant fictif ou de les occuper à différents types de travail précaire laissent des travailleurs sans protection sociale. Par conséquent, le fait que la recommandation affirme que les Etats Membres devraient identifier les lacunes en matière de protection et chercher à combler ces lacunes est également utile dans les pays où nous pensons que nous avons déjà une bonne protection sociale. Nous pensons également que l'introduction de la garantie universelle pour les travailleurs que la commission mondiale propose dans son rapport sur l'avenir du travail constituerait une avancée permanente utile au moment de faire en sorte que tous les travailleurs soient couverts par la protection sociale.

Il est également nécessaire de prendre d'autres mesures pour formaliser autant que possible le travail informel. Cela est aussi important pour construire un modèle de financement durable des systèmes de protection sociale fondés sur des contributions financées par l'impôt auxquelles tout le monde contribue de manière solidaire et juste, selon son niveau de revenu.

En conclusion, beaucoup reste à faire pour fournir une protection sociale à chacun. Utilisons cette recommandation et la force du tripartisme de l'OIT et du dialogue social pour faire en sorte d'atteindre l'objectif consistant à ce que la protection sociale en tant que droit de l'homme soit accessible à tous les travailleurs et à toutes les personnes du monde.

Membre gouvernemental, Algérie – L'Algérie voudrait tout d'abord exprimer sa satisfaction quant au rapport sur l'étude d'ensemble concernant l'application en droit et en pratique de la recommandation n° 202. L'Algérie a toujours défendu et poursuit la défense de l'adhésion d'une protection sociale qui jouerait un rôle clé dans la construction de sociétés plus justes et plus inclusives. C'est l'un des objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

La protection sociale est un mécanisme fondamental qui permet de contribuer à la réalisation des droits économiques et sociaux reconnus à travers un ensemble d'instruments juridiques nationaux et internationaux. Ceci étant, la responsabilité de garantir ses droits revient principalement aux Etats. L'Etat doit jouer un rôle primordial dans la protection sociale afin que cette dernière soit perçue comme un droit et non pas comme un privilège.

Par conséquent, l'Algérie a fait tout son possible pour atteindre cet objectif aux niveaux national, régional et international. L'Algérie s'est en effet engagée plus particulièrement dans le renforcement des mécanismes de coopération Sud-Sud afin de diffuser les socles de protection sociale qui sont basés sur des normes reconnues, notamment des normes reconnues par l'OIT, et l'Algérie a adopté ce faisant une approche de partenariat efficace et adopte le principe de partage des bonnes pratiques et des bénéfices du développement économique et social.

En outre, le système de protection sociale algérien concerne aujourd'hui une part croissante et non négligeable de

la population, tant à travers le système contributif qu'à travers un système non contributif qui vise à améliorer la qualité des prestations, la modernisation de ces prestations et à préserver les équilibres financiers des organismes de sécurité sociale.

En vue d'encourager les échanges d'expériences et les échanges de réflexions en vue d'identifier de possibles outils et des solutions qui pourraient être mises en œuvre de façon utile pour le développement de la protection sociale, l'Algérie a créé dans le cadre d'un accord conclu avec l'OIT une école supérieure de la sécurité sociale. Cette institution est chargée d'assurer une formation continue et de développer des recherches et des études en matière de sécurité sociale, ainsi que de renforcer la coopération nationale, régionale et internationale.

En ce qui concerne l'étude d'ensemble, nous considérons que, en vue de la forte demande d'assistance technique de la part des Etats Membres, les actions déjà réalisées par le BIT dans le cadre du Programme phare mondial de l'OIT relatif à la mise en place de socles de protection sociale pour tous, programme lancé en 2016, et en vue des ajustements positifs qu'il a induits dans les systèmes de protection sociale dans les pays concernés, nous considérons donc que cette initiative mérite d'être partagée avec l'ensemble des Etats Membres, afin de servir comme un modèle pouvant être dupliqué et appliqué à d'autres systèmes de protection sociale à l'instar des mesures inclusives appliquées aujourd'hui à des catégories particulières et vulnérables de la population ou aux mesures appliquées aux personnes qui travaillent dans l'économie informelle.

Nous appelons le BIT également à partager les modalités d'extension de la couverture sociale afin que cette couverture soit appliquée aux nouvelles formes de travail existant dans le monde numérique.

En conclusion, nous pensons qu'il serait souhaitable d'envisager la possibilité de restituer les résultats d'exploitation des rapports et les résultats de l'évaluation par pays, de les présenter à travers des tableaux comparatifs, ce qui permettrait aux Etats Membres, ou à des pays disposant de systèmes de protection sociale ou disposant de régimes de sécurité sociale proches, de se situer et de s'intéresser aux indicateurs qui mériteraient un intérêt particulier. Nous avons bon espoir que ces discussions se poursuivent avec un approfondissement de la coopération et du dialogue dans ce domaine.

Membre employeur, Danemark – Au nom des employeurs danois, je ferai quelques remarques sur l'étude d'ensemble. Je m'arrêterai sur un point précis, là où l'étude d'ensemble mentionne le Danemark, point qui peut également intéresser d'autres Etats et qui a également été abordé par le porte-parole des employeurs dans ses observations.

Au paragraphe 511, la commission observe que de nombreux pays relèvent l'âge légal de départ à la retraite en raison de la meilleure santé de la population, de l'augmentation de l'espérance de vie, du vieillissement de la population et des finances publiques. Au Danemark, l'âge légal de départ à la retraite a déjà été fixé à 68 ans pour 2030. Il sera de 69 ans en 2035 et de 70 ans en 2040 si le Parlement suit le plan de l'accord politique. Le but est que chaque personne jouisse en moyenne de 14,5 années de retraite. Le plan danois de relèvement de l'âge légal de départ à la retraite par rapport à l'espérance de vie actuelle est essentiel pour assurer une main-d'œuvre suffisante, mais aussi la solidité des finances publiques.

Les employeurs danois soutiennent ce projet. Cependant, il n'est pas satisfaisant d'agir en fonction de l'évolution de la société. Toute modification des conditions devrait donc entraîner un relèvement de l'âge de départ à la retraite en conséquence qui, d'après nous, doit être encore plus en phase. Les discussions qui ont eu lieu en lien avec les élections générales au Danemark la semaine dernière nous laissent penser que le système politique danois pourrait peut-être connaître des changements concrets. Cependant, au

paragraphe 514, la commission d'experts souhaite souligner qu'il est nécessaire de tenir compte des différences entre les divers groupes. Nous convenons bien entendu que les travailleurs qui ne sont plus en mesure de travailler, par exemple pour des raisons de santé, doivent être couverts par un régime de départ à la retraite anticipé, mais nous devons mettre en garde contre des régimes prévoyant des âges de retraite différents pour différents groupes de travailleurs. L'une des raisons à cela est qu'il n'est pas possible d'établir un tel régime sans laisser de côté les travailleurs réellement dans le besoin, en accordant à la place un privilège à d'autres travailleurs, souvent plus forts, qui ne sont pas dans le besoin. Cela crée une drôle de concurrence sur le marché du travail pour savoir quel groupe occupe les pires emplois.

Membre travailleur, République islamique d'Iran – Je m'exprime au nom du syndicat d'Iran et du directeur de la Confédération iranienne des associations de travailleurs, créée il y a dix ans, fruit de l'action des travailleurs, du travail coopératif et du bien-être social, et sur la base de l'article 131 du Code du travail de la République islamique d'Iran, ainsi qu'au nom du Syndicat iranien des marins de la marine marchande (IMMS), affilié à l'ITF au Moyen-Orient, syndicat qui aide les gens de mer dans ce domaine essentiel et qui vise à œuvrer à la réalisation de l'Agenda du travail décent et à préserver l'intérêt des travailleurs en matière de droits au travail ainsi que d'aide et de protection sociales.

L'une des mesures appréciables prises par mon syndicat affilié a consisté à ouvrir la voie à la mise en œuvre de la recommandation n° 202, qui est l'objet du document à l'examen. A cet égard, la Conférence internationale du SPS s'est tenue dans mon pays en 2016 pour faire connaître aux travailleurs la recommandation et les mesures prises par le gouvernement et les partenaires sociaux, en organisant l'appui et la sécurité sociale pour les personnes défavorisées.

Au cours de la conférence précitée, les partenaires sociaux ont examiné la question de la protection sociale. De plus, les ambassadeurs de Belgique et du Mexique ont présenté l'expérience de leur pays sur ce point.

Il convient de souligner que, à l'heure actuelle, ce rôle d'appui et les mesures allant dans ce sens dépassent, dans mon pays, le contenu du document à l'examen. Il existe des services de sécurité sociale et d'appui plus progressifs et professionnels, et le contenu de documents internationaux de l'OIT est en vigueur.

J'ai le grand honneur d'annoncer que, malgré une série de difficultés et les conséquences des sanctions gouvernementales injustes imposées à mon pays, la République islamique d'Iran a quasiment donné effet au contenu de la recommandation de l'OIT pour la promotion de la justice sociale en mettant en place un service recherché, notamment la prestation à la famille et à l'enfance en matière de soins de santé, les possibilités d'emploi, la sécurité sociale et les pensions pour les personnes âgées et handicapées ainsi que les jeunes et la nouvelle génération. Par exemple, un jeune marin iranien n'a pas la possibilité de travailler sur le marché du travail de la marine internationale. Cela n'a rien à voir avec un manque de compétences ou de professionnalisme, mais uniquement avec une sanction injuste et des raisons politiques.

Enfin, je tiens à proposer que, compte tenu que l'avenir du travail est au cœur du programme de l'OIT, conformément à la réalisation de l'objectif du travail décent et du développement durable, et qu'il dépend des systèmes de protection sociale, tous les travailleurs devraient, tout au long de leur vie, bénéficier d'une éducation et de technologies modernes, notamment de l'intelligence artificielle, de la robotique autonome et d'un appui complet à la liberté syndicale et au droit de négociation collective. Il est également nécessaire que les syndicats et organisations de travailleurs et d'employeurs trouvent une plus grande légitimité au moyen des technologies modernes, en vue d'un avenir du travail plus réjouissant et de mesures fondées sur

des actions au cœur du centenaire de l'OIT, contribuant fortement à la réalisation du but des objectifs de développement durable.

Membre gouvernemental, Belgique – Je tiens à féliciter le BIT pour la grande qualité des travaux accomplis dans le cadre de cette étude. C'est certainement une étude qui sera fort utile pour nos discussions.

Le centenaire de l'OIT est une occasion unique pour rappeler que cette protection est au cœur de son mandat et constitue l'un de ses principaux domaines d'activité normative et constitue l'un des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent.

Signe d'importance de cette thématique: des contributions de 114 États Membres, on l'a déjà signalé, et des observations soumises par 11 organisations d'employeurs et 44 organisations de travailleurs.

Rappelons d'ailleurs que la recommandation n° 202 avait en son temps reçu un appui écrasant. Elle rappelle à fournir aux populations l'accès à des prestations et à des soins de santé essentiels ainsi qu'à une sécurité élémentaire de revenu, ce qui constitue les socles nationaux de protection sociale.

Depuis l'adoption de la recommandation, des efforts nombreux ont été accomplis par les États, et je pense que nous pouvons nous en réjouir. Et comme on a cité Dostoïevski, on peut continuer à le citer: «l'homme aime à se ressasser ses malheurs, mais pour ses bonheurs il les oublie». Donc prenons un temps pour nous réjouir de cela quand même. Mais il reste bien entendu, et nul ne contestera, encore beaucoup d'efforts à faire, et à cette fin l'étude d'ensemble met en exergue des cas de bonnes pratiques et des lignes directrices qui peuvent aider les États dans la voie d'une meilleure protection sociale, et y compris dans l'extension de celle-ci vers un niveau plus élevé.

Poursuivons donc nos efforts, mais dans le cadre d'un dialogue social. La protection sociale doit être une réalité pour tous, et l'engagement de mon pays, de la Belgique, dans le cadre du Partenariat mondial pour la protection sociale universelle peut être réaffirmé.

Je voudrais encore rapidement mettre l'accent sur une dizaine d'éléments clés pour notre pays dans le cadre des discussions à venir:

1. La mise en œuvre de la recommandation concourt à la réalisation des objectifs de développement durable.
2. La nécessité d'un engagement fort de la part de l'OIT et de ses Membres en faveur de la protection sociale universelle.
3. L'investissement dans la protection sociale stimule la croissance et la stabilité économiques et améliore la performance des économies nationales, et trop souvent on oppose le social et l'économique, alors que la filiation entre les deux nous paraît évidente.
4. La solidarité sociale, y compris dans ses aspects financiers, est au cœur de la sécurité sociale, et donc les États qui font des efforts dans des réformes doivent tenir compte de ce fait-là, du fait que c'est une arme puissante contre pauvreté et inégalité.
5. La nécessité de promouvoir le dialogue social, c'est un peu la base de l'OIT, c'est la promotion du tripartisme qui constitue notre A.D.N.
6. Pour garantir une sécurité de revenu tout au long du cycle de vie, différentes approches existent. Eh bien! Nous pensons qu'il y a l'assurance, il y a l'assistance, il faut pouvoir les combiner et trouver un équilibre.
7. Il faut fixer bien sûr les prestations à un niveau suffisant pour réduire pauvreté, vulnérabilité, etc.
8. Il reste important quand même d'avoir des services publics performants.
9. Il faut travailler aussi sur l'accès à la sécurité sociale. Il y a des gens qui n'y ont pas accès, ce qui implique aussi des procédures d'appel, des procédures de contestation.
10. La recommandation s'adresse aussi aux pays en développement, et la valeur ajoutée de la coopération technique de l'OIT peut être mise en exergue.

Nous estimons que ce sont quelques principes, quelques idées qui peuvent servir lors de la poursuite de nos travaux.

Membre employeur, Chili – Nous avons d'importantes critiques à formuler à l'égard du paragraphe 624 de l'étude d'ensemble. Dans ce paragraphe, on se prononce catégoriquement et sans fondement contre les systèmes prévisionnels de capitalisation individuelle, puis on prend parti pour les pays qui ont pris des mesures pour s'écarter de ces systèmes, en y incluant à tort le Chili. Notre critique est donc double et vise la ligne éditoriale du paragraphe 624, d'une part, et les imprécisions au sujet du Chili, d'autre part. En ce qui concerne la ligne éditoriale, elle montre un préjugé grave à l'encontre des systèmes de capitalisation individuelle et salue le recul de la privatisation du système de pension dans certains pays. Ce point de vue n'est pas partagé par le groupe des employeurs de l'OIT. Il reflète une vision arbitraire qui est inadmissible dans un document émanant de la maison du dialogue social et, qui plus est, ne se fonde pas de manière objective sur des données mondiales, mais sur la sélection fantaisiste d'un petit nombre de pays.

Deuxièmement, les informations partiales contenues dans ce paragraphe nous préoccupent d'autant plus que nous avons récemment pris connaissance d'une autre publication du BIT, d'octobre 2018, intitulée *La reversión de la privatización de las pensiones: reconstruyendo los sistemas públicos de pensiones en los países de Europa oriental y América Latina*. L'Organisation l'a présentée comme un document officiel, mais elle n'a pas consulté les employeurs, représentés à l'OIT, ce qui en tant que groupe nous a contraints à demander à l'Organisation internationale des employeurs (OIE) d'intervenir en faisant part au Directeur général du BIT, M. Ryder, du profond malaise suscité par cette publication, et en lui demandant concrètement des rectifications de fond et de forme.

Troisièmement, l'allongement de l'espérance de vie et la baisse du taux de natalité rendent les systèmes par répartition financièrement non viables. En effet, ces deux tendances entraînent une inversion de la pyramide des âges, d'où une diminution du nombre de travailleurs actifs, lesquels financent les pensions d'un nombre toujours croissant de retraités. Cela a été le cas dans plusieurs pays européens surendettés qui, pour se maintenir à flot, ont dû actualiser leurs paramètres en relevant l'âge de la retraite et en augmentant les taux de cotisation.

Quatrièmement, il y a une confusion entre le concept de solidarité et celui de système par répartition. Le système par répartition, de même que le système de capitalisation individuelle, constitue une option de financement de la sécurité sociale. En revanche, la solidarité dans le domaine des pensions apporte un soutien aux groupes de retraités les plus vulnérables. La solidarité peut donc s'appliquer tant aux systèmes par répartition qu'aux systèmes de capitalisation individuelle. La seconde grande critique porte sur le paragraphe 624 et les imprécisions qu'il contient à propos du Chili. Le paragraphe indique que la commission d'experts «salue aussi les efforts déployés au Chili [...] pour recourir dans une moindre mesure aux régimes fondés sur les comptes individuels ou introduire des composantes publiques financées par l'impôt, sur la base du principe de solidarité». Nous le répétons, nous ne partageons pas le parti pris de la commission d'experts en ce qui concerne les systèmes de capitalisation individuelle. Par ailleurs, il ne nous apparaît pas clairement quels sont les «efforts déployés au Chili» pour aller dans le sens de la répartition, compte tenu que le système chilien de retraite n'a pas subi de grandes modifications depuis pratiquement une décennie et que le taux de cotisation individuelle s'est maintenu à 10 pour cent depuis sa création. L'administration actuelle a soumis au Congrès les réformes du système des pensions, et la proposition visant à légiférer a été approuvée il y a une semaine. Cette réforme ne vise pas à réduire le système fondé sur les comptes individuels, mais à le renforcer. Ainsi, les efforts qui sont déployés ne vont pas dans le sens

indiqué par le document. De plus, cette réforme a pour but de renforcer la solidarité, d'augmenter le montant de la pension de solidarité de base et de créer des cotisations spéciales pour les femmes, les personnes âgées dépendantes, et d'augmenter aussi la pension à mesure que l'âge du bénéficiaire s'accroît. Voilà la preuve que capitalisation individuelle et solidarité accrue peuvent aller de pair. Nous espérons donc que, dans le paragraphe 624, on modifiera ces commentaires catégoriques, biaisés et dénués de fondement, et qu'on supprimera la référence au Chili, car le Chili a déployé des efforts non pas pour réduire le système de capitalisation individuelle, mais pour améliorer les pensions de ses citoyens en renforçant la solidarité et le système existant.

Membre travailleur, Colombie – La Confédération générale du travail de Colombie (CGT) souhaite formuler des observations au sujet du document détaillé de la commission d'experts, qui présente une analyse sérieuse sur la question si importante qu'est la protection universelle pour la dignité humaine.

En effet, je dois dire que rien n'est plus pertinent qu'une recommandation pour orienter l'Organisation et ses mandants quant aux méthodes les plus efficaces pour combattre la pauvreté, mettre fin aux inégalités sociales, éliminer l'exclusion sociale et mettre en œuvre la justice sociale à l'échelle mondiale.

Dans cet ordre d'idées, nous devons être suffisamment sérieux pour reconnaître que, en dépit des efforts déployés, nous sommes encore très loin de l'idéal que représentent dans la pratique des socles suffisamment solides pour que la majorité de la classe ouvrière et des populations dans le monde puisse dire objectivement qu'elle a accès à des niveaux dignes de protection sociale.

Aujourd'hui, alors que nous célébrons le centenaire de l'OIT, nous devons souligner que, dans la plupart de nos pays, le dénominateur commun est le suivant: chômage, absence de systèmes intégraux de sécurité sociale, externalisation du travail, emploi informel et impossibilité pour les personnes âgées d'avoir accès à des pensions dignes.

Le document que nous avons eu l'occasion d'examiner montre les préoccupations des membres de la commission d'experts qui ont jugé utile de faire une pause pour non seulement analyser en profondeur le contenu de la recommandation n° 202, mais aussi pour prendre en compte les normes contraignantes qui concernent les socles de protection sociale, par exemple l'égalité de genre, la lutte contre les pires formes de travail des enfants, l'abolition du travail forcé, tout cela dans le cadre du plein respect des conventions fondamentales de l'OIT.

L'étude d'ensemble à l'examen est une contribution importante aux débats sur le système de pension, en particulier dans les pays en développement qui, au lieu de chercher de meilleurs moyens pour accéder au système, flexibilisent l'Etat et réduisent sa capacité de protéger la population adulte âgée.

Le succès de nos délibérations repose sur le maintien du dialogue social. Le groupe de travailleurs soutient inconditionnellement et pleinement le paragraphe 624 de l'étude d'ensemble élaborée par les membres de la commission d'experts.

Membre travailleur, Colombie – Au nom des travailleurs du Brésil, de l'Uruguay et de la Colombie, je m'adresse à la commission au sujet de l'étude d'ensemble élaborée par la commission d'experts, que nous remercions pour son étude minutieuse, ses conclusions et ses recommandations.

Les travailleurs de ces pays considèrent que les socles de protection sociale, conformément au texte de la recommandation, et comme l'a estimé à juste titre la commission d'experts, ne sauraient être remis en question par les gouvernements, en particulier dans les pays en développement, en tant que méthode pour renoncer à la sécurité sociale. Ils doivent constituer une stratégie pour garantir une protection sociale universelle, surtout aux personnes qui sont sans

revenu et qui n'ont donc par elles-mêmes ni revenu minimum ni accès à des soins de santé. Les socles doivent maintenir l'objectif de promouvoir leur accès à la sécurité sociale et à des niveaux plus élevés de protection sociale. On ne saurait admettre que certains pays prennent prétexte de leurs indices élevés d'informalité pour limiter la protection de leurs travailleurs à des niveaux minimums, comme cela vient de se produire en Colombie avec l'adoption du mal nommé Plan national de développement. Il faut prendre des mesures efficaces pour garantir une protection minimale à la population la plus vulnérable, et les travailleurs informels et ruraux doivent être déclarés et encouragés à s'affilier à des systèmes de sécurité sociale ou, comme l'indique la commission d'experts, aller dans le sens d'une sécurité sociale inclusive pour réduire l'informalité.

L'objectif de justice sociale de l'OIT ne sera pas atteint avec des systèmes de protection sociale exclusifs et privés, axés sur la seule épargne, individuelle, des travailleurs; au contraire, ils doivent se fonder sur le principe de la solidarité intergénérationnelle, du financement collectif et de la contribution de l'Etat, ainsi que sur la contribution des personnes à revenu élevé, qu'elles soient physiques ou morales. L'étude d'ensemble, lue conjointement avec le document de travail du Département de la protection sociale du Bureau sur le recul de la privatisation des pensions, devrait être le point de départ de l'actualisation des systèmes de protection sociale des Etats Membres de l'OIT, ainsi que de la refonte des systèmes de protection sociale des personnes âgées, en revenant effectivement sur les systèmes d'épargne individuelle, comme plusieurs pays l'ont déjà fait en allant dans le sens de systèmes de répartition, avec des systèmes de revenu de base universel.

Membre gouvernementale, Sénégal – Le Sénégal intervient au nom du groupe africain et adresse ses félicitations pour la qualité du rapport sur l'étude d'ensemble.

L'originalité de ce rapport, axé pour la première fois sur une seule recommandation autonome, traduit l'importance de réaliser la justice sociale partout dans le monde et une protection sociale universelle pour accentuer la lutte contre la pauvreté, l'inégalité et l'exclusion sociale, et la nécessité de garantir aux populations un revenu minimum garanti et une couverture maladie adéquate.

Nous exhortons les Etats n'ayant pas encore accompli cette obligation constitutionnelle à produire leurs rapports en fournissant des informations sur les orientations prises par leurs législations respectives en vue d'améliorer la protection sociale, conformément aux objectifs visés par la recommandation.

Le groupe africain demeure ainsi en phase avec les socles de protection sociale tels que déclinés par la recommandation n° 202 et se félicite de noter que les Etats Membres s'efforcent de développer des politiques visant à mettre en œuvre les différents socles de protection sociale visés au paragraphe 4 du titre II de la recommandation.

La recommandation, adoptée en juin 2012, a été un tournant majeur dans la vie de l'Organisation et dans la mission des mandants tripartites. Elle a ainsi constitué une grande avancée dans la définition des règles sociales de base qui doivent assurer un respect plus universel des droits fondamentaux au travail dont la protection sociale constitue l'un des piliers essentiels.

Le groupe africain se félicite ainsi de ces recommandations de l'étude, tout en invitant ses Etats membres à s'appropriier pleinement les pertinentes analyses qui y sont développées pour réaliser leurs objectifs de mettre en place des socles de protection sociale efficaces et inclusifs.

Il tient à signaler qu'il existe un certain nombre de cadres continentaux dans lesquels les Etats Membres et les partenaires sociaux élaborent des stratégies d'extension de la protection sociale.

Il s'agit:

- de l'Acte constitutif de l'Union africaine;
- de la Déclaration de Ouagadougou sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique de 2004, qui vise

à donner aux populations les moyens de se prendre en charge, à créer des opportunités et une protection sociale pour les travailleurs en établissant un environnement propice au développement et à la croissance nationale;

- de l'appel de Livingstone en faveur de la protection sociale de 2006, qui a préconisé la mise en place générale d'un ensemble de prestations sociales de base;
- de la première session de la Conférence de l'Union africaine des ministres chargés du développement social, qui a adopté le cadre de politique sociale pour l'Afrique recommandant l'adoption d'un certain nombre de mesures destinées à encadrer la mise en œuvre d'un ensemble de prestations sociales minimales;
- du premier Colloque africain sur le travail décent tenu à Ouagadougou, en décembre 2009, qui a souligné les progrès dans la mise en place d'un socle de protection sociale dans plusieurs pays africains;
- de la Déclaration tripartite de Yaoundé sur la mise en œuvre du socle de protection sociale de 2011;
- du Programme de protection sociale pour l'économie informelle et les travailleurs ruraux de 2011;
- de la Déclaration d'Addis-Abeba, lors de la treizième Réunion régionale de 2015, qui a invité tous les pays africains à adopter des stratégies nationales cohérentes en matière de sécurité sociale.

Le gouvernement africain exhorte les Etats Membres à s'engager avec les partenaires sociaux à promouvoir un dialogue social effectif afin de formuler les politiques nationales les plus appropriées et de fixer des délais adaptés pour la mise en œuvre progressive de socles de protection sociale qui tiennent compte de la nécessité de promouvoir l'emploi et le développement social et économique.

Pour sa part, l'OIT devrait:

- poursuivre sa Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous en utilisant tous les moyens d'action à sa disposition et promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions actualisées de l'OIT concernant la sécurité sociale, en particulier la convention n° 102;
- renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs pour participer à la conception, la gouvernance et la mise en place d'une protection sociale pour tous à la fois complète et durable;
- favoriser la coopération Sud-Sud par un échange d'expériences et d'expertises.

Enfin, le groupe africain réaffirme son attachement aux idéaux nobles prônés par la recommandation pour promouvoir les socles de protection sociale indispensables à la réalisation des objectifs d'une couverture sociale universelle et encourage fortement les Etats Membres à se donner les moyens nécessaires à l'atteinte de ces objectifs prioritaires.

Les Etats ayant rencontré des difficultés pour mettre en place ou disposer de socles de protection sociale efficaces sont donc encouragés à solliciter instamment l'assistance technique de l'OIT pour surmonter les écueils et renforcer leurs capacités techniques en la matière.

Membre employeur, Norvège – Au nom des employeurs norvégiens, j'ai lu avec grand intérêt l'étude d'ensemble, qui traite de sujets importants pour tous. Mon intervention concerne cependant la référence faite dans l'étude d'ensemble à la Norvège, au paragraphe 235, et la discussion sur les frais à la charge de l'utilisateur pour les soins de santé. Dans ce paragraphe, on affirme qu'il est nécessaire d'exclure le recours aux dépenses non prises en charge (ticket modérateur par exemple), qui existe en Norvège, comme dans d'autres pays à revenu élevé. Il est vrai que les soins de santé dans le cadre du système norvégien de sécurité sociale comportent aussi l'utilisation d'un ticket modérateur ou des frais à la charge du patient. Toutefois, en Norvège, et je crois qu'il existe un large consensus à ce sujet au niveau national, les frais à la charge de l'utilisateur ne sont pas, en tant que tels, en contradiction avec les soins de

santé universels et accessibles à tous. Plutôt que reposer sur la gratuité totale des soins de santé, la solution norvégienne se fonde sur la fixation d'un seuil général et transparent pour la prise en charge des frais des patients, avec des exceptions d'ordre général pour certains groupes de patients. Tout d'abord, aucuns frais ne sont à la charge des patients de moins de 16 ans. Aussi, les traitements ou examens médicaux pendant la grossesse sont gratuits. D'autres groupes assument des coûts qui représentent une part modeste des coûts réels, mais aucun paiement n'est exigé lorsque le patient a déjà dépensé environ 200 euros au cours d'une année civile. Ainsi, lorsque les dépenses d'une personne ont atteint 200 euros, aucuns autres frais ne sont perçus jusqu'à l'année suivante. A partir de ce plafond, à quelques exceptions près, les soins de santé sont gratuits pour le patient pendant l'année civile en cours. En conclusion, les employeurs norvégiens estiment que le recours aux dépenses non prises en charge n'est pas en contradiction avec les services de santé disponibles et accessibles pour tous. En n'imposant pas de dépenses aux groupes les plus vulnérables et en établissant des limites annuelles pour les frais à la charge du patient, les services de santé disponibles et abordables pour tous peuvent être parfaitement bien complétés par un système de dépenses non prises en charge.

Membre gouvernemental, Côte d'Ivoire – Cette 108^e session de la Conférence est le tremplin adéquat pour booster tous les efforts conjugués par les Etats Membres dans la résolution des problèmes qui minent le monde du travail.

Aujourd'hui, tous les mandants tripartites sont appelés à réfléchir sur la problématique de l'étude d'ensemble relative à la protection sociale universelle à partir du dispositif normatif de l'Organisation, étendu uniquement à la recommandation n° 202, cela pour garantir un avenir certain du travail.

L'engagement de mon pays ne souffre d'aucune discordance ni de discontinuité. En effet, l'année 2019, décrétée année du social par le Président de la République de Côte d'Ivoire, est la poursuite d'une série d'initiatives, de politiques, de programmes et d'actions, tous inclusifs, visant à résorber durablement les questions d'injustice sociale, de travail décent et les disparités qui s'y rattachent. Au nombre des mesures et actions fortes du gouvernement, il y a lieu de s'appesantir sur ce qui suit, qui englobe la triptyque thématique de dignité humaine, de justice sociale et de développement durable.

En matière de cadre institutionnel et juridique, le cadre juridique et institutionnel de la sécurité sociale en Côte d'Ivoire est défini par la Constitution de l'Etat de Côte d'Ivoire du 8 novembre 2016, par deux lois de 1999 relatives à la prévoyance sociale, par la loi n° 2014-131 du 24 mars 2014 instituant la couverture maladie universelle. Celle-ci garantit le caractère non discriminatoire et inclusif de la sécurité sociale et vise à réduire principalement la pauvreté et les inégalités de soins. Il convient également de mentionner que le cadre juridique est soutenu par diverses lois qui assurent la couverture des salariés et fonctionnaires contre certains risques sociaux. Cette volonté affichée du gouvernement s'est traduite par l'adoption en 2014 d'une stratégie nationale de protection sociale, laquelle, après cinq années, connaît des avancées notables en matière de renforcement de la résilience des populations les plus vulnérables et en termes de création d'opportunités et de consolidation de leurs moyens de subsistance. L'Etat étant le garant du système de sécurité sociale, il définit à ce titre la politique nationale de la sécurité sociale et engage par un contrat de programme les institutions de prévoyance sociale à la cohérence de leurs activités avec les politiques nationales.

Au mieux, le gouvernement vient d'adopter le programme de stratégie nationale d'inclusion financière 2019-2024, qui s'articule autour de l'insertion des couches sociales défavorisées dans le tissu économique à travers la mise en place de services financiers adaptés qui offrent des

conditions soutenables autant pour les offrants que les bénéficiaires. Il s'agit plus spécifiquement d'améliorer l'accès aux services financiers des populations vulnérables, de promouvoir la finance numérique et de mettre en place un cadre fiscal et politique favorable à l'inclusion financière. La mise en œuvre de cette stratégie permettra de porter le taux d'inclusion financière à 60 pour cent à l'horizon 2024 et de mobiliser davantage d'épargne nationale pour financer le développement de l'économie tournée vers le monde rural, vers les couches les plus défavorisées.

En matière de cadres d'action qui visent la poursuite de l'extension horizontale et verticale de la sécurité sociale, il est prévu au titre de l'année 2019 la création d'un régime social des travailleurs indépendants et la mise en place de régimes de retraite complémentaire par capitalisation dans les deux secteurs privé et public. Il faut noter que toutes ces garanties élémentaires de sécurité sociale sont étendues à la maladie, à la vieillesse, aux prestations familiales, à la maternité, aux accidents du travail et maladies professionnelles.

S'agissant du développement durable, c'est le lieu d'indiquer que le gouvernement, par une approche transversale, partenariale et inclusive, a toujours soutenu les différentes politiques publiques d'emploi et de travail agrégées à la politique de sécurité sociale du pays.

Nous avons, chacun en ce qui nous concerne, à écrire une page de notre histoire commune, celle de l'Organisation internationale du Travail à l'occasion de son centenaire. Cette page, nous devons l'écrire avec toute la détermination possible et toute l'énergie de l'espoir placée en nos populations respectives, qui n'aspirent qu'à un mieux-être par le travail et la pleine santé.

Sur cette exhortation à toujours considérer au centre de nos priorités la question vitale de sécurité, santé et bien-être pour tous, je voudrais terminer mon propos en souhaitant à chacune et à chacun une excellente Conférence internationale du Travail.

Membre employeur, El Salvador – J'aimerais faire remarquer que dans mon pays, ces dix dernières années, 10 pour cent du budget général de la nation ont été consacrés tous les ans au financement de programmes sociaux analogues à ceux proposés dans l'étude à l'examen. Dix pour cent du budget chaque année, depuis dix ans, et vous savez quel en a été le résultat? Aujourd'hui, il y a autant de familles en situation de pauvreté qu'il y a dix ans.

Cinq milliards de dollars ont été dépensés en dix ans dans des programmes semblables à ceux prévus dans la recommandation sur les socles de protection sociale. Or rien n'a changé pour les pauvres, malgré les services consultatifs du BIT. Mais pour le pays, des changements, il y en a eu: la charge fiscale est passée de 14 pour cent à plus de 19 pour cent du PIB et la hausse des impôts a touché tout le pays. En outre, la dette publique a doublé au cours des dix dernières années, soit un effort budgétaire que nous devons payer dans les années à venir, et ces ressources supplémentaires, qui ont permis de consacrer cinq milliards de dollars à des dépenses sociales, n'ont eu aucun impact sur la vie des familles exclues et marginalisées.

Tout ça pour quoi? Parce que les programmes dits sociaux suggérés dans l'étude d'ensemble, et que le gouvernement de mon pays a mis en œuvre, ne sont pas des programmes sociaux. En effet, un programme social transforme en permanence les conditions de vie des familles exclues et marginalisées, en particulier des enfants. Un programme social, par exemple, doit veiller à ce que les enfants des familles pauvres aient un avenir meilleur, reçoivent une éducation basée sur les technologies, mais apprennent aussi le travail en équipe, l'empathie, la capacité de communiquer des idées et de prendre des initiatives, la motivation, c'est-à-dire des compétences générales. Mon pays n'a pas investi dans cette éducation mais dans des programmes populistes qui garantissent que les pauvres resteront pauvres. Le Bureau pourra bien dire que ce n'est pas

sa responsabilité, qu'il s'agit de décisions des gouvernements, mais il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'une responsabilité parce que les gouvernements de nos pays, comme c'est le cas d'El Salvador, sur la base des documents du BIT, prennent des décisions et les justifient en évoquant ces documents.

Par ailleurs, permettez-moi d'évoquer brièvement la question des pensions. Il ne fait aucun doute que le BIT et ses fonctionnaires devront accepter la réalité dans vingt ou vingt-cinq ans, à savoir que les systèmes de répartition ne sont pas viables et qu'il y a de plus en plus de retraités par rapport aux travailleurs actifs. Les paragraphes 33 et 34 de l'étude d'ensemble font référence à l'évolution démographique dans nos sociétés. Dans mon pays, El Salvador, lorsque la réforme vers un système de comptes individuels a été mise en place, il y avait huit travailleurs actifs pour un retraité. Aujourd'hui, vingt-trois ans plus tard, il y a moins de quatre actifs pour un retraité. En 2040, il y en aura un par retraité. La quasi-totalité de leur salaire devra donc être retenue pour payer la pension des non-actifs. Persister dans les systèmes par répartition, c'est aller à l'encontre de l'histoire, et attaquer et chercher à détruire les systèmes de capitalisation individuelle finira par anéantir les systèmes de protection sociale. Par conséquent, nous nous opposons à la ligne éditoriale de l'étude d'ensemble et au contenu du paragraphe 624, et nous demandons aussi la suppression de la référence à El Salvador, où la commission d'experts salue les efforts déployés pour recourir dans une moindre mesure aux régimes fondés sur les comptes individuels. Au contraire, la réforme effectuée en 2017 vise à renforcer les systèmes de comptes individuels et à corriger les décisions irresponsables des différents gouvernements qui ont pris de force l'épargne des travailleurs et qui, pour financer leur déficit budgétaire, leur versent un taux d'intérêt annuel de 1 pour cent seulement. En conséquence, les pensions représentent 15 pour cent du salaire.

La réforme qui a suivi visait à corriger cette injustice sociale qui se produit dans mon pays. C'est pourquoi nous vous prions de rectifier les affirmations qui figurent au paragraphe 624.

Membre travailleuse, Afrique du Sud – Je m'exprimerai au nom des travailleurs et des syndicats du Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe. La discussion sur les déficits de protection sociale sera récurrente tant qu'on n'aura pas fait face au système économique mondial faussé que la mondialisation néo-libérale a créé et qu'elle exploite. Bien sûr, nous ne nous faisons pas d'illusions. Cela sera difficile, étant donné les intérêts particuliers en jeu et le fait que les privilégiés, peu nombreux mais puissants, qui bénéficient d'un système élitiste faussé, sont déterminés à maintenir et à promouvoir le statu quo.

Il ressort d'un récent rapport d'Oxford qu'à peine 1 pour cent de la population mondiale possède 87 pour cent de la richesse mondiale, tandis que le reste de l'humanité s'en dispute le reste. Cette situation, en partie, fait que les travailleurs pauvres sont littéralement matraqués. Le creusement des inégalités est la preuve évidente de l'échec du marché, car il n'y a malheureusement pas eu «d'effet de ruissellement de la main invisible du marché». En substance, la croissance économique ne débouche pas sur des emplois et des salaires décents.

Nous sommes aussi témoins de l'échec de gouvernements, à savoir l'effondrement, voire la disparition totale, de systèmes riches au profit d'alternatives fondées sur le marché, qui ne se fondent que sur la capacité financière. Les gens sont continuellement soumis à une pression qui les pousse vers la marginalisation, et la plupart des Etats peuvent à peine apporter des réponses appropriées.

Nous ne savons que trop bien que, si des gens migrent sous d'autres cieux, c'est en grande partie à cause de leur profond sentiment de dépossession et de misère, sociale, économique et politique. Ils partent, sans se soucier de tout risquer, y compris leur vie, parce qu'ils en sont arrivés à la conclusion que rester et vivre dans la situation actuelle,

c'est mourir. Par conséquent, nous, travailleurs d'Afrique australe, sommes convaincus que le strict minimum consiste à prendre des mesures concrètes pour donner la priorité à la création d'emplois rémunérateurs et décents. Il est également important que nous prenions des mesures concrètes pour protéger les salaires et promouvoir ainsi la protection sociale. On soulignera aussi que des entreprises et des employeurs doivent aux travailleurs des mois et des mois de salaires.

De même, nous sommes toujours témoins de cas dans lesquels des Etats sont poussés à élaborer des politiques du marché du travail qui comportent des concessions en matière de salaires pour attirer les investissements. Pour améliorer réellement les chances de garantir des dispositions de protection sociale dans le monde du travail, on ne peut pas continuer à utiliser les salaires comme un outil de concurrence. En outre, on assiste dans le monde au développement de nouvelles formes de relations d'emploi et de modes de production qui nuisent à l'emploi et aux salaires et qui réduisent la mobilisation des recettes publiques. Un exemple en est l'expansion de l'informalisation de l'emploi et de la production. L'OIT, grâce à ses partenaires sociaux, a reconnu la faiblesse intrinsèque de l'informalité et a donc élaboré la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, en tant que moyen parmi d'autres de faire face à l'informalité. La plupart des travailleurs de l'économie informelle, par ailleurs, principalement pour survivre, ne sont largement pas couverts par des dispositions relatives à la protection sociale. Nous estimons qu'une action plus déterminée, plus régulière et plus novatrice en faveur d'initiatives visant à formaliser l'économie informelle, améliorerait la situation de tous: travailleurs, employeurs et entreprises.

Membre gouvernemental, Mexique – Le gouvernement du Mexique se félicite des commentaires formulés par la commission d'experts dans son rapport sur les mesures et politiques mises en œuvre pour faire progresser la couverture universelle de la protection sociale. Le nouveau gouvernement considère que la protection sociale est l'un des principaux instruments de politique publique, qui permet de réduire inégalités et pauvreté tout en créant les conditions d'une croissance inclusive. Grâce à une politique d'austérité des dépenses au sein du gouvernement et à une lutte frontale contre la corruption, le gouvernement prévoit une augmentation sans précédent du montant des dépenses d'investissement social (7,891 milliards de dollars, soit une augmentation de 41 pour cent des dépenses sociales. Actuellement, les programmes sociaux accordent la priorité aux groupes identifiés comme étant les plus vulnérables (enfants, jeunes, personnes âgées, communautés autochtones, travailleurs agricoles, personnes handicapées et travailleurs domestiques). Dans le cadre des nouvelles stratégies et programmes sociaux axés sur les couches les plus vulnérables de la population, je voudrais souligner que le programme *Jóvenes Construyendo el Futuro* (Les jeunes construisent l'avenir) est à n'en pas douter l'un des principaux programmes de ce gouvernement. Son objectif est de couvrir 2,3 millions de jeunes âgés de 18 à 29 ans qui actuellement ne sont ni dans le système éducatif ni dans l'emploi, afin qu'ils puissent suivre une formation en cours d'emploi. Un modèle de coresponsabilité sociale entre les secteurs public, privé et social, permet d'offrir aux jeunes un espace, un soutien et des activités pour acquérir des compétences techniques facilitant l'insertion sociale et pour accroître leur employabilité future. Par ailleurs, le programme *Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores* (Pension pour le bien-être des personnes âgées) est une pension bimensuelle non contributive versée aux femmes et aux hommes âgés de plus de 68 ans. Il privilégie, bien sûr, les zones autochtones ou fortement marginalisées dans le pays, soit 8,5 millions de bénéficiaires. Le programme *Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente* (Pension pour le bien-être des personnes en situation de handicap permanent) cherche

à améliorer les conditions de vie des enfants et des jeunes en situation de handicap permanent qui vivent dans des municipalités autochtones pour le moins très marginalisées et qui sont en situation d'extrême pauvreté. Ces programmes sont conformes au paragraphe 5 de la recommandation sur les socles de protection sociale puisqu'ils garantissent une sécurité élémentaire de revenu aux personnes qui, pour quelque motif que ce soit, sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant.

En ce qui concerne la mise en œuvre de politiques progressives visant à réduire l'informalité, il convient de noter qu'au Mexique le modèle de sécurité sociale se fonde sur la relation de travail formelle, qui se caractérise par un travail personnel subordonné et des cotisations dans un système tripartite. Toutefois, il existe des groupes de personnes qui, bien qu'elles soient liées par une relation de travail formelle, restent privées du droit à la sécurité sociale. C'est le cas des travailleurs et travailleuses domestiques. Afin de corriger cette omission, le 14 mai de cette année, une réforme sans précédent a été apportée au Code fédéral du travail pour garantir les droits du travail dans ce secteur. En outre, par l'intermédiaire de l'Institut de sécurité sociale, le gouvernement a lancé un programme pilote visant à intégrer les travailleurs domestiques dans le système de sécurité sociale obligatoire. Cela permettra au Mexique d'être rapidement en mesure de ratifier la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Le Mexique connaît actuellement des mutations majeures qui se traduisent par des initiatives en faveur de la population, directement et sans intermédiaires, qui visent à garantir l'exercice effectif des droits économiques, sociaux et culturels, à réduire les inégalités et à faire reculer la vulnérabilité et la discrimination, ainsi qu'à veiller à ce que tous les Mexicains aient un emploi décent et à ce que personne au Mexique ne soit laissé pour compte.

Observateur, Organisation internationale des employeurs (OIE) – Avant tout, je tiens à déplorer que, pour des raisons idéologiques qui transpirent dans tout le rapport que nous commentons, on nous empêche de faire face aux grands défis qui se posent aux régimes de pension et on nous recommande de revenir à un régime par répartition qui, indépendamment des opinions qu'on peut avoir à son propos, est un système qui ne fonctionne plus. Il fonctionnait bien lorsque la pyramide des âges reposait sur une large base de jeunes qui finançaient les pensions de leurs aînés, lesquels étaient moins nombreux et vivaient moins longtemps; aujourd'hui, cette réalité a changé du tout au tout, maintenant la base s'est réduite. Dans les années cinquante, chaque femme avait cinq enfants, aujourd'hui elle n'en a plus que deux, voire moins, l'espérance de vie par rapport à 1965 s'est allongée de 4,5 ans pour les femmes et de 3,7 ans pour les hommes rien qu'au cours des trente dernières années. En Amérique latine, le rapport entre travailleurs cotisants et travailleurs retraités était, en 1965, de 15 pour 1, et aujourd'hui il est de 8,4 pour 1 sous le seul effet du vieillissement et, si on ajoute à cela l'effet de l'informalité, le rapport se réduit de moitié. Toutes opinions mises à part, on voit que nous avons un problème structurel dans la mesure où on ne va plus pouvoir payer les pensions et où les jeunes qui financent actuellement les pensions des aînés n'auront, lorsqu'ils atteindront l'âge de la retraite, personne pour payer leurs pensions, et nous nous retrouverons dans la situation de la pyramide de Ponzi. Pour en revenir à l'étude d'ensemble, je dois mentionner certains commentaires demandant si les systèmes d'épargne individuelle ne permettent aucunement un effet de redistribution fondé sur un critère de solidarité sociale. Je crois qu'ici, comme on l'a dit précédemment, il y a une confusion entre répartition et solidarité. La répartition est un mécanisme de financement des pensions et la solidarité est une forme de soutien des secteurs les plus vulnérables qui, pour des raisons de pauvreté ou autres, ne peuvent financer de manière adéquate à partir de leurs ressources les pensions qu'ils perçoivent. En outre, le système par répartition est très fréquemment régressif

parce que ce ne sont pas les travailleurs aux plus hauts revenus qui financent les pensions des autres, c'est précisément l'inverse. Dans le cas de mon pays, le Chili, avec l'ancien système, seuls 50 pour cent des travailleurs bénéficiaient d'un système par répartition. Ils n'arrivaient pas à franchir le seuil des quinze années nécessaires pour financer leur pension et perdaient ainsi tout ce qu'ils avaient épargné au cours de ces années. L'étude d'ensemble se félicite de la tendance à l'abandon de la répartition pour les systèmes d'épargne individuelle, jugés plus aptes à atteindre les objectifs des pensions, mais elle ne précise pas que les raisons de ce changement étaient de nature budgétaire, vu l'incapacité de ces pays à financer correctement la transition du fait qu'ils devaient assumer la charge des pensions des travailleurs qui ne cotisaient qu'à leurs fonds de pension. Parmi les avantages du système par répartition, elle cite la prévisibilité des prestations. De quelle prévisibilité parle-t-on? Quand les systèmes par répartition, également appelés systèmes à prestations définies, ont changé en vingt-trois ans, 78 pays ont augmenté le taux de cotisation, 57 ont changé l'âge de départ à la retraite et 61 ont ajusté le montant des prestations. Il serait question dans l'étude d'ensemble de remédier à une incompatibilité entre un système de pension et une administration des ressources par le biais du marché des capitaux, dans des conditions parfaitement compatibles, voire même souhaitables. Une étude consacrée à la Colombie, au Pérou, au Chili et au Mexique montre que, avec l'évolution subie par le système de pension par comptes individuels en vigueur, 10 pour cent de l'augmentation qu'ont connue ces pays sont imputables au système de pension par comptes individuels.

Je terminerai en disant que je crois que le Bureau pourrait promouvoir un vaste débat, dans la mesure où nous le concentrerions ensemble sur la question de savoir quels sont les défis de ce système alors que nous n'avons pas fait montre de notre tripartisme pour publier un rapport dont la consultation est totalement absente et qui cause un grave préjudice en ce qu'il est présenté comme reflétant l'opinion de l'OIT, alors que le groupe des employeurs n'a jamais été consulté sur la question des opinions qu'il exprime, lesquelles ont aussi été diffusées par les télévisions internationales. Je pense que cette situation devrait être corrigée sans retard.

Membre travailleur, Argentine – Nous, travailleurs, savons que la bonne manière de remédier à l'exclusion sociale consiste à consolider des systèmes complets de protection sociale.

La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable nous indique la marche à suivre. Les quatre éléments constitutifs du travail décent sont inséparables et se renforcent mutuellement. Par conséquent, une meilleure protection sociale n'est pas tributaire uniquement d'une norme favorable. Son bon fonctionnement dépend de l'objectif de l'extension et de l'universalité de la couverture, d'une politique d'emploi productif et de qualité, de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et d'un espace de dialogue effectif avec les partenaires sociaux représentatifs. C'est un des enseignements que l'on peut tirer de l'application de la recommandation n° 202.

Malgré les efforts normatifs en vue d'étendre la protection sociale consentis dans de nombreux pays, seuls 29 pour cent de la population mondiale ont accès à des systèmes de sécurité sociale complets, tandis que 55 pour cent ne bénéficient d'une protection effective à aucun égard.

L'étude d'ensemble que nous examinons rassemble des données concluantes sur le rôle que jouent les régimes de protection sociale dans la réduction et la prévention de la pauvreté, des inégalités, de l'exclusion sociale et de l'insécurité sociale. Nous croyons que, pour que cela devienne réalité, il ne faut pas que la protection sociale soit considérée sous un angle mercantile ou financier. C'est l'Etat qui doit assumer la responsabilité de cette forme d'organisation de la société face aux inégalités. Une société qui n'a pas en son cœur le travail décent et pour objectif le plein

emploi digne et productif ne peut garantir la pérennité des systèmes de sécurité sociale et de protection sociale. Si les États sont les responsables, en dernière analyse, du bon fonctionnement des systèmes complets, leurs fonctions doivent aller au-delà du simple contrôle afin de garantir la gestion de systèmes publics qui assurent des mesures tendant à remédier aux carences du marché que subit la protection sociale, en évitant de les confier à ceux qui y voient simplement l'occasion d'un négoce rentable. La référence que fait la recommandation aux garanties de protection sociale suppose la nécessité d'une base de budgets nationaux en hausse, compte tenu de la nécessité d'une couverture face aux phénomènes d'exclusion caractéristiques de nos pays, qui sont de nature structurelle et, loin de s'atténuer, s'affirment.

Une donnée concluante de l'étude d'ensemble s'agissant de la suffisance des budgets des systèmes nationaux est la proportion du PIB investie dans la protection sociale. Alors que le taux maximum est de 6 pour cent dans des pays d'Europe centrale, il est de 3 pour cent en Amérique. Ce taux d'investissement social, que certains qualifient malicieusement de dépenses, est nettement insuffisant pour satisfaire l'ensemble de garanties prévues par la recommandation.

Il est peu fait mention de la nécessité de revoir la structure des régimes de cotisation. Ainsi, augmenter la pression par des systèmes régressifs afin de financer l'ensemble de garanties prévues peut s'avérer viable d'un point de vue financier, mais cela est socialement injuste. Il faut penser à des solutions de type accroissement de l'emploi, renforcement de la capacité contributive sur le modèle de la progressivité et association de collectifs de travail. La meilleure manière de mettre la recommandation, telle qu'elle a été conçue, définitivement sur sa lancée nécessite un changement de conception de la mesure d'ajustement que le monde économique, et plus spécialement le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, veut imposer aux pays émergents comme le nôtre.

La recommandation va bien au-delà. Satisfaire les garanties prévues dans le texte exige de tous un plan de développement qui offre des systèmes de prestations complets qui permettent d'atteindre de manière soutenue les objectifs du Programme 2030. De la sorte, nous devons prendre conscience, en particulier les gouvernements ayant en charge les politiques publiques, que nous ne sommes pas engagés sur la bonne voie. Nous nous complaisons dans ce que le Pape François appelle la «culture du rejet», qui condamne une grande partie de la population mondiale à l'exclusion, fruit de la concentration économique et de l'augmentation des inégalités et de la pauvreté. Ce n'est qu'en nous concentrant sur la justice sociale que nous pourrions prendre la voie de l'horizon que promet le Programme 2030.

Membre gouvernementale, Egypte – Le gouvernement égyptien tient à remercier chaleureusement pour tout le travail effectué pour préparer cette étude d'ensemble. A nos yeux, il est très important pour le développement durable qu'il existe partout dans le monde des conditions de vie décentes et des services dispensateurs de justice. Cette étude basée sur la recommandation n° 202 montre que la protection sociale est très importante pour la préservation de la dignité humaine et l'avènement de la justice sociale et de la non-discrimination, ce qui est dans la ligne du Programme 2030.

Nous aimerions ajouter que 114 gouvernements ont participé à cette étude d'ensemble, de même que des organisations d'employeurs et de travailleurs, et tous et toutes ont donné leur avis sur la recommandation afin de décrire les bonnes pratiques des différents États et aussi de donner des exemples de difficultés. Le gouvernement égyptien a pris les mesures qui s'imposent et l'article 17 de sa Constitution stipule que la protection sociale est le droit de tous les citoyens. En Egypte, nous accordons une importance particulière à la protection sociale. Nous avons des programmes et des projets et nous appliquons des initiatives visant à

étendre la couverture afin d'englober les personnes en situation de faiblesse et qui ne sont pas encore couvertes. Nous avons aussi pris en compte les familles les plus pauvres qui ne vivent pas dans des conditions de dignité. Le gouvernement égyptien attache aussi beaucoup d'importance aux couches les plus faibles de la société. Nous avons fourni un logement adéquat et du travail décent à des gens qui en manquaient. Nous avons encouragé l'investissement dans les ressources humaines et nous accordons aussi beaucoup d'importance à la santé et à l'éducation. Nous avons des programmes et des initiatives; il existe un programme spécial pour les familles qui ne peuvent répondre aux besoins de leurs membres. Notre gouvernement est persuadé que l'étude d'ensemble a mis en lumière le dialogue social et son rôle dans la protection sociale.

Membre employeuse, Argentine – Nous avons trois remarques à formuler sur les commentaires se rapportant à notre pays. Premièrement, au chapitre I, l'étude reprend une série d'affirmations sur l'évolution des dépenses des systèmes de protection sociale en Argentine, qui appellent une précision. Il faut souligner que, même dans un contexte d'inflation accélérée avec un secteur de production affecté par la récession, les ressources affectées à ces prestations ont augmenté en termes nominaux de 142 pour cent depuis 2015, en recul d'à peine quelques points par rapport à l'inflation cumulée sur la période, qui atteint 150 pour cent. De plus, l'an dernier ont été adoptées plusieurs mesures qui, par une augmentation des cotisations patronales, tentent de remédier aux problèmes de pérennité du système: les réductions de contributions des économies régionales défavorisées ont été supprimées et on a créé une contribution patronale supplémentaire pour les régimes différenciés planifiés.

Deuxièmement, dans l'analyse des déficits de couverture légale de la couverture de santé, l'étude se fait l'écho des déclarations d'une des centrales syndicales argentines sur l'absence de couverture des travailleurs informels. S'agissant de ces affirmations, il y a lieu de préciser que l'Argentine offre une couverture de santé totale, tant pour ses ressortissants que pour les étrangers, qui figure en bonne place dans la législation nationale et est concrétisée par la jurisprudence. D'une manière générale, les membres employeurs constatent avec préoccupation que l'étude reprend des affirmations qui proviennent isolément d'une seule centrale de travailleurs.

Troisièmement, s'agissant du système de pension argentin, le principal défi en matière de couverture est celui de l'économie informelle qui, en Argentine, est en rapport direct avec une fiscalité excessive, mais est aussi influencée par un manque de stabilité du contexte macroéconomique et l'absence de plan de développement productif, un retard de compétitivité et le découplage du régime fiscal qui accompagne les politiques productives.

Les recommandations consistant à relever le niveau de protection sociale devraient également prendre en compte les mécanismes comportant des mesures d'incitation afin d'élargir l'assiette fiscale, diminuer l'économie informelle et augmenter les investissements, surtout dans les pays de la région où l'économie informelle est importante. S'agissant de la préférence que la commission d'experts manifeste pour les régimes par répartition par rapport à ceux par capitalisation privée, nous croyons important de préciser que notre secteur appuie la coexistence de régimes par répartition et les compléments de capitalisation par l'épargne privée. Les causes de la transition qu'a subie le système intérimaire en Argentine sont la conséquence de facteurs tels qu'une inflation très importante et de longue durée, des coûts d'administration élevés et l'impossibilité de trouver des investissements pour empêcher sa dévalorisation, ce qui n'a laissé d'autre choix que de faire marche arrière par rapport à une initiative que nous croyons adéquate et viable dans des économies plus solides et prévisibles.

D'autre part, le retour au régime public et solidaire en Argentine en 2008 a renoué avec la ligne de la protection sociale de l'OIT, en diminuant les risques pour les travailleurs et les retraités par l'adoption d'un système solidaire par répartition, ce qui n'a pas empêché une dégradation des principes essentiels de la sécurité sociale: solidarité, mise en commun des risques et cofinancement et, plus spécialement, les principes de gestion transparente, responsable et démocratique du régime avec la participation de représentants des assurés.

Pour terminer, nous tenons à répéter que l'approche de la pérennité du système nécessite une prise en considération totale et un consensus tripartite et que, dans le cas de l'Argentine, il faudrait au moins discuter à tour de rôle de trois éléments qui constituent des défis pour sa pérennité. Premièrement, l'importance du contexte macroéconomique en tant que condition de base. Il faut un accroissement soutenu accompagné de politiques de développement du tissu productif qui favorisent l'innovation, l'utilisation des technologies, la qualification et la formation du personnel et l'échelle de production. Deuxièmement, les facteurs de compétitivité systémique tels que l'accès aux infrastructures et au financement, ainsi que l'extrême volatilité des taux de change et des taux d'intérêt élevés sont préjudiciables à l'expansion du travail et à sa formalisation. Pour terminer, il faudrait préconiser un régime contributif qui accompagne la politique de développement productif et conserve un lien avec les mesures d'incitation à l'investissement, au transfert de technologies et à l'innovation appliquée.

Membre travailleur, Mali – Au nom des nombreux membres de l'Organisation des syndicats de l'Afrique de l'Ouest (OTUWA), nous nous associons aux orateurs précédents qui ont exprimé leur sentiment chaleureux à l'occasion du 100^e anniversaire de l'Organisation internationale du Travail. Nous notons que cette célébration du centenaire arrive à un moment où le monde a réalisé des progrès modestes auxquels l'OIT a inlassablement contribué.

Néanmoins, nous savons aussi que le centenaire a lieu à un moment où le mécontentement mondial sur la nature inégale et biaisée de la répartition de la création des richesses mondiales est géré. Le scénario est tel que les riches deviennent de plus en plus fantastiques, les pauvres beaucoup plus misérables, plus faibles et désillusionnés.

N'est-il donc pas difficile de comprendre que le monde a effectivement besoin d'une nouvelle forme de contrat social qui remédiera aux maux de la mondialisation néolibérale, secourir les faibles et les dépossédés, mais aussi donner de l'espoir aux gens et à leurs communautés. Nous sommes convaincus qu'un tel contrat social comprendra la nécessité et l'urgence d'élargir la couverture des dispositions de protection sociale et surtout de trouver les moyens durables de les financer.

Permettez-moi d'utiliser cette occasion pour nous concentrer sur la manière dont nous pouvons répondre à la préoccupation du financement. Les travailleurs organisés sont convaincus que la réduction ou le blocage des fuites générées par les flux financiers illicites contribuerait grandement à garantir les ressources locales nécessaires au financement des mesures de protection sociale en Afrique.

Le rapport de 2016 du Groupe de haut niveau de l'Union africaine sur les flux financiers illicites originaires d'Afrique a montré qu'un chiffre très conservateur de 60 milliards de dollars des Etats-Unis quitte l'Afrique chaque année, par des pratiques d'évasion et de fraude fiscales. On ne peut qu'imaginer ce que 60 milliards de dollars peuvent faire pour financer la santé et l'éducation de tous les Africains en un an.

Nous soulignons que la fiscalité est un moyen sûr et durable de financer la protection sociale. Ce n'est que lorsque les entreprises et les riches paient une part équitable de leurs impôts dans les économies où leurs bénéficiaires sont réalisés que l'Etat peut en avoir assez pour financer la protection sociale.

Nous voulons également dire que taxer ne veut pas dire taxer les pauvres, en particulier les femmes qui souffrent déjà de charges fiscales excessives sous forme de taxes et de redevances. Les conseils municipaux et les collecteurs d'impôts illégaux extorquent des femmes commerçantes pauvres qui luttent pour gagner leur vie. Nous sommes témoins de la façon dont les mesures d'austérité réduisent et minent finalement les dépenses sociales. C'est effectivement ainsi que les Etats ont équilibré les prétendus déficits économiques sur le dos des pauvres.

Nous disons que le financement des dispositions de protection sociale signifiera que les mécanismes fiscaux doivent être tels qu'ils excluent les services et biens essentiels, tels que la distribution d'eau, l'alimentation, la nutrition et les médicaments. Nous nous félicitons de la taxation des produits et services de luxe, tels que les lotissements, les voitures haut de gamme, les montres-bracelets, le tabac et l'alcool.

Les avantages de l'utilisation de la taxe pour financer les dispositions de protection sociale fonctionnent pour tout le monde. Par exemple, la collecte efficace des impôts signifierait la possibilité d'élargir l'assiette fiscale à la création d'emplois.

Membre travailleur, Ouganda – Je prends la parole au nom de la Confédération des syndicats de l'Afrique de l'Est. Comme certains intervenants précédents l'ont dit, on ne conteste pas la nécessité d'une sécurité sociale, d'une protection sociale pour les citoyens, en particulier pour les indigents et les pauvres, destinée à alléger leur sort pénible et à donner à chacun la possibilité de s'épanouir et réaliser son potentiel. En fait, nous sommes tous d'accord pour dire que l'existence de mesures de protection sociale pour la population a du sens, pour les communautés comme pour les entreprises, et qu'elle peut contribuer à assurer la stabilité mondiale en éliminant l'actuelle montée des inégalités qui alimente le mécontentement général et en faisant en sorte que la prospérité mondiale soit partagée.

Toutefois, notre préoccupation majeure vient du fait que les mesures actuelles de protection sociale dont nous disposons ne couvrent pas un nombre suffisant de personnes en mal de protection, et qu'elles doivent donc être financées efficacement et durablement.

En tant que travailleurs africains, nous sommes également préoccupés par le fait que, lorsqu'il existe des régimes formels de protection sociale, je veux dire des régimes formels de pension par cotisation, dans lesquels les travailleurs et les employeurs contribuent au financement, il existe une tendance chez les employeurs à ne pas verser les dits fonds comme le prévoit la loi. Nous assistons déjà à un scénario dans lequel les employeurs détiennent des cotisations représentant plusieurs mois et peuvent faire dérailler les régimes existants. Pire encore est la situation dans laquelle, lorsque se produisent de telles défaillances, les mécanismes de contrainte sont faibles et, la plupart du temps, tacitement négligés par ceux qui sont chargés de les faire appliquer. Cela doit changer.

La tendance à exclure les cotisants de la gouvernance des cotisations et de leur administration et de l'utilisation faite des fonds, une tendance qu'on constate dans certains pays d'Afrique, doit être fermement découragée et enrayée. Il n'est que juste et normal que les gens aient un droit de regard sur ce qu'il est fait de leur argent. Déjà, nous voyons des employeurs, et en particulier des Etats, chercher par tous les moyens officiels à exercer un contrôle unilatéral sur les régimes de pension, la plupart animés d'arrière-pensées pouvant compromettre la bonne santé de ces régimes et exposer les cotisants à un préjudice évitable.

Nous nous félicitons de cette étude et de ses recommandations donnant la préférence à une gouvernance collective et partagée des programmes de pension contributifs. En essence, l'impérieuse nécessité de protéger réellement et efficacement l'intangibilité et l'intégrité des programmes de

pension existants devrait se faire en totale et complète concertation avec les partenaires sociaux, en particulier avec les travailleurs qui sont des contributeurs directs.

Membre travailleur, Inde – Je vous remercie beaucoup de me donner l'occasion de m'adresser à vous au nom des travailleurs indiens. La population active de mon pays compte 480 millions de personnes, dont 93 pour cent travaillent dans le secteur informel, et dans le secteur informel il n'y a aucune forme de protection sociale.

L'Inde a besoin d'un système de protection sociale efficace et robuste basé sur la recommandation n° 202 et sur la convention n° 102. Ces instruments traitant de la protection sociale sont actuels et totalement pertinents en ce qu'ils portent sur les besoins des travailleurs et des personnes vulnérables en Inde. Nous avons besoin d'une approche de la protection sociale fondée sur des droits telle que celle-là, parce que la structure de l'économie indienne génère une vulnérabilité sociale massive et creuse un fossé de protection sociale.

L'Inde a appliqué des politiques économiques qui ont accru la stagnation des salaires, ont accentué l'inflation, et elle a réduit l'efficacité de l'administration et l'inspection du travail, avec comme conséquence un nombre élevé de travailleurs dans l'économie informelle et de travailleurs pauvres dans le secteur formel. Dans le secteur de la confection par exemple, là où 80 pour cent des travailleurs sont des femmes, 60 pour cent sont devenus précaires. Le secteur agricole connaît une situation similaire. L'emploi dans le secteur public se précarise aussi par des pratiques de délestage qui transforment le travail régulier en travail contractuel.

Le gouvernement a tenté de mettre en place un régime de protection sociale, mais sans un réel dialogue social et en l'absence de consultations tripartites. A titre d'exemple, les politiques et programmes de protection sociale axés sur le secteur informel, comme ceux relevant de la loi de 2008 sur la sécurité sociale des travailleurs inorganisés, ont échoué en raison de carences législatives, de dotations budgétaires insuffisantes et de déficiences dans la consultation et la mise en application.

Nous savons qu'un système de protection sociale efficace se compose de politiques qui aident les gens à gérer leur risque social afin de leur éviter la pauvreté et de préserver un revenu décent et des conditions de vie décentes. Le gouvernement doit consacrer davantage d'argent aux services essentiels comme l'éducation, la santé et la protection sociale. Actuellement, il ne consacre qu'un peu moins de 3 pour cent à l'éducation et un peu plus de 1 pour cent à la santé.

Nous insistons sur la nécessité d'une participation tripartite à la conception et au processus de décision pour les régimes de protection sociale. Ces régimes doivent être universels et reposer sur la solidarité. Ils doivent inclure toutes les catégories de travailleurs, y compris ceux des formes atypiques d'emploi et de l'économie informelle. La formalisation de l'économie informelle doit être une priorité. Nous invitons les gouvernements, y compris le gouvernement indien, à solliciter l'assistance technique du BIT pour les aider à planifier leurs réformes de la protection sociale, notamment par le biais du programme phare de l'OIT sur les socles de protection sociale et des programmes par pays de promotion du travail décent.

Membre gouvernemental, République islamique d'Iran – Ma délégation présente ses compliments au Bureau pour la préparation de cette étude d'ensemble. Nous pensons que les fondements nécessaires à la création et à l'élargissement de la protection sociale devraient être renforcés partout dans le monde afin de donner de meilleurs résultats et de manière plus durable. Le gouvernement a pris une série de mesures afin d'étendre la protection sociale et a lancé plusieurs programmes spécifiques à cet égard. Il est à noter que ces nouvelles initiatives s'inscrivent dans la ligne de la mission confiée par le programme de développement du

pays et consistant à mettre en place un système de protection sociale complet, une mission dont le gouvernement doit s'acquitter. Cela étant, nous nous efforçons de mettre en place des services de guichet unique afin d'accroître la disponibilité des services d'aide sociale. A ce propos, nous avons créé une base de données de l'aide sociale qui connecte entre elles 62 bases de données de 26 organisations gouvernementales sur des thèmes connexes. En améliorant la procédure par le système de guichet unique, le gouvernement a réussi à empêcher un gaspillage de ressources tout en satisfaisant les bénéficiaires. L'aide sociale à l'enfance est un autre plan consistant à apporter un soutien financier à la famille de l'enfant, offrir des services d'assurance pour les enfants et leurs familles et dispenser des services techniques et spécialisés à un des membres de la famille de l'enfant en position d'apprendre un métier. Le gouvernement a aussi promulgué un plan pour les jeunes déscolarisés, dont le but premier est d'identifier ces jeunes. Ce plan fait intervenir des agents qui, dans les provinces, effectuent des visites domiciliaires afin d'identifier ces enfants et d'élaborer des mesures de protection telles qu'une aide financière assortie de conditions à la famille de l'enfant, des services de conseil, une aide alimentaire et une aide à la scolarisation de l'enfant. Nous invitons le Bureau à poursuivre ses efforts pour la promotion de la protection sociale et nous sommes prêts à partager les expériences que nous avons tirées de la mise en œuvre des politiques précitées et à tirer profit des meilleures expériences internationales pour promouvoir encore davantage ces services.

Membre travailleuse, République de Corée – Je voudrais m'associer à la mise en lumière des carences de la mise en œuvre en m'intéressant plus particulièrement à la situation des personnes qui ont des formes de travail atypiques et courent donc plus de risques d'être exclues de la protection. La loi-cadre sur la sécurité sociale en Corée définit l'expression «sécurité sociale» comme une assurance sociale, une aide publique et un service d'aide sociale qui garantit le revenu et les services nécessaires à la protection de tous les citoyens contre des préjudices sociaux vis-à-vis de la maternité, de la charge des enfants, du chômage, du vieillissement, du handicap, de la maladie, de la pauvreté et de la mort, et qui améliore la qualité de la vie. Et «assurance sociale» signifie un système garantissant la santé et le revenu des citoyens en faisant face aux préjudices sociaux que rencontrent des citoyens, au moyen de programmes d'assurance.

Dans ces conditions, la sécurité sociale et l'assurance sociale devraient être un droit universel pour tous les citoyens. Or, en Corée, les programmes spécifiques d'assurance sociale ont été mis en place en se basant sur la relation d'emploi et la dichotomie entre le salarié et l'employeur. Comme dans beaucoup d'autres pays, une grande part de la population active coréenne n'est pas composée de salariés et le système de sécurité sociale en vigueur fondé sur la relation d'emploi traditionnelle laisse les travailleurs les plus vulnérables sans protection.

La discussion sur la protection de ces formes d'emploi atypiques a commencé au début des années 2000 et il a fallu attendre 2008 pour qu'une petite partie de ces travailleurs atypiques puisse commencer à bénéficier d'une protection, d'abord avec le programme d'assurance contre les accidents professionnels. Le concept des «gens pratiquant des formes de travail spéciales» a été créé dans le but de protéger ceux qui ne rentrent pas dans la catégorie des salariés mais ont besoin d'une protection contre les risques. Dans ce système, les travailleurs ayant des formes d'emploi atypiques sont traités comme des «cas spéciaux», et des systèmes différenciés sont appliqués à ceux qui sont considérés comme des «gens pratiquant des formes de travail spéciales», dans lesquels la moitié des cotisations doit être versée par les travailleurs eux-mêmes et les propriétaires d'entreprises peuvent obtenir une exemption sur demande. Pour avoir le statut de «forme de travail spéciale», il faut répondre à une définition très rigoureuse et limitative

correspondant à des indicateurs de subordination organisationnelle et économique. En plus de cela, le «cas spécial» s'applique à un nombre limité de catégories professionnelles citées dans le décret présidentiel. Compte tenu de ces restrictions, l'assurance contre les accidents professionnels ne concerne que 25 pour cent de la totalité des travailleurs atypiques, et à peine 9 pour cent de ceux concernés par le programme y ont souscrit. Dans le cas de l'assurance-emploi, qui assure des prestations de chômage, un congé parental et une aide au perfectionnement des compétences, l'extension de sa couverture aux travailleurs atypiques a été discutée récemment. Toutefois, le même concept et système doit être répété. A cet égard, je voudrais réitérer la recommandation adressée par la commission d'experts aux gouvernements pour leur demander de garder à l'esprit l'objectif d'universalité pour l'élaboration et le fonctionnement du système de sécurité sociale, considérant la vulnérabilité des travailleurs atypiques.

Membre gouvernemental, Chili – Je souhaiterais revenir sur l'étude d'ensemble que l'on vient de commenter, en particulier sur les paragraphes 624 et suivants, faisant état d'une série d'évaluations relatives aux systèmes de prévoyance par capitalisation individuelle et par répartition qu'il conviendrait de clarifier, car certaines inexactitudes déforment les faits et, dans une certaine mesure, ne donnent pas un aperçu exact de la situation.

Premièrement, il est indiqué de manière catégorique que le système de retraite fondé sur des comptes individuels ne respecte pas les principes de transparence et de contrôle. Cette affirmation est sans fondement, et ce sont justement les principes de transparence et de contrôle qui distinguent le système de capitalisation individuelle du système par répartition. En effet, l'unité qui contrôle la gestion des fonds et celle qui les administre sont deux unités distinctes, ce qui garantit évidemment une plus grande transparence et un meilleur contrôle. Le système par répartition, quant à lui, ne fait pas cette distinction car c'est l'Etat qui contrôle et gère à la fois les versements. Avec le système de rapport sur les versements, c'est-à-dire le système de capitalisation individuelle, tous les versements sont explicites et transparents aux yeux du public, chacun sachant exactement où vont les fonds investis, contrairement au système par répartition qui fonctionne par des fonds versés anonymement, personne ne sachant donc où vont les fonds investis. Il faudrait prendre conscience que, avec le système par répartition, le contribuable ne sait où va son argent que lorsqu'on lui notifie une baisse du niveau des prestations qu'il percevra à la retraite ou une hausse de ses cotisations.

Deuxièmement, le document en question mentionne de manière catégorique et sans fondement que la tendance actuelle dans le monde consiste à abandonner le système de capitalisation individuelle pour revenir au système par répartition. En réalité, il se produit exactement le contraire, et il suffit de regarder la carte du monde pour se rendre compte que la tendance va dans le sens inverse, comme en témoigne la situation dans des pays comme la Suède et aussi l'Angleterre, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, entre autres pays, qui ont progressivement abandonné le système par répartition pour introduire des éléments d'épargne individuelle.

Les exemples cités au paragraphe 624 concernant les pays qui abandonnent le système de capitalisation individuelle pour passer au système par répartition ne sont pas les meilleurs exemples en la matière, puisque ces pays présentent tous un déficit budgétaire, et comme il a déjà été indiqué, ce problème budgétaire découle de l'absence de transactions appropriées et c'est finalement l'argent des épargnants qui est utilisé, voire gaspillé. A ce propos, nous estimons qu'il est important d'élever le débat, débat qui ne peut s'appuyer sur des affirmations qui ne sont pas pleinement fondées, encore moins lorsqu'elles sont formulées par une institution aussi sérieuse et prestigieuse que l'OIT. C'est pourquoi nous souhaitons demander que ces aspects soient rectifiés et que toute mention de notre pays décrive

précisément les faits tels qu'ils se produisent, puisque le Chili a présenté aujourd'hui, par l'intermédiaire du Président Piñera, un projet provisoire proposant justement d'augmenter de 40 pour cent la contribution de l'employeur aux comptes individuels des travailleurs et en même temps de renforcer, comme cela n'a jamais été fait, ce que l'on appelle le pilier de la solidarité, pilier qui garantit la dignité des personnes n'ayant pas de comptes individuels ou des comptes peu fournis.

Nous avons toujours défendu les systèmes mixtes de pension, et la réforme du Président Piñera vise justement à renforcer les éléments de solidarité, tout en augmentant les éléments de capitalisation individuelle.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Au nom de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), je tiens à remercier la commission d'experts pour son excellente étude d'ensemble. La commission d'experts a reconnu l'inadéquation de la couverture de sécurité sociale pour les 1,4 milliard de travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi en particulier, auxquels viendraient s'ajouter 17 millions de personnes chaque année.

La relation de travail déguisée et le travail économiquement dépendant, l'une des quatre catégories de modalités d'emploi qui se démarquent de l'emploi typique et constituent un exemple des formes d'emploi entraînant les difficultés énumérées par ma collègue coréenne, posent de graves problèmes en matière de couverture de la sécurité sociale. Plus particulièrement, c'est la classification erronée des salariés qui empêche des millions de travailleurs de bénéficier des protections essentielles sur le lieu de travail et en matière de sécurité sociale.

Qu'il s'agisse de chauffeurs de camion dans les ports en Californie ou de coursiers en Inde, la classification erronée des salariés est un problème majeur pour les ouvriers du transport depuis des décennies. Cette classification erronée revêt une importance majeure dans le monde d'aujourd'hui, étant donné le développement du travail collaboratif et du travail à la demande dans ce que l'on appelle l'économie des plateformes.

Selon nous, la lutte contre la classification erronée doit se faire au titre de la partie III de la recommandation n° 202, puisque cette question relève d'une stratégie efficace menée par le gouvernement pour étendre la sécurité sociale aux travailleurs non couverts. Cela étant dit, les entreprises ont également un rôle majeur à jouer dans ce domaine.

Conformément à l'obligation des entreprises de respecter les droits de l'homme en vertu des *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, il appartient aux entreprises de classer leurs travailleurs dans une catégorie qui leur permette de bénéficier pleinement de la protection en matière de travail et de sécurité sociale. En effet, conformément aux *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, qui font expressément référence à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, les entreprises doivent structurer leurs relations avec leurs travailleurs de manière à éviter de promouvoir ou d'encourager des pratiques d'emploi déguisé ou d'y prendre part.

Lorsqu'ils se pencheront sur la question de la classification, les gouvernements devraient aussi s'employer à étendre la couverture de la sécurité sociale aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, y compris l'emploi déguisé, par des moyens novateurs. Nous observons, d'après l'étude d'ensemble, qu'en Uruguay par exemple une application mobile spécifique permet aux chauffeurs-livreurs «ubérisés» de bénéficier désormais de la protection de la sécurité sociale. Il conviendrait aussi que les gouvernements tiennent compte de l'appel de la Commission mondiale sur l'avenir du travail de l'OIT et fassent en sorte que les droits et les prestations soient accessibles et transférables, y compris pour les travailleurs des plateformes numériques. Les prestations transférables sont

l'une des propositions en faveur des travailleurs dans l'économie des plateformes. Cette approche consiste à lier les prestations aux travailleurs, quel que soit l'endroit où ils se trouvent, quels que soient l'entreprise ou le client, et c'est évidemment juste une approche parmi d'autres.

Pour terminer, je souhaiterais redire qu'il importe d'étendre la protection sociale aux travailleurs occupés dans des formes d'emploi déguisé, tout en veillant à ce que la relation de travail demeure la pierre angulaire de la protection des travailleurs.

Membre gouvernemental, Colombie – En ce qui concerne la question abordée à la présente session, à savoir les socles de protection sociale, permettez-moi d'exprimer notre intérêt tout particulier pour cette question et de partager avec vous certaines informations d'importance fondamentale.

Notre pays compte 23 millions de travailleurs dont à peine 8,3 millions cotisent pour la retraite et 3 millions seulement toucheront leur retraite; 44 pour cent des travailleurs perçoivent un salaire inférieur au salaire minimum, ce qui signifie que plus de 10 millions de travailleurs ne sont pas couverts par la protection sociale liée à la retraite et aux risques professionnels. Pour faire face à cette réalité préoccupante d'absence de protection sociale pour 10,120 millions de travailleurs à temps partiel qui perçoivent un salaire inférieur au salaire minimum et qui ne disposent pas aujourd'hui d'un dispositif légal de cotisation à la sécurité sociale pour la retraite et en cas d'accident du travail, le Président de la République, Iván Duque Márquez, et sa ministre du Travail, M^{me} Alicia Arango Olmos, ont présenté à l'organe législatif colombien un texte normatif prévoyant la mise en place d'un socle de protection sociale, avancée importante pour apporter une protection sociale à près de la moitié des travailleurs colombiens pour la retraite et en cas d'accident du travail.

Cette proposition, après avoir été examinée et adoptée au Congrès de la République, fait maintenant partie du Plan national de développement. En quoi consiste le socle de protection sociale? Il consiste en l'affiliation à la couverture de santé subventionnée, dans le cadre du programme intitulé «Prestations périodiques en espèces-BEPS» recouvrant l'épargne-retraite et le droit à une assurance inclusive pour les risques professionnels. L'employeur versera aux travailleurs à temps partiel 15 pour cent de leur salaire en plus, se répartissant comme suit: 14 pour cent pour l'épargne-retraite via le mécanisme de prestations périodiques en espèces et 1 pour cent pour les risques professionnels. De son côté, le gouvernement prendra en charge 20 pour cent, qui viendront s'ajouter aux 14 pour cent payés par l'employeur pour l'épargne-retraite, et c'est sans aucun doute un avantage important pour presque la moitié des travailleurs colombiens. Et, comme son nom l'indique, le socle de protection sociale signifie qu'il s'agit d'une base à partir de laquelle la protection sociale sera progressivement étendue. C'est l'engagement indéniable du gouvernement colombien.

Membre employeur, Mexique – Je commencerai par rappeler que l'objet des études d'ensemble menées par la commission d'experts est de faire une évaluation technique et impartiale de la situation en matière d'application des normes. Il est regrettable de constater que l'étude à l'examen, qui présente de nombreuses informations sous différents angles, s'écarte de son objectif et présente une évaluation partielle, c'est-à-dire non objective, des expériences vécues au fil du temps. Il s'agit en particulier des expériences démontrant l'échec du système par répartition. Cet échec est principalement dû à des problèmes de conception et aux réalités de la situation, dans la mesure où ce système se fonde sur une pyramide des âges et un système économique qui a évolué et entamé la capacité de réserve et de paiement.

Non seulement l'étude d'ensemble n'analyse pas cette question, mais elle conclut pratiquement, peut-être parce qu'il n'y a pas eu de réflexion à ce sujet, que le système par

répartition est le seul système fondé sur le principe de solidarité, puisque de nature financière, ce qui est inexact, tout comme les informations mentionnées au paragraphe 65 de l'étude d'ensemble, selon lesquelles les systèmes de capitalisation individuelle sont inappropriés. Cela ne reflète pas une vision impartiale et ne permet pas de comprendre le problème qui est évidemment multifactoriel et se décline en plusieurs dimensions. Il conviendrait de faire une analyse plus approfondie, comme le montre simplement le fait que le système de capitalisation individuelle a généré une épargne interne. Au Mexique, cette épargne représente déjà 15 pour cent du PIB alors que ce système n'existe que depuis vingt ans à peine. L'épargne interne génère à son tour une stabilité économique, des prêts à des taux raisonnables, des investissements dans les infrastructures, tout cela ayant permis de créer de nouveaux emplois. Il faut dire aussi que plus de 50 pour cent de l'épargne des travailleurs proviennent des intérêts. Des mesures budgétaires incitatives et certains ajustements amélioreraient sans aucun doute encore les résultats. Il ne faut pas oublier que, dans beaucoup de nos pays, une grande part de l'activité économique et des emplois sont informels. Au Mexique, cela représente environ 48 pour cent. Par conséquent, les gouvernements font peu de prélèvements, et dans ces conditions, la protection sociale moyennant un système par répartition n'est évidemment pas durable à long terme, et encore moins viable.

L'étude d'ensemble ne peut clairement pas servir de point de départ pour poursuivre notre analyse et nous devons faire fond sur une autre étude. Nous devons poursuivre nos efforts en menant des politiques publiques appropriées visant à la création d'emplois formels, au renforcement du système de capitalisation individuelle dans le cadre de socles de protection sociale contributifs, susceptibles d'être associés à des dispositifs de financement public de la protection sociale non contributive. Nous aurions souhaité que l'étude d'ensemble examine ces aspects, ainsi que d'autres éventuelles propositions.

Il convient maintenant de passer à une nouvelle formule, car les défis d'aujourd'hui et de demain nous obligent à trouver des solutions novatrices et à examiner ce qui fonctionne tout en reconnaissant ce qui ne fonctionne pas.

Membre gouvernementale, République de Corée – Tout d'abord, je voudrais saluer l'étude d'ensemble qui porte sur le thème important de la protection sociale. Je souhaiterais formuler quelques commentaires sur les parties qui concernent la Corée dans l'étude d'ensemble.

Le paragraphe 415 indique: «(...) les travailleurs migrants n'ont souvent qu'un accès limité aux systèmes de sécurité sociale dans le pays qui les emploie (...)». Néanmoins, les travailleurs étrangers migrants qui travaillent en Corée sont obligatoirement affiliés au système de protection sociale, notamment au régime national de retraite: leur accès à la protection sociale n'est donc pas limité. Que le principe de réciprocité s'applique ou non avec leur pays d'origine, les étrangers âgés de 18 à 60 ans qui résident en Corée ont le même droit à l'affiliation obligatoire au système de protection sociale que les ressortissants coréens, sauf dans certains cas, par exemple lorsqu'ils sont en situation irrégulière.

Au paragraphe 415, il est dit que: «En République de Corée, les citoyens qui résident à l'étranger et qui ne signalent pas leur retour définitif conformément à (...) la loi sur l'émigration, ne sont pas couverts à leur retour»; toutefois, lorsqu'un citoyen résidant à l'étranger signale qu'il est enregistré en tant que ressortissant coréen résidant à l'étranger au titre de la loi sur l'enregistrement des résidents, il peut prétendre à bénéficier du régime national de retraite et de protection sociale, même s'il n'a pas signalé son retour définitif comme prévu dans la loi sur l'émigration.

En outre, le gouvernement coréen s'emploie activement à signer des accords en matière de protection sociale avec d'autres pays pour couvrir tout risque encouru par les ressortissants coréens et étrangers lorsqu'ils se déplacent d'un

pays à l'autre, par exemple le risque de perdre des périodes de cotisation au régime de retraite.

Au paragraphe 447, il est indiqué que 18,4 millions de travailleurs, soit 66 pour cent de la population économiquement active, sont couverts par l'assurance couvrant les accidents du travail en Corée. En fait, tous les travailleurs sont obligatoirement couverts par une assurance indemnisant les accidents du travail en Corée, quels que soient l'âge et la durée du travail des travailleurs.

Puisque la population économiquement active couvre à la fois les salariés, les employeurs et les chômeurs, pratiquement 100 pour cent des travailleurs sont couverts par l'assurance indemnisant les accidents du travail. En ce qui concerne les travailleurs indépendants, qui sont exposés à des risques élevés d'accidents du travail, et qui ont donc besoin de protection, ainsi que les travailleurs économiquement dépendants, l'assurance indemnisant les accidents du travail est régie par une réglementation spéciale et les critères d'admissibilité ont été élargis. Comme indiqué au paragraphe 457, le régime pour soutenir les primes d'assurance sociale pour les travailleurs faiblement rémunérés, appelé l'assurance sociale subventionnée Duru Nuri, fait partie des principaux programmes mis en œuvre par le ministère de l'Emploi et du Travail. Depuis la création de ce programme d'aide en 2012, le gouvernement n'a cessé de l'élargir et de le réorganiser. Le gouvernement continue aussi d'apporter des améliorations institutionnelles afin de rendre obligatoire l'affiliation à un régime d'assurance-emploi des travailleurs engagés dans de nouvelles formes d'emploi, ces derniers pouvant être classés dans une catégorie à mi-chemin entre les salariés et les travailleurs indépendants. Tout en reconnaissant que le système actuel de l'assurance-emploi est conçu pour les travailleurs à plein temps, comme l'indique la Fédération des entreprises de Corée dans l'étude d'ensemble, le gouvernement prévoit d'élargir et de modifier les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi, qui ne couvre actuellement que les travailleurs engagés dans des formes traditionnelles d'emploi, afin de couvrir tous les travailleurs et toutes les formes d'emploi. Dans cet objectif, la première chose à faire est de concevoir un système approprié de prestations de chômage et d'examiner de près les niveaux exacts de revenus des travailleurs économiquement dépendants. A cet égard, le gouvernement prévoit d'entamer une réforme progressive du système d'assurance-emploi plutôt qu'une réforme globale et a entamé des discussions visant à la modernisation institutionnelle via des consultations importantes avec les partenaires sociaux, menées par l'équipe spéciale chargée d'améliorer l'assurance-emploi et la commission chargée de l'assurance-emploi.

Membre travailleuse, Mexique – Nous partageons le point de vue des autres pays concernant la recommandation sur les socles de protection sociale en matière de justice sociale, ainsi que les préoccupations exprimées par les employeurs. Pour nous, les investisseurs sont très importants. Compte tenu de la situation générale, et d'autant plus aujourd'hui où nous nous trouvons à un moment historique marquant le centenaire de la Constitution de l'OIT, nous devons jeter les bases du nouveau cap que devront suivre travailleurs, employeurs et gouvernements pour combler les lacunes, car nous traitons des mêmes questions, ou de questions similaires, aujourd'hui qu'il y a cent ans. Cette période historique signifie que nous avons évolué et que nous devons aujourd'hui apporter des changements.

Je vais maintenant parler des programmes mentionnés par le gouvernement du Mexique dans l'objectif de relever les défis en matière de sécurité sociale et qui sont effectivement très prometteurs. Ces programmes devront encore prouver leur efficacité pour les jeunes à l'avenir, et les travailleurs accueillent favorablement ces programmes. De même, il nous faudra concevoir ensemble les mesures d'incitation financière pour les entreprises. Nous comprenons bien cette dimension et je crois qu'il est temps de faire le lien et de créer une synergie entre les trois entités que nous

représentons aujourd'hui. Il n'y a pas de meilleur scénario que celui-ci pour nous mettre d'accord et mettre au point la voie à suivre.

Situation générale: la question du travail, qui a fait l'objet d'un mouvement révolutionnaire emblématique, doit être gérée et évoluer au moyen d'une stratégie ciblée, chaque pays disposant d'une stratégie qui lui est propre. La loi sur le travail au Mexique a changé. Le gouvernement actuel a donc d'autres perspectives et une autre philosophie du syndicalisme et de la façon d'appréhender la liberté de choix, la représentation et le réel objectif de celui-ci. Il en découle un nouveau syndicalisme, dont je suis la représentante au sein de la CATEM, avec pour objectif clair la protection de la dignité, la rémunération équitable, la durabilité des emplois et, en même temps, l'égalité et l'attention suffisante portée au capital humain et la croissance durable continue génératrice d'emplois. L'objectif est de parvenir à un équilibre et à une dynamique comme c'est le cas entre le produit, le processus et les personnes. C'est l'équation nécessaire à l'existence et la durabilité de l'entreprise. C'est cet exercice que nous devons défendre, nous avons besoin d'investisseurs pour créer des emplois rémunérés. Il faut ignorer les préceptes et les normes juridiques réglementaires et constitutionnelles, et travailler à un nouveau cadre de référence qui couvre à la fois les travailleurs syndiqués et les travailleurs non syndiqués, l'affiliation à des organismes indépendants et d'autres organisations, et allant dans le sens de la philosophie de la transformation que nous connaissons actuellement au Mexique, une quatrième transformation, ne consistant pas en un développement du syndicalisme par la force ni par l'exigence unilatérale, mais en une amélioration des conditions des travailleurs, en la reconnaissance de leur contribution aux résultats économiques de l'employeur et en la reconnaissance par ce dernier de la contribution du capital humain à sa juste valeur. Il faut développer un modèle évolutif, flexible, transférable et actualisable du fonctionnement syndical, tenant compte de tous les aspects. Le cadre de référence doit couvrir la définition de la valeur du service, les processus et les personnes ou les intervenants. Il faut mettre au point une solution pour remplacer le syndicalisme mal dirigé et parvenir à un discours pluriel lié à l'initiative privée avec les employeurs et à l'évolution de la compétitivité, maintenir la pluralité politique sans négliger l'orientation philosophique, politique et sociale.

Il s'agit d'une proposition et d'une approche de la participation.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – Le Zimbabwe souscrit à la déclaration du Sénégal, faite au nom du groupe de l'Afrique, et souhaite faire quelques observations sur l'étude d'ensemble.

Premièrement, l'étude d'ensemble souligne le caractère fondamental du dialogue social pour le développement et la mise en œuvre de systèmes solides de protection sociale qui soient à même de réaliser la protection sociale universelle. A cet égard, le Zimbabwe est convaincu qu'il est essentiel d'adopter des lois au niveau national établissant les rôles, les responsabilités et les droits de toutes les parties, en tant que moyen de susciter leur engagement au dialogue social. A titre d'exemple à cet égard, le Zimbabwe a récemment promulgué la loi sur le Forum de négociation tripartite, qui offre un cadre juridique pour le dialogue social durable et efficace.

Deuxièmement, le Zimbabwe souscrit aux conclusions de l'étude d'ensemble selon lesquelles, dans la plupart des pays, en particulier les pays en développement et les pays à faible revenu, la fourniture de prestations contributives est régie par la législation relative aux régimes d'assurance sociale, alors que la fourniture de prestations non contributives ne l'est pas, et ce essentiellement en raison des contraintes budgétaires auxquelles la plupart de ces pays font face. A cet égard, le Zimbabwe est d'avis qu'il conviendrait de s'attacher à élaborer des stratégies pratiques visant à créer un espace budgétaire au niveau national, ainsi qu'à

stimuler la volonté politique de financer la protection sociale, tout en intégrant pleinement cette question au programme socio-économique des pays.

Troisièmement, le Zimbabwe souscrit à la recommandation de l'étude d'ensemble selon laquelle les contributeurs aux régimes d'assurance sociale sont indispensables à la sécurité des revenus, dans la mesure où les prestations fournies dans ce cadre sont supérieures à celles relevant de régimes non contributifs. A cet égard, le Zimbabwe estime qu'il faut repenser les modèles destinés à étendre la couverture aux acteurs de l'économie informelle avec l'assistance des experts, en particulier dans les pays où l'économie informelle est importante, car les régimes généralement volontaires en vigueur de longue date dans ces pays ne sont pas à même d'étendre la couverture aux travailleurs de l'économie informelle. Le nombre de travailleurs couverts demeure faible, ce qui n'est pas le signe d'une évolution positive vers la couverture universelle.

Enfin, et surtout, le Zimbabwe tient à féliciter la commission d'experts pour cette étude bien documentée et bien élaborée.

Membres travailleurs – A la lumière des interventions très intéressantes de tous les délégués, permettez-moi de faire quelques commentaires et quelques recommandations au nom du groupe des travailleurs.

Je tiens à remercier en particulier l'Union européenne et aussi les Etats qui sont intervenus pour réaffirmer les principes en la matière. Je suis par contre contraint de constater de nombreuses divergences avec le groupe des employeurs. Nous ne sommes pas ici pour enjoliver la situation et jeter des lauriers. La situation de la protection sociale est inquiétante à plusieurs endroits, et notre rôle est de décrire les problèmes.

Beaucoup de choses ont été dites, notamment par les employeurs, concernant les systèmes privés, c'est-à-dire la capitalisation. Or ces derniers ne font pas partie des mécanismes promus par la recommandation n° 202. Par conséquent, tout ce qui a été dit dans ce propos est sans doute fort intéressant, mais discutable et surtout hors sujet.

Au-delà de cet aspect, que ce soit par capitalisation ou répartition, un système de pension procède à une répartition des richesses. La capitalisation n'apporte aucune solution au vieillissement. L'argent ne circule pas dans le temps. Il s'agit d'un mythe. Personne ne paye sa propre pension, et ce sont toujours d'autres qui payent.

La grande différence entre les deux systèmes, c'est que la répartition promeut la solidarité, alors que la capitalisation en est la négation. Le problème majeur n'est pas le vieillissement, mais l'explosion et la persistance des inégalités. Cela a été rappelé par plusieurs intervenants. Il n'y a pas d'opposition entre le développement économique et la protection sociale. C'est bien celle-ci qui est seule en mesure de garantir un vrai développement économique. Le marché doit être au service de la société, et pas l'inverse.

Par ailleurs, nous regrettons que certains continuent encore à raisonner comme au XVIII^e siècle en vantant les mérites de l'initiative individuelle, alors que l'histoire a montré les limites de cette logique.

Concernant ce que l'on appelle la partie restant à charge en matière de soins de santé, il est étonnant d'entendre que cela ne pose problème que dans les pays à revenu faible. On semble ignorer qu'il y a des inégalités de richesses importantes au sein même des pays à revenu élevé. Ce dispositif limite l'accessibilité des systèmes de soins de santé.

Il a également été dit que le travail est le meilleur remède contre la pauvreté. Cela devrait être vrai, mais malheureusement ce n'est pas le cas, et on voit s'étendre le phénomène des travailleurs pauvres. De plus, imposer aux travailleurs de choisir entre n'importe quel travail et/ou les prestations sociales n'est pas conforme aux normes et valeurs de l'OIT.

Enfin, mon dernier commentaire concerne les réflexions négatives faites par certains à l'égard de l'étude d'ensemble. L'étude émane de la commission d'experts. Il

s'agit d'un organe de contrôle indépendant. On peut ne pas être d'accord avec ses commentaires et observations, mais personne ici n'a le droit de la dénigrer ou de lui demander de changer son rapport.

Et maintenant quelques recommandations. Premièrement, le premier objectif à atteindre consiste à obtenir un maximum de ratifications de la recommandation, mais aussi de la convention n° 102. L'OIT peut mener une campagne ciblée sur la ratification des instruments liés à la protection sociale.

Par ailleurs, le groupe des travailleurs n'est pas favorable à un processus de consolidation des instruments de l'OIT portant sur la protection sociale. En effet, cet exercice ne recèle aucune plus-value, et il convient de concentrer nos forces à l'heure actuelle sur les autres aspects.

Deuxième recommandation: nous avons insisté à plusieurs reprises sur le fait que les lacunes et déficits observés en matière de protection sociale sont en grande partie dus à un manque de financement. Nous appelons les Etats à garantir un financement suffisant pour assurer les besoins essentiels en termes de protection sociale.

Troisième recommandation: dans le même ordre d'idées, le fait de conditionner l'octroi de crédits et d'aides imposé par certaines institutions internationales conduit souvent à une réduction de la protection sociale ou à son ciblage sur les plus vulnérables. Ces pratiques sont incompatibles avec les normes de l'OIT et entravent l'extension de la protection sociale.

L'OIT doit continuer et accentuer le dialogue avec ces institutions afin de mettre fin à ces préconisations. Ce dialogue peut se concrétiser par des accords impliquant l'OIT dans ses discussions.

Quatrième recommandation: les organisations représentatives de travailleurs doivent être étroitement impliquées dans les processus de réforme de la protection sociale de sorte à recueillir leur point de vue et à assurer aux réformes une assise politique et sociale.

Cinquième recommandation: nous insistons sur le fait que l'élaboration de régimes de protection sociale incombe à l'Etat. Il en résulte que le système qui accorde davantage de place aux systèmes d'assurance privée ne répond pas aux exigences de la recommandation, puisque celle-ci n'appelle pas à les mettre en œuvre.

Sixième recommandation: il convient de garder en priorité l'objectif d'universalité visé par la recommandation au moment de l'élaboration des socles de protection sociale. En particulier, cet objectif ne doit pas être perdu de vue lorsque des mesures d'économie sont prises qui risquent de réduire le niveau de couverture.

Septième et dernière recommandation: cet objectif d'universalité doit également être poursuivi en incluant toutes les catégories de la population, et en particulier les travailleurs de l'économie informelle. Les mesures nécessaires pour mettre les employeurs de ce secteur face à leurs responsabilités sont fondamentales. Cette réflexion est également valable dans le cadre des processus de sous-traitance et d'externalisation, où l'on aperçoit des phénomènes de fausse indépendance.

Les constats que nous avons dû relever sont alarmants. Ils témoignent de l'urgence qu'il y a à agir afin de remédier à la situation. Il est frappant de constater qu'au-delà des différences régionales les constats et problèmes sont, à des degrés divers, les mêmes. Ce faisant, et de manière concrète, on trouve à nouveau une confirmation du rôle et de l'importance du mandat de l'OIT.

Je viens d'énoncer une série de recommandations qui sont autant de leviers pour assurer aux populations une vie digne. Satisfaire aux demandes exprimées ici par les travailleurs n'est pas une œuvre de charité, mais de justice.

Membres employeurs – Comme annoncé lors de ma première intervention, je vais poursuivre avec quelques commentaires de fond sur les chapitres 11, 12 et 13, et mes remarques finales seront heureusement brèves.

En ce qui concerne le chapitre 11, et comme nous en avons déjà parlé dans le cadre du chapitre 4, nous accordons une importance particulière à la coordination des politiques et à leur relation avec la conception et la mise en œuvre des socles de protection sociale. Nous insistons aussi pour que la coordination des politiques s'opère dans les deux sens. S'il convient de tenir compte des besoins des politiques relatives aux socles de protection sociale dans d'autres domaines directeurs, ces politiques doivent aussi soutenir d'autres objectifs stratégiques, en particulier les objectifs de la politique de l'emploi. Nous pensons donc qu'il faut une coordination étroite entre les politiques relatives aux socles de protection sociale et les politiques de l'emploi, surtout en ce qui concerne l'éducation et la formation professionnelle. Malheureusement, l'étude d'ensemble ne fournit pas beaucoup d'informations de fond à cet égard: un seul paragraphe aborde ce sujet.

En ce qui concerne les paragraphes 672 à 674, et comme nous en avons déjà parlé dans le cadre des conditionnalités des prestations à la famille et des prestations en espèces à l'enfance, nous soutenons également sans restriction les programmes d'allocations sous conditions de ressources compte tenu de leur incidence positive avérée sur la réduction de la pauvreté et le recul du travail des enfants. Ils participent à la réalisation des objectifs eux-mêmes et complètent l'efficacité des socles de protection sociale. Contrairement à la position adoptée dans l'étude d'ensemble, nous n'y voyons aucune contradiction avec le droit à bénéficier d'un niveau minimum de sécurité sociale puisque ce droit peut toujours impliquer une obligation pour les bénéficiaires de coopérer dans la mesure de leurs possibilités. En ce sens, les conditionnalités semblent une façon appropriée d'encourager la coopération des bénéficiaires en fonction de la situation et du degré de non-coopération; plutôt que de supprimer purement et simplement les avantages en espèces, les réduire devrait suffire.

Au paragraphe 683, l'étude d'ensemble exprime des inquiétudes liées à la compatibilité des programmes de travaux publics avec le droit humain à la sécurité sociale. Selon l'étude d'ensemble, ces programmes devraient être conçus de manière à ce que l'obligation de travailler imposée aux bénéficiaires ne soit pas une condition préalable au versement d'espèces ou à la distribution de nourriture. Nous ne partageons pas le point de vue de l'étude d'ensemble selon lequel une conditionnalité entre des prestations et les tâches effectuées dans le cadre de travaux publics est contraire au droit humain à la sécurité sociale. Comme nous en avons parlé précédemment, le droit à la sécurité sociale implique également des devoirs, et l'obligation de travailler dans le cadre d'un programme de travaux publics en tant que condition préalable pour bénéficier de prestations semble acceptable. Compte tenu de la rareté des ressources dans les pays en développement, ces programmes pourraient temporairement constituer l'unique élément disponible du socle de protection sociale. Nous reconnaissons néanmoins que les programmes de travaux publics devraient être conçus de manière à permettre l'acquisition de compétences et l'augmentation de l'employabilité, et ainsi offrir un moyen d'accéder à un emploi durable et donc à sortir de la pauvreté.

En ce qui concerne le chapitre 12, nous aimerions faire les commentaires suivants sur le paragraphe 690 à propos du suivi de la progression de la mise en œuvre des socles de protection sociale. D'abord, nous souhaitons souligner que, au vu de la rareté des données et du manque de capacités administratives dans de nombreux pays à faible revenu, le suivi ne devrait pas viser l'exhaustivité mais plutôt se concentrer sur des domaines clés des socles de protection sociale. Ce faisant, il convient d'accorder une attention particulière aux résultats auxquels les socles de protection sociale peuvent raisonnablement parvenir. Par exemple, les socles de protection sociale ne peuvent pas seuls réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale, mais doi-

vent être coordonnés avec des politiques générales, notamment dans les domaines de la modération de la croissance démographique, de l'éducation et de la formation professionnelle, du développement des entreprises et de la promotion de l'emploi. Le suivi devrait aussi consister à regarder si les systèmes peuvent promouvoir et permettre des prestations privées, ou s'ils permettent de réintégrer le marché du travail et de ne plus avoir besoin des prestations sociales. Il importe également de contrôler l'efficacité des systèmes, à savoir leur capacité à maintenir les coûts administratifs à un niveau raisonnablement bas et à concentrer les prestations dans les domaines et pour les personnes qui en ont le plus besoin. Enfin, il convient d'examiner de manière continue la durabilité et la résistance aux crises des systèmes de protection sociale.

Passons maintenant à la partie IV de l'étude d'ensemble et à son chapitre 13. Nous notons que le paragraphe 746 fait référence au fait que, je cite, «le Bureau s'emploie activement à promouvoir la ratification de la convention n° 102». Au paragraphe 750, les termes employés en anglais sont les mêmes pour indiquer que la CSI et d'autres syndicats «ont joué un rôle très actif dans la promotion de la ratification de la convention n° 102». Nous espérons qu'il y a une différence entre la promotion de la ratification faite par le Bureau, d'une part, et celle faite par les syndicats, d'autre part. Si les organisations syndicales peuvent faire pression en faveur de la ratification et tenter d'influencer les gouvernements et les parlementaires pour qu'ils décident de ratifier un instrument, une telle promotion serait inappropriée de la part du Bureau, qui doit être neutre. Le Bureau peut informer les gouvernements des décisions adoptées par les organes de l'OIT encourageant la ratification ou invitant à l'envisager, et peut fournir des informations ou offrir une assistance utile dans le cadre d'une éventuelle ratification. Mais il ne devrait pas essayer de pousser les gouvernements à ratifier des conventions, car une telle attitude non seulement remet en cause la neutralité du Bureau, mais risque aussi d'ignorer l'issue des consultations tripartites. Nous demandons que la terminologie soit employée de façon plus réfléchie dans les études d'ensemble.

Enfin, dans ce chapitre, les paragraphes 762 à 781 soulignent la nécessité d'une assistance technique. Nous avons conscience que les Etats Membres ont besoin d'une assistance sur les socles de protection sociale et saluons le fait que le BIT offre son appui. Toutefois, il revient aux Etats Membres de fixer les priorités de leurs programmes par pays de promotion du travail décent, y compris en ce qui concerne l'assistance technique. L'assistance technique ne devrait pas se substituer à la responsabilité qui incombe aux Etats Membres de concevoir des socles de protection sociale. Il ne faut pas interpréter la disponibilité de l'assistance et des outils du BIT comme une possibilité de transférer la responsabilité au BIT.

Je remercie les gouvernements et les travailleurs pour la discussion riche et intéressante qui s'est tenue tout au long de cet après-midi et de cette soirée. En ce qui concerne nombre d'interventions des gouvernements, j'ai été inspiré par le fait que les gouvernements, les représentants gouvernementaux, ont dit qu'il était nécessaire de placer la politique relative à la protection sociale dans le contexte plus vaste des politiques économiques et sociales, ainsi que dans le contexte de la croissance et des réussites de leurs pays. Il m'a semblé que c'était un point de vue très intéressant de la part de nombreux gouvernements et j'ai trouvé que cela correspondait fort bien aux points que nous avons soulevés quant à la nature générale de l'élaboration des politiques dans le domaine des socles de protection sociale et de l'incidence qu'elles ont sur des sujets tels que la politique du marché du travail et vice versa.

En ce qui concerne les déclarations des travailleurs, j'ai noté qu'il y a une minute mon collègue travailleur est revenu sur les régimes de pension par répartition et les ré-

gimes contributifs, et je comprends la position des travailleurs sur ce point. Je dirai simplement que je pense que ce soir, nos prises de position les plus passionnées et nos contributions les plus animées ont eu trait à la légitimité et au succès de ces systèmes contributifs. Je n'aurai donc pas besoin de débattre davantage avec mon collègue travailleur, mais je voudrais juste faire remarquer que nous avons fait de nombreuses déclarations importantes sur la réussite des régimes contributifs et sur ce qu'ils peuvent apporter.

Nous sommes très satisfaits d'avoir eu ce soir la possibilité d'apporter également des informations sur les lois et les pratiques actuelles relatives aux socles de protection sociale, de constater que la recommandation conserve sa pertinence et de partager idées et suggestions quant aux activités du BIT dans ce contexte. Je pense qu'il y en a eu beaucoup et que bon nombre sont très, très intéressantes. Pour veiller à ce que toutes ces contributions reçoivent l'attention qu'elles méritent et à ce qu'elles puissent être consultées en même temps que l'étude d'ensemble, nous proposons que le Bureau publie la discussion sur l'étude d'ensemble sur la page Web de l'OIT.

Nous rappelons que ces dernières décennies, de nombreux progrès ont été accomplis pour étendre les socles de

protection sociale et de nombreux représentants gouvernementaux étaient très fiers ce soir d'en parler, et je pense que cela était stimulant. Toutefois, il existe encore de grandes disparités et il convient de les aplanir progressivement en suivant les orientations fournies dans la recommandation. Dans ce contexte, il est particulièrement important de lever les fonds nécessaires, ce qui requiert des politiques qui favorisent l'emploi productif, le développement des compétences et la pérennité des entreprises. Enfin, pour nous, cette discussion a fait aussi clairement ressortir que les socles de protection sociale, même s'ils doivent tendre vers une couverture universelle, devraient être vus comme une sorte de filet de sécurité qui n'intervient que lorsqu'aucune prestation de sécurité sociale ou prestation privée n'est disponible. Les politiques gouvernementales, tout en visant une couverture complète de protection sociale, devraient mettre en place les bonnes conditions et mesures incitatives pour encourager des initiatives et des participations du secteur privé afin de garantir que le plus de personnes possible peuvent prendre en charge leur propre protection et n'ont pas à compter sur les socles de protection sociale. Nos pays ne s'en porteront que mieux.

B. DISCUSSION DES CAS DE MANQUEMENTS GRAVES DES ETATS MEMBRES À LEURS OBLIGATIONS DE FAIRE RAPPORT ET À LEURS AUTRES OBLIGATIONS LIÉES AUX NORMES

Président – Je tiens à rappeler les méthodes de la commission pour ce qui concerne le traitement des cas de manquements des Etats Membres à leurs obligations en matière de soumission de rapports et à d'autres obligations liées aux normes. La commission a établi des critères précis visant à définir les cas de manquements graves lorsqu'elle examine le respect de ces obligations. Ces critères sont énoncés dans le document D.1, consultable sur la page Web de la commission.

Les cas de manquements graves sont définis dans les paragraphes du rapport général de la commission d'experts prévus à cet effet. Afin de tenir compte des récents faits nouveaux, des informations à jour sur les pays concernés ont été communiquées à notre commission, dans le document D.2(Rev.), publié hier. Il y est pris en compte le fait que des gouvernements ont soumis les informations demandées avant la présente réunion de ce matin.

Les représentants gouvernementaux des pays mentionnés dans la partie B du document D.2(Rev.) seront appelés à fournir des informations et des explications à la commission. Ils sont priés de communiquer les informations relatives à tous les cas de manquements au cours d'une seule intervention.

Les gouvernements concernés peuvent en particulier mettre en avant les difficultés qu'ils rencontreraient pour s'acquitter de leurs obligations et dire dans quels domaines le BIT pourrait apporter son assistance et ceux dans lesquels une coopération technique serait souhaitable. Ces informations permettraient à la commission de mieux comprendre la situation dans leur pays et aident le Bureau à répondre aux demandes des gouvernements.

A sa 88^e session, en novembre-décembre 2017, la commission d'experts a décidé d'adopter une nouvelle pratique consistant à lancer des appels d'urgence pour les cas répondant à certains critères de manquement grave en matière de soumission de rapports et d'appeler l'attention de la Commission de l'application des normes sur ces cas afin que les gouvernements puissent être invités à se présenter devant la Commission de la Conférence qui leur fera ainsi part de la possibilité, pour la commission d'experts, d'examiner la situation quant au fond à sa prochaine session si elle ne reçoit pas de rapport. Ainsi, à sa dernière session, la commission d'experts a lancé des appels d'urgence aux pays suivants qui n'avaient pas envoyé de premier rapport depuis au moins trois ans: Congo, Gabon, Guinée équatoriale, Kiribati, Nicaragua, Maldives, Saint-Vincent-et-les Grenadines et Somalie. Depuis la dernière session de la commission d'experts, les gouvernements de Kiribati et du Nicaragua ont envoyé les premiers rapports dus.

Je tiens à appeler particulièrement votre attention sur la décision de la commission d'experts, à savoir qu'à partir de sa prochaine session elle généralisera cette pratique en adressant des appels d'urgence à tous les pays qui n'ont pas présenté les rapports dus au titre de l'article 22 depuis trois années consécutives. Les pays auxquels des appels d'urgence ont été adressés seront invités à fournir des informations à notre commission au cours de la séance de ce matin. A la fin de la discussion, je donnerai la parole aux porte-parole, pour leurs remarques finales, à la suite desquelles je présenterai le projet de conclusions pour approbation par la commission, conformément à ses méthodes de travail.

Je donne à présent la parole aux porte-parole des travailleurs et des employeurs pour leurs remarques liminaires.

Membres employeurs – Le système de contrôle de l'OIT repose principalement sur les informations communiquées par les gouvernements dans leurs rapports, qui sont à la base de ses travaux. Par conséquent, le respect des obligations de faire rapport est absolument fondamental pour assurer l'efficacité du contrôle des normes de l'OIT.

S'agissant du respect par les gouvernements de leurs obligations en matière de rapports, nous constatons avec regret une diminution du nombre de rapports reçus à l'échéance du 1^{er} septembre 2018, soit 35,4 pour cent seulement contre 38,2 pour cent l'année dernière. Nous sommes déçus que, en dépit de tous les efforts consentis jusqu'à présent, nous n'ayons pu constater une amélioration visible de la situation. Les rapports et réponses des gouvernements sont la source d'information première dont nous avons besoin pour assurer le bon fonctionnement du contrôle des normes.

Les contributions des travailleurs et des employeurs peuvent compléter les données matérielles et nous donnent une évaluation concrète des faits, mais elles ne peuvent tout simplement pas remplacer les rapports des gouvernements. Nous comprenons que les ressources humaines et financières du Bureau sont limitées. Quoi qu'il en soit, celui-ci doit poursuivre ses efforts pour fournir une assistance et encourager les gouvernements à remplir leurs obligations en matière de soumission de rapports. Enfin, c'est aux gouvernements qu'il appartient essentiellement de remplir leurs obligations en la matière, puisqu'ils s'y sont engagés en ratifiant les conventions.

Nous notons avec une réelle préoccupation que, comme l'indique le paragraphe 57, aucun des 14 pays suivants n'a fourni de rapports depuis deux ans ou plus: Brunéi Darussalam, Dominique, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Malaisie – Sabah, Sainte-Lucie, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Timor-Leste et Trinité-et-Tobago. S'agissant des premiers rapports, nous notons que, comme l'an dernier, seuls 61 des 95 premiers rapports dus avaient été reçus à la fin de la session de la commission. D'après le paragraphe 58, 11 Etats Membres n'ont pas fourni le premier rapport dû depuis deux ans ou plus: Congo, Gabon, Guinée équatoriale, Kiribati, Maldives, Nicaragua, Pays-Bas – Curaçao, Roumanie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Somalie et Tchad. Parmi les 11 Etats Membres cités au paragraphe 58, les cas de manquements graves des pays suivants sont particulièrement préoccupants: Guinée équatoriale, pas de rapport sur la convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946, et la convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949, depuis 1998; Maldives, pas de rapport sur la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, et la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), depuis 2016; Saint-Vincent-et-les Grenadines, pas de rapport sur la MLC, 2006, depuis 2014; Somalie, pas de rapport sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, depuis 2016.

Les premiers rapports sont essentiels en ce qu'ils fournissent la base de départ pour entamer en temps opportun un dialogue entre la commission d'experts et les Etats Membres de l'OIT sur l'application des conventions ratifiées. Nous invitons vivement les gouvernements concernés à solliciter au besoin l'assistance technique du Bureau et à transmettre sans tarder les premiers rapports dus aux experts.

Nous constatons avec préoccupation que, d'après le paragraphe 63, le nombre de commentaires formulés par la commission d'experts qui sont restés sans réponse est considérablement élevé. Nous voudrions que les gouvernements concernés expliquent pourquoi ils ne répondent pas aux commentaires des experts. Nous savons que, pour faire suite aux débats de la Commission de la Conférence en juin 2018, le Bureau a envoyé des lettres spécifiques aux Etats

Membres concernés par les cas de manquements. Nous constatons avec satisfaction qu'il est indiqué, au paragraphe 66 du rapport de la commission d'experts, que 13 des Etats Membres concernés ont rempli au moins en partie leurs obligations de faire rapport depuis la fin de la session de la Conférence. Nous encourageons le Bureau à poursuivre ses efforts et les Etats Membres à se montrer plus enclins à présenter leurs rapports.

Nous saluons la décision prise par la commission d'experts, sur proposition des employeurs, d'instituer une pratique consistant à lancer des appels d'urgence pour des cas répondant à certains critères de manquements graves aux obligations de faire rapport qui appellent son attention. Cela permet que les gouvernements concernés soient invités à se présenter devant la commission et que, en l'absence de rapports, la commission d'experts puisse examiner les questions quant au fond à sa session suivante.

En ce qui concerne les rapports attendus au titre de l'article 19 de la Constitution (paragr. 116 à 118 du rapport), nous constatons avec préoccupation que 32 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 aussi exhaustives que possible.

Penchons-nous maintenant sur le rôle et la participation des partenaires sociaux au mécanisme de contrôle régulier. Dans le cadre de leurs obligations prévues par la Constitution de l'OIT, les Etats Membres sont tenus de communiquer copie de leurs rapports aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Il convient de respecter cette obligation pour garantir l'application effective du tripartisme au niveau national. Nous constatons, au paragraphe 60, que deux pays – les Fidji et le Rwanda – n'ont pas indiqué depuis trois ans à quelles organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ils avaient communiqué les rapports et les informations qu'ils avaient soumis au Bureau. Au paragraphe 103, nous constatons que les partenaires sociaux n'ont présenté que 745 commentaires aux experts cette année, soit une diminution importante par rapport aux 1 325 commentaires communiqués l'an dernier, dont 173, contre 330 l'an dernier, ont été communiqués par des organisations d'employeurs et 699, contre 995 l'an dernier, par des organisations de travailleurs.

Nous voulons croire que le Bureau continuera de fournir une assistance technique ainsi que des activités de renforcement des capacités aux partenaires sociaux, afin que ceux-ci soient à même d'envoyer leurs commentaires à la commission d'experts.

En ce qui nous concerne, les organisations d'employeurs s'emploient, avec l'aide précieuse de l'Organisation internationale des employeurs, à contribuer au système de contrôle de manière plus efficace. Pour ce faire, nous présentons des informations à jour et utiles à la commission d'experts sur la manière dont les Etats Membres appliquent, en droit et dans la pratique, les conventions qu'ils ont ratifiées, et nous portons à l'attention de la commission d'experts les lacunes en matière d'application et, plus important encore, tout progrès accompli et autres moyens de mettre en œuvre les instruments de l'OIT.

Je souhaiterais terminer en soulignant que le mécanisme de contrôle régulier de l'OIT a besoin de deux éléments essentiels pour fonctionner efficacement: premièrement, les rapports des gouvernements et, deuxièmement, les commentaires des partenaires sociaux. En l'absence de ces éléments, nous ne pouvons pas contrôler convenablement la mise en œuvre des normes juridiques de l'OIT. Nous espérons que les efforts actuellement déployés pour rationaliser le processus de soumission de rapports et offrir la possibilité de les présenter en ligne aidera les gouvernements à soumettre leurs rapports et augmentera le nombre de rapports reçus à l'avenir. Nous sommes d'avis que l'on peut faire davantage pour améliorer la situation dans ce domaine. Il serait en particulier bon de regrouper, de consolider et de simplifier les normes de l'OIT. Nous espérons que

les travaux du mécanisme d'examen des normes repéreront d'autres domaines dans lesquels une approche consolidée nous aidera à aller de l'avant.

Membres travailleurs – Comme à son habitude, notre commission tient une séance spéciale relative aux cas de manquement grave aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes qui met en lumière le grand nombre de pays qui ne respectent pas leurs obligations constitutionnelles.

Nous n'avons cessé de le répéter. Les manquements à ces obligations mettent en péril le bon fonctionnement du système de contrôle de l'Organisation ainsi que d'autres initiatives, notamment normatives, au sein de l'OIT. Il est dès lors fondamental de se saisir de cette question et d'inviter les pays ne respectant pas leurs obligations à se mettre en ordre.

Nous le verrons encore cette année, les obligations de faire rapport sont de moins en moins observées par les Etats Membres ces dernières années. C'est une tendance préoccupante à laquelle il convient de remédier.

Si nous nous attardons sur les obligations relatives aux rapports sur les conventions ratifiées, il faut encore constater moins de rigueur des Etats Membres que dans le passé.

Il apparaît du rapport de la commission d'experts que, sur l'ensemble des rapports demandés aux gouvernements, seuls 35 pour cent d'entre eux ont été reçus dans les temps, c'est-à-dire avant le 1^{er} septembre. Et comme les membres employeurs l'ont déjà souligné, les gouvernements ont été moins ponctuels que l'année dernière puisque 38 pour cent des rapports avaient été reçus dans les temps l'année dernière. Il s'agit donc ici encore d'un recul.

L'année précédente déjà, nous enregistrons un recul pour la soumission des rapports dans les temps. Cette tendance est préoccupante et il convient de l'inverser. Il est primordial que les gouvernements rendent leurs rapports dans les temps afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du système de contrôle de notre organisation.

La régression par rapport à l'année dernière se confirme puisque le nombre de rapports reçus au cours de la session écoulée de la commission d'experts ne représentait plus que 62,7 pour cent contre 67,8 pour cent pour la session qui précède, c'est-à-dire 5,1 pour cent de moins. Il s'agit ici encore d'un recul significatif inquiétant.

Par ailleurs, 14 pays n'ont pas fourni les rapports depuis deux ans ou plus et 11 pays n'ont pas fourni de premier rapport depuis deux ans ou plus. Les premiers rapports sont les rapports dus à la suite d'une ratification d'une convention par un Etat Membre. Ces premiers rapports sont d'une importance cruciale puisqu'ils permettent une première évaluation de la mise en œuvre des conventions concernées dans les Etats Membres.

La Constitution de notre Organisation impose également l'obligation aux pays Membres d'indiquer les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs auxquelles les copies des rapports sur les conventions ratifiées sont communiquées. Le rapport de la commission d'experts nous indique que deux pays ne respectent pas cette obligation depuis trois ans: il s'agit des Fidji et du Rwanda. Nous rappelons à ces deux Etats que le tripartisme est le fondement de l'OIT. Il est dès lors essentiel que les partenaires sociaux soient impliqués dans le contrôle de l'application des normes internationales du travail dans leur pays. La communication à ces organisations des rapports communiqués à l'OIT permet à celles-ci d'enrichir le travail d'évaluation de la conformité du droit et des pratiques nationales aux conventions internationales du travail.

Le Rwanda figurait déjà l'année dernière parmi les deux pays n'ayant pas répondu à cette obligation. Nous regrettons que le Rwanda y figure encore cette année et l'invitons à se mettre en ordre au plus vite. Nous nous félicitons que la Bolivie ne soit plus en défaut de conformité sur ce point. Nous espérons qu'une véritable dynamique tripartite s'engage derrière la réalisation de cette formalité.

La commission d'experts formule chaque année des observations et des demandes directes auxquelles les pays sont invités à répondre. Cette année, 46 pays n'y ont pas répondu contre 43 l'année dernière, donc encore un nombre croissant. Comme le souligne la commission d'experts, le nombre de commentaires sans réponse reste très élevé. Cette négligence a un impact négatif sur le travail des organes de contrôle. Nous rejoignons la commission d'experts en invitant les gouvernements en défaut à transmettre toutes les informations demandées.

Au vu des chiffres moins bons que ceux de l'année passée et tout en rappelant que la responsabilité première repose sur les Etats Membres, nous exprimons notre préoccupation et demandons que les initiatives positives, déjà prises par le Bureau, soient encore sensiblement renforcées afin d'inverser la tendance négative que nous devons encore observer cette année. Il s'agit ici d'assurer un meilleur suivi efficace des pays qui manquent gravement à leurs obligations constitutionnelles.

La commission d'experts a également mis en place une nouvelle initiative positive à cet égard. Je pense ici à la procédure des appels urgents par laquelle la commission d'experts examinera l'application de la convention concernée quant au fond à partir d'informations accessibles au public, même si le gouvernement n'a pas envoyé de rapport. Cela se fera dans les cas où l'Etat Membre n'a pas envoyé de rapports annuels sur les conventions ratifiées pendant trois années consécutives. Cette procédure garantit l'examen de l'application des conventions ratifiées au moins une fois au cours du cycle de rapportage. Cette année, huit Etats Membres sont susceptibles de voir leur cas examiné quant au fond l'année prochaine par la commission d'experts sur la base d'informations publiquement accessibles. Nous avons bon espoir que cette initiative de la commission d'experts apportera des résultats et que son action, combinée à celle du Bureau, permettra d'inverser cette tendance.

Nous avons, hier, abordé l'étude d'ensemble qui porte cette année sur la sécurité sociale. La réalisation de telles études d'ensemble repose notamment sur les rapports fournis par les pays Membres de notre Organisation. Il est donc important que les Etats Membres transmettent leur rapport afin que nous puissions bénéficier d'un aperçu global de l'application en droit comme en pratique des instruments de l'OIT, même dans les pays n'ayant pas ratifié les conventions à l'étude.

Nous l'avons vu hier lors de la discussion de l'étude d'ensemble, cet instrument est très riche et nous permet de mener des débats extrêmement intéressants. De nombreuses études d'ensemble publiées dans le passé servent encore aujourd'hui à éclairer l'interprétation que l'on peut faire des conventions et des recommandations de l'OIT. Nous devons toutefois constater que 32 pays n'ont fourni aucune information au cours des cinq dernières années afin de venir enrichir les cinq dernières études d'ensemble rédigées par la commission d'experts. C'est regrettable puisque ces Etats auraient utilement enrichi l'aperçu global que nous offre l'étude d'ensemble.

Passons désormais aux cas de défaut grave de soumission. Il s'agit des cas dans lesquels les gouvernements n'ont pas soumis les instruments adoptés par la Conférence aux autorités compétentes depuis au moins sept sessions. Cette obligation est essentielle en vue d'assurer au niveau national une publicité nécessaire à une éventuelle ratification des initiatives normatives de l'OIT par l'Etat Membre. Trente-neuf pays se trouvent cette année en défaut grave de soumission contre 31 l'année dernière. C'est malheureusement autant d'occasions manquées de promouvoir les normes internationales du travail adoptées par l'OIT.

Nous ne pouvons qu'inviter l'ensemble des pays Membres convoqués à la présente séance à prendre bonne note des manquements graves à leurs obligations constitutionnelles qui leur sont reprochés et d'y remédier dans les plus brefs délais. Pour ces raisons, nous insistons auprès du

Bureau afin qu'il exige fermement les réponses et les rapports que les Etats doivent fournir sur la base de leurs obligations et impulse activement la dynamique nécessaire au dialogue entre les organes de contrôle et les Etats Membres. Dialogue qui, hier comme aujourd'hui et demain, est un exercice vital à l'application effective des normes.

Président – J'invite à présent les gouvernements mentionnés dans le document D.2(Rev.), partie B, à fournir des informations sur les cas de manquements graves en matière de soumission de rapport et d'autres obligations liées aux normes. Comme vous le verrez, les pays sont classés dans l'ordre alphabétique anglais à l'écran. Nous allons commencer à les passer en revue.

Afghanistan – Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63.

Albanie – Défaute de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Angola – Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117.

Représentant gouvernemental, Angola – Je souhaiterais communiquer les informations suivantes au sujet de la soumission du résultat de la Conférence aux autorités compétentes de notre pays. Les règles de procédure de notre pays exigent que tous les documents envoyés aux autorités soient rédigés dans notre langue officielle, qui est le portugais. Le ministère du Travail a donc demandé au BIT que tous les documents soient traduits et certifiés. Le BIT a répondu qu'il ne pouvait pas certifier la traduction vers des langues qui n'étaient pas les langues officielles de l'Organisation. Dans ces conditions, nous demandons une nouvelle fois au BIT de fournir l'assistance nécessaire pour résoudre ce problème.

Azerbaïdjan – Défaute de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Bahamas – Défaute de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Bahreïn – Défaute de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Barbade – Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63.

Représentante gouvernementale, Barbade – Dans le cas de la Barbade, les services de conciliation du ministère du Travail sont beaucoup plus sollicités depuis deux ou trois ans. De ce fait, les fonctionnaires spécialisés ont eu bien du mal à consacrer toute l'attention qu'ils auraient dû aux obligations en matière de rapports. La Barbade a un plan et un calendrier pour régler ces problèmes.

Belize – Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentante du Secrétaire général – Le Belize n'est pas accrédité à la Conférence internationale du Travail.

Botswana – Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117.

Représentant gouvernemental, Botswana – En ce qui concerne l'absence de soumission sur des conventions non ratifiées et des recommandations depuis les cinq dernières années, le Botswana avait l'intention de présenter son rapport en février de cette année, mais malheureusement il est toujours en cours d'élaboration et nous nous engageons à le soumettre en juillet de cette année.

Brunéi Darussalam – Manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, paragraphe 57; manquement à l'envoi d'informa-

tions en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentante du Secrétaire général – Le Brunéi Darussalam n'est pas accrédité à la Conférence.

Tchad – Manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application de la convention n° 102 depuis 2017, paragraphe 58; manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117.

Chili – Défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Comores – Défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Congo, appel d'urgence – Manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans, paragraphe 59; manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application de la convention n° 185 depuis 2015 et de la MLC, 2006, depuis 2016, paragraphe 58; manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentant gouvernemental, Congo – Le Congo, par ma voix, voudrait commencer par réaffirmer son attachement à observer les prescriptions de notre Organisation et fournir en temps nécessaire les informations qui lui sont demandées. Le Congo, conscient des lacunes évidentes dans le fonctionnement de ses activités à ce niveau, a requis et a pu obtenir, courant du mois de mai dernier, l'assistance technique du BIT pour faire en sorte que, justement, toutes les interpellations qui ont été faites soient mises à plat. Donc, depuis où cet atelier a pu avoir lieu, au mois de mai dernier, nous travaillons ardemment à tout mettre en œuvre, de sorte que, d'ici à la fin du mois d'août, nous soyons en conformité avec les exigences de notre Organisation.

Croatie – Défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentant gouvernemental, Croatie – Permettez-moi de m'adresser à cette commission au sujet du défaut de soumission de conventions, protocoles et recommandations à l'autorité compétente de la Croatie. Nous nous sommes particulièrement attachés à examiner tous les commentaires publiés dans le rapport de la commission d'experts de cette année. La Croatie accorde de l'importance aux normes établies par l'Organisation internationale du Travail et partage son dévouement à la promotion de la justice sociale et aux droits des travailleurs.

Malgré nos nombreux engagements à court terme, la Croatie est résolue à assumer toutes ses obligations et à faire avancer tous les dossiers en souffrance en lien avec l'Organisation. Le 1^{er} janvier 2019, le ministère du Travail et du Régime de retraite a créé un service chargé de la coopération internationale dans le domaine du travail qui sera principalement chargé de l'élaboration des rapports et des autres obligations envers l'OIT liées aux normes. Il s'agira d'une priorité de travail pour ce service. Aussi, permettez-moi d'ajouter que, au vu du 100^e anniversaire de l'Organisation internationale du Travail, la République de Croatie a estimé qu'il était important de ratifier la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. La procédure de ratification est déjà engagée et s'achèvera au cours du troisième trimestre de 2019.

Nous sommes aussi conscients que, ces dernières années, aucun instrument de l'OIT adopté n'a été soumis et qu'aucun instrument de l'OIT n'a été ratifié. Le ministère du Travail et du Régime de retraite est fermement décidé à remédier à la situation concernant toutes nos obligations en

souffrance. Dans cette optique, nous avons lancé la mise en place d'une commission interdépartementale qui sera chargée de préparer les instruments à présenter à l'organe législatif, le Parlement croate. La procédure de soumission a été définie, et il est prévu que le gouvernement l'officialise et l'adopte sous la forme d'une décision qui, nous l'espérons, permettra d'éviter les retards qui proviennent des changements apportés aux structures de l'administration publique du pays. Pour ce faire, le ministère effectue actuellement une analyse des instruments et des arguments à examiner en vue d'une éventuelle ratification, analyse qui sera terminée et prête pour la première réunion de la commission. Sachant que nous avons déjà désigné un service responsable des questions relatives à l'OIT au sein du ministère du Travail et du Régime de retraite, systématisé le processus de soumission de rapports afin de ne plus rencontrer les problèmes actuels et commencé à établir en bonne et due forme la procédure de soumission, nous sommes intimement convaincus que la Croatie remplira toutes ses obligations à l'égard de l'OIT.

Au nom du gouvernement de la République de Croatie, je tiens à assurer la commission que nous avons l'intention d'honorer nos obligations quant à l'établissement et à la soumission de rapports d'ici la date limite de cette année.

Djibouti – Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63.

Dominique – Manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, paragraphe 57; manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentante du Secrétaire général – La Dominique n'est pas accréditée à la Conférence.

El Salvador – Défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentant gouvernemental, El Salvador – Nous avons pris note que la commission appelait notre attention sur le défaut de soumission des normes internationales du travail. A cet égard, en tant que délégation gouvernementale, nous nous permettons de signaler que notre assemblée législative a engagé le processus de ratification de la MLC, 2006, processus qui inclut 15 instruments juridiques qui suivront, pour la première fois, le processus de soumission, conformément au paragraphe 5 de l'article 19 de la Constitution de l'OIT et, bien entendu, aux principes constitutionnels d'El Salvador. Nous continuerons d'informer l'OIT de l'évolution de la situation. Nous pensons que la coopération technique du BIT sera très utile pour accompagner ce processus. A l'issue de ce processus, nous transmettrons un rapport à cet égard.

Guinée équatoriale, appel d'urgence – Manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans, paragraphe 59; manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis deux ans ou plus, paragraphe 57; manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application des conventions n°s 68 et 92 depuis 1998, paragraphe 58; manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentant gouvernemental, Guinée équatoriale – Le gouvernement de la Guinée équatoriale remercie la commission d'experts pour les commentaires et observations qui nous ont été envoyés dans son rapport au sujet de la question générale du respect des normes internationales du travail, compte tenu de la situation actuelle du pays vis-à-vis de l'Organisation. Comme vous le savez tous, la Guinée équatoriale est membre de l'OIT depuis janvier 1981 et a

ratifié un total de 14 conventions, toutes en vigueur, soit les huit conventions fondamentales et six conventions techniques. Par conséquent, faisant preuve de réalisme, nous reconnaissons que la situation de la Guinée équatoriale eu égard au respect de certaines obligations ne répond aux attentes d'aucun mandant tripartite du pays. Le gouvernement et les partenaires sociaux s'emploient ensemble à régler ce problème. C'est pour cela que nous tenons à remercier la commission de donner la possibilité aux gouvernements concernés, dont celui de la Guinée équatoriale, de fournir des informations sur la situation quant aux manquements. En ce qui concerne la Guinée équatoriale, la commission nous invite à communiquer des informations en raison de manquements graves à l'envoi de rapports et à d'autres obligations liées aux normes, détaillés dans le rapport de la commission d'experts comme suit: manquement à l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées (paragr. 57, p. 18 du rapport), manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application des conventions n^{os} 68 et 92 depuis 1998 (paragr. 58, p. 18 du rapport précité), appel d'urgence au sujet du manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans (paragr. 59, p. 18 du rapport), manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts (paragr. 63, p. 19) et défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes (paragr. 127, p. 35).

En effet, nous souhaitons rappeler à la commission que, au cours de la décennie écoulée, les relations entre notre pays et l'OIT se sont distendues pour différentes raisons économiques et socioculturelles, ce qui se reflète dans la situation actuelle qui nous appelle tous à changer de cap. Malgré cette situation, le gouvernement reste fermement engagé en faveur des principes fondamentaux de l'Organisation qui n'a cessé d'apporter son appui à notre pays.

Le gouvernement de Guinée équatoriale prend note des commentaires et observations, demandes directes, appels d'urgence et préoccupations formulés par la commission ces dernières années et regrette qu'aucune réponse n'ait pu être apportée à nombre de ces éléments, notamment en raison de l'inactivité, en quelque sorte, des structures de l'Etat. Nous espérons que les organes de contrôle de l'OIT, au moment de se prononcer sur la situation actuelle du pays, ne tiendront pas compte des informations négatives à l'endroit de l'action du gouvernement que certains groupes et personnes se sont appliqués à communiquer.

Les difficultés que le gouvernement rencontre sont directement reflétées dans les manquements graves aux obligations visées. En ce qui concerne la fourniture d'informations, les problèmes sont d'ordre technique et opérationnel. La ferme volonté du gouvernement en faveur de la recherche d'améliorations pour les travailleurs et employeurs de Guinée équatoriale est indéniable et apparaît clairement dans les grandes avancées et transformations que le pays a récemment connues.

Nous informons la commission que, compte tenu des obligations de donner effet aux conventions, recommandations et autres instruments de l'OIT, le pays adopte actuellement des mesures visant à donner effet aux dispositions de ces normes. Ces progrès n'ont pas pu être accompagnés de l'expérience de l'OIT comme il convient, ce qui a conduit à cette situation générale de manquements graves, motivant la présence de la Guinée équatoriale devant la commission à ce sujet.

Enfin, nous tenons à insister auprès de la commission sur l'utilité de l'assistance technique du BIT pour continuer à progresser sur la voie de la réalisation des obligations et de l'envoi d'informations aux organes de contrôle de l'Organisation.

Compte étant tenu de ce qui précède, le gouvernement de la Guinée équatoriale considère qu'en ce qui concerne ce dernier point il convient d'informer les membres de cette importante commission des mesures prises pour améliorer

la situation à la lumière de ses observations susmentionnées, beaucoup de ces mesures contribuant à donner effet aux dispositions des instruments ratifiés; nous présentons quelques-unes des mesures que le gouvernement a prises ces dix dernières années, à savoir:

- Projet de création d'une commission d'élaboration des rapports. Le gouvernement indique qu'il rencontre actuellement certaines difficultés techniques qu'il envisage de régler en créant une commission d'élaboration des rapports. Dans ce contexte, plusieurs séminaires de renforcement des capacités des mandants tripartites ont été organisés sur la rédaction des rapports, avec l'appui du BIT.
- Formation d'une commission chargée de mettre à jour la législation nationale en matière sociale et du travail. Cette commission examine actuellement différentes lois sociales qui ne sont pas conformes à certaines normes internationales de travail, ce qui complique, dans la pratique, le respect des obligations découlant des conventions de l'OIT que le pays a ratifiées, particulièrement en ce qui concerne la modification de la loi sur les syndicats pour donner suite aux commentaires de la commission d'experts. Ce travail devrait permettre d'établir un cadre législatif national qui favorisera et facilitera le respect des obligations contractées par le pays.
- Mise en place de délégués des travailleurs et de comités d'entreprises qui contribueront à favoriser et à renforcer le dialogue social et la négociation collective volontaire libre, directe et effective.
- Modification de la loi sur la politique nationale de l'emploi par la loi n° 6/1999 portant création d'un pourcentage de gestion tripartite afin de protéger les travailleurs et promouvoir leur employabilité, appelée Fonds de protection du travail (FPT).
- Réglementation des agences de travail temporaire en Guinée équatoriale, par la promulgation de la loi n° 5/1999 du 6 décembre. Cet instrument juridique régleme le secteur des services de placement afin d'éviter la prolifération du sous-emploi, et présente d'autres avantages.
- Poursuite des auteurs de trafic illicite d'émigrants et de la traite des personnes, par la loi n° 1/2004 du 14 septembre.
- Adoption de mesures pour la prévention et la lutte contre les maladies sexuellement transmissibles et la défense des personnes infectées, par la loi no /2005 du 9 mai.
- Adoption de mesures urgentes pour freiner la propagation du VIH et du sida en Guinée équatoriale, par le décret n° 107/2006 du 20 novembre.
- Révision de la législation du travail avec la participation de groupes de travailleurs et d'employeurs, pour faire suite aux recommandations de la Conférence internationale du Travail.
- Adoption de bon nombre d'autres lois portant création d'organismes de contrôle du gouvernement et de promotion de la justice sociale, tels le Défenseur du peuple, la Cour des comptes, le Conseil économique et social, le Sénat, etc.
- Adoption d'une nouvelle loi sur les fonctionnaires de l'Etat, loi n° 2/2014 du 28 juillet.
- Création d'un régime juridique de l'administration générale de l'Etat par la loi n° 2/2015 du 28 mai; cette loi régleme le statut juridique du personnel qui travaille pour l'administration publique.
- Création de l'Institut national de statistiques de la Guinée équatoriale par le décret n° 22/2013, institution dont le pays avait besoin et dont l'inexistence avait privé le secteur social et du travail de données statistiques compliquant ainsi dans une large mesure la mise en œuvre des politiques du gouvernement en matière sociale et du travail, ainsi que le respect de beaucoup d'obligations constitutionnelles du pays à

l'égard de l'OIT. Son fonctionnement effectif est un défi à relever pour le pays encore aujourd'hui.

- Adoption et mise en œuvre du projet de développement éducatif de la Guinée équatoriale, projet élaboré ces dix dernières années avec le soutien et l'intervention du secteur privé pour renforcer le secteur éducatif en faveur des enfants de Guinée équatoriale.
- Mise en place du Programme national de lutte contre le paludisme, programme élaboré par le système de santé publique, dans le cadre duquel les femmes enceintes et les enfants de moins de 5 ans bénéficient gratuitement de tous les soins nécessaires à la guérison et à la prévention du paludisme; en outre, une stratégie nationale pour renforcer l'éducation communautaire en matière de prévention a été élaborée conjointement avec des entreprises du secteur privé.
- Mesures en faveur des personnes handicapées et des personnes du troisième âge. Mesures prises de manière coordonnée par le gouvernement, en collaboration avec différents départements ministériels et institutions publiques.
- Etude et diagnostic concernant la dynamique du marché du travail chez les jeunes de Guinée équatoriale: analyse de terrain conduite dans le cadre du programme des Nations Unies visant à mesurer la perception qu'ont les jeunes de l'emploi, à partir de laquelle a été élaboré le projet d'autonomisation des jeunes, dont la mise en œuvre est réalisée dans le cadre du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) actuel pour la Guinée équatoriale.

Fidji – Défaut de mention, durant les trois dernières années, du nom des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles ont été communiquées copie des informations et rapports transmis au Bureau, paragraphe 60; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentant gouvernemental, Fidji – Je tiens d'abord à remercier les représentants des travailleurs et des employeurs pour leurs commentaires sur ces questions. En ce qui concerne les points 4 et 7 tels qu'ils apparaissent dans le document C.App./D.2(Rev.), le gouvernement des Fidji tient à remercier le Bureau d'avoir communiqué cette information sur ce point de l'ordre du jour. Nous vous remercions d'avoir porté cette question à notre attention afin que nous respections les règles de l'OIT. Il y a peut-être eu un problème de communication à ce sujet. Nous sommes néanmoins impatients de travailler en étroite collaboration avec nos deux partenaires sociaux et avec le bureau de l'OIT à Suva et ici, à Genève, pour améliorer notre coordination et notre communication sur ce point.

En outre, soyez assurés de l'engagement de notre gouvernement à cet égard. Nous allons aussi nous mettre en contact avec le Bureau au sujet de notre obligation de soumettre aux autorités compétentes les instruments internationaux du travail que nous adopterons.

Gabon, appel d'urgence – Manquement à l'envoi du premier rapport sur l'application d'une convention ratifiée depuis au moins trois ans, paragraphe 59; manquement à l'envoi du premier rapport sur l'application de la MLC, 2006, depuis 2016, paragraphe 58; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Gambie – Manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, paragraphe 57; manquement à l'envoi d'informations ou de réponse comme suite aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63.

Grenade – Manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, paragraphe 57; manquement à l'envoi d'informations ou de réponse comme suite aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions

non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentante du Secrétaire général – La Grenade n'est pas accréditée à la Conférence.

Guinée-Bissau – Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentante du Secrétaire général – La Guinée-Bissau n'est pas accréditée à la Conférence.

Guyana – Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117.

Haïti – Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentant gouvernemental, Haïti – L'année dernière à pareille époque, ma délégation avait pris des engagements devant cette assemblée en vue de soumettre les rapports sur les conventions ratifiées dus aux organes de contrôle. A cet effet, le ministère du Travail a mis en place une commission qui est en train de se pencher sur l'ensemble des rapports. Le pays avait également sollicité une assistance technique du BIT. A ce stade, nous tenons à remercier l'Organisation qui a déjà mis à notre disposition un expert du Département des normes, qui arrivera à Port-au-Prince le 17 juin pour nous accompagner dans ce processus. Parallèlement, je voudrais aussi vous informer qu'une Commission tripartite de refonte du Code du travail est actuellement à l'œuvre et se penche sur l'harmonisation du code avec les conventions de l'OIT déjà ratifiées par Haïti.

En cette année du centenaire, en dépit des difficultés que traverse mon pays, le gouvernement d'Haïti entend renouveler son engagement vis-à-vis de l'OIT pour la soumission des rapports dans le meilleur délai, pour la modernisation de son cadre juridique et pour l'adoption de nouvelles normes internationales du travail.

Kazakhstan – Défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentant gouvernemental, Kazakhstan – J'aimerais lire la lettre que le ministre du Travail du Kazakhstan a envoyée ce matin à l'OIT. La voici: L'évolution des conditions de travail et l'émergence de nouvelles formes d'emploi requièrent le plus efficace des mécanismes de réglementation juridique des relations de travail. Compte tenu des changements qui s'opèrent actuellement sur le marché du travail, le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail est de toute évidence pertinente pour ce qui concerne l'évolution des différents aspects du monde du travail.

Le 16 mai 2019, dans le cadre du 12^e Forum économique d'Astana à Nour-Soultan, placé sous les auspices du 100^e anniversaire de l'OIT, la Conférence internationale a été consacrée au rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Un échange de points de vue approfondi et constructif a eu lieu sur différents éléments du rapport, et ses recommandations fondamentales ont été adoptées. L'une d'entre elles vise à renforcer la maîtrise du temps et ainsi permettre une véritable flexibilité et une maîtrise des horaires de travail.

A cet égard, pour célébrer le 100^e anniversaire de l'OIT, le ministère a lancé le processus national de ratification de la convention (n^o 175) sur le travail à temps partiel, 1994. Nous saisissons cette occasion pour dire notre espoir de

pouvoir compter sur une coopération fructueuse et constructive et sur un soutien technique aux fins de la ratification de cette convention.

Kiribati – Manquement à l’envoi d’informations en réponse aux commentaires de la commission d’experts, paragraphe 63; défaut de soumission d’instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Koweït – Défaut de soumission d’instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Kirghizistan – Manquement à l’envoi d’informations en réponse aux commentaires de la commission d’experts, paragraphe 63; défaut de soumission d’instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Liban – Manquement à l’envoi d’informations en réponse aux commentaires de la commission d’experts, paragraphe 63.

Lesotho – Manquement à l’envoi d’informations en réponse aux commentaires de la commission d’experts, paragraphe 63.

Libéria – Manquement à l’envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117; défaut de soumission d’instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentante gouvernementale, Libéria – En ce qui concerne le défaut de soumission d’instruments aux autorités compétentes, le Libéria souhaiterait faire observer que les procédures font l’objet d’une surveillance et que la situation est désormais rentrée dans l’ordre. Les instruments ont été soumis aux autorités compétentes et nous en avons informé la commission. S’agissant du manquement à l’envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, le Libéria a soumis la convention non ratifiée au Conseil national tripartite aux fins de consultation et de sensibilisation en vue de sa future soumission au corps législatif national, et nous informons la commission de nos progrès avant de poursuivre nos travaux cette année.

Libye – Défaut de soumission d’instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Malaisie – Défaut de soumission d’instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentante gouvernementale, Malaisie – La Malaisie et l’Etat de Sabah ont pris note de l’observation formulée par la commission d’experts et la Commission de l’application des normes au sujet du défaut de soumission des rapports demandés en vertu de l’obligation normative. Nous avons présenté la quasi-totalité des rapports demandés pour 2018 et nous nous employons actuellement à honorer les obligations dont nous ne nous sommes pas encore acquittés. Nous collaborons actuellement avec le BIT dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent dont l’une des cibles relative à la priorité accordée aux droits au travail consiste à faire le point sur les obligations de la Malaisie en matière d’établissement et de soumission de rapports.

Maldives, appel d’urgence – Manquement à l’envoi de premiers rapports sur l’application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans, paragraphe 59; manquement à l’envoi de premiers rapports sur l’application des conventions ratifiées suivantes: convention (n° 100) sur l’égalité de rémunération, 1951, depuis 2015, convention n° 185, et la MLC, 2006, depuis 2016, paragraphe 58; manquement à l’envoi d’informations en réponse aux commentaires de la commission d’experts, paragraphe 63; manquement à l’envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117.

Malte – Manquement à l’envoi d’informations en réponse aux commentaires de la commission d’experts, paragraphe 63; défaut de soumission d’instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Iles Marshall – Manquement à l’envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117.

Représentante du Secrétaire général – Les Iles Marshall ne sont pas accréditées à la Conférence.

Mauritanie – Manquement à l’envoi d’informations en réponse aux commentaires de la commission d’experts, paragraphe 63.

Pays-Bas – Aruba – Manquement à l’envoi d’informations en réponse aux commentaires de la commission d’experts, paragraphe 63.

Représentante gouvernementale, Pays-Bas – Je m’exprime au nom des deux pays autonomes, Aruba et Curaçao. En ce qui concerne Aruba, le pays élabore actuellement un plan d’action afin de résoudre le problème dont il a conscience et contactera prochainement le Bureau. En ce qui concerne Curaçao, le pays entretient déjà des contacts étroits avec les bureaux de l’OIT à Trinité-et-Tobago et à Genève. Nous communiquerons des informations à jour au Bureau sous peu.

Pakistan – Défaut de soumission d’instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentante gouvernementale, Pakistan – Un rapport sur 39 instruments en attente a été préparé avec l’assistance technique du BIT. Le ministère a entamé le processus final de soumission des instruments au Parlement par l’intermédiaire du ministère des Affaires parlementaires. A l’issue de ce processus, le gouvernement du Pakistan aura honoré ses obligations au titre de l’article 19 de la Constitution de l’OIT. Le Bureau sera avisé en conséquence.

Papouasie-Nouvelle-Guinée – Manquement à l’envoi d’informations en réponse aux commentaires de la commission d’experts, paragraphe 63; manquement à l’envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117; défaut de soumission d’instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentante du Secrétaire général – La Papouasie-Nouvelle-Guinée est accréditée pour la Conférence, mais n’est pas enregistrée.

Roumanie – Manquement à l’envoi du premier rapport sur l’application de la MLC, 2006, depuis 2017, paragraphe 58.

Représentant gouvernemental, Roumanie – Nous regrettons notre manquement aux obligations de faire rapport et le retard considérable que nous avons pris pour soumettre le rapport relatif à la MLC, 2006. Nous sommes conscients que les manquements à l’obligation de soumettre des rapports gênent le bon fonctionnement du système de contrôle dans son ensemble. Nous sommes fermement convaincus que les principes et les valeurs de l’OIT revêtent plus que jamais la plus haute importance pour nous. Toutes les informations manquantes seront transmises au BIT avant le 1^{er} septembre 2019 et nous espérons que leur contenu instructif et adapté apportera une compensation au moins partielle.

Rwanda – Défaut de mention, durant les trois dernières années, du nom des organisations représentatives d’employeurs et de travailleurs auxquelles ont été communiquées copie des informations et rapports transmis au Bureau, paragraphe 60.

Représentant gouvernemental, Rwanda – Permettez-moi avant tout de rappeler que le processus national d’établissement des rapports suit les dispositions de l’ordonnance du Premier ministre du 25 octobre 2010 qui porte création du Conseil national du travail, dont font partie des représentants des organisations d’employeurs, de travailleurs et de la société civile. Ces trois dernières années, le ministère en charge du travail a régulièrement invité des représentants de ces organisations à des réunions au cours desquelles ils ont non seulement participé à la rédaction de rapports réguliers pour les années correspondantes, mais ont aussi pris part à toutes les activités liées au travail du Conseil national du travail, principalement au processus

de planification et de mise en œuvre, ainsi qu'à la ratification d'instruments juridiques internationaux.

En ce qui concerne l'établissement des rapports pour la période en question (2016-2018), des représentants des organisations de la Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda (CESTRAR) et de l'ACPRA et la Fédération du secteur privé (PSF) ont été régulièrement invités à participer à l'élaboration des rapports. J'ai ici plusieurs courriers qui leur ont été adressés mais ils sont rédigés en kinyarwanda, la première de nos langues officielles, avec l'anglais et le français. Les lettres seront traduites vers l'anglais ou le français et envoyées au Bureau.

Enfin, notre délégation s'engage à respecter les dispositions du paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution lors de la soumission des futurs rapports.

Saint-Kitts-et-Nevis – Défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentante du Secrétaire général – Saint-Kitts-et-Nevis sont accrédités, mais pas enregistrés.

Sainte-Lucie – Manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, paragraphe 57; manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Saint-Vincent-et-les Grenadines, appel d'urgence – Manquement à l'envoi d'un premier rapport sur l'application d'une convention ratifiée depuis au moins trois ans, paragraphe 59; manquement à l'envoi du premier rapport sur l'application de la MLC, 2006, depuis 2014, paragraphe 58; manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentante du Secrétaire général – Saint-Vincent-et-les Grenadines ne sont pas accréditées à la Conférence.

Saint-Marin – Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63.

Représentante du Secrétaire général – Saint-Marin est accrédité à la Conférence, mais pas enregistré.

Samoa – Défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Sao Tomé-et-Principe – Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117.

Représentante du Secrétaire général – Sao Tomé-et-Principe est accréditée à la Conférence, mais pas enregistrée.

Seychelles – Défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Sierra Leone – Manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, paragraphe 57; manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentante du Secrétaire général – La Sierra Leone est accréditée à la Conférence, mais pas enregistrée.

Iles Salomon – Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentante du Secrétaire général – Les Iles Salomon ne sont pas accréditées à la Conférence.

Somalie, appel d'urgence – Manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans, paragraphe 59; manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, paragraphe 57; manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application des conventions n^{os} 87, 98 et 182 depuis 2016, paragraphe 58; manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentant gouvernemental, Somalie – Au nom de la délégation somalienne, permettez-moi de réaffirmer notre engagement auprès de l'OIT en faveur d'une soumission de rapports dans les délais, pour toutes les conventions. Comme vous le savez, en Somalie, nous avons connu trois décennies de longue guerre civile, mais le pays refait maintenant surface. Nous travaillons actuellement à l'élaboration de rapports concernant trois conventions, à savoir la convention n^o 87, la convention n^o 98 et la convention n^o 182. Nous envisageons également, parce que nous avons reçu cette année l'assistance technique du BIT, de ratifier trois autres conventions: la convention n^o 100, la convention (n^o 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n^o 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

Après plusieurs années d'absence sur la scène internationale, la Somalie est déterminée et, à la fin de cette année, nous ferons rapport et nous serons en règle avec toutes les conventions de l'OIT.

Afrique du Sud – Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63.

Soudan du Sud – Manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, paragraphe 57; manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63; manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117.

Représentant gouvernemental, Soudan du Sud – D'après ce que je comprends, et bien que je ne sois pas en mesure de vous donner une longue réponse, je pense que le changement de cabinet en peu de temps est la raison de ce manquement. Je prie instamment la commission, si possible, de s'adresser officiellement à mon gouvernement afin que celui-ci puisse répondre aux questions, parce que le soutien technique du BIT est très important pour mon pays.

République arabe syrienne – Défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Tadjikistan – Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63.

Représentante du Secrétaire général – Le Tadjikistan n'est pas accrédité à la Conférence.

Timor-Leste – Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117.

Tonga – Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117.

Tuvalu – Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117.

Représentante du Secrétaire général – Tuvalu n'est pas accrédité à la Conférence.

Ouganda – Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, paragraphe 63.

Vanuatu – Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et

des recommandations, paragraphe 117; défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Yémen – Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, paragraphe 117.

Président – Je crois comprendre que la délégation du Chili souhaiterait prendre la parole maintenant.

Chili – Défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, paragraphe 127.

Représentant gouvernemental, Chili – Je souhaitais prendre la parole au sujet du paragraphe 127 du rapport de la commission d'experts dans lequel elle note que le Chili est dans la catégorie de «défaut grave de soumission» pour avoir manqué à son obligation de soumettre 30 conventions et recommandations. La commission a qualifié ce manquement de grave au motif qu'elle demande depuis des années au Chili de l'informer sur la soumission de ces instruments mais que cela ne s'est pas produit. Concrètement, cette situation existe depuis 1996.

A cet égard, tout d'abord, je voudrais souligner l'inexactitude de l'information contenue dans le rapport selon lequel le défaut de soumission porte sur 30 conventions et recommandations. En effet, le Chili a ratifié en 2018 la MLC, 2006, ratification qui a entraîné la dénonciation tacite de quatre instruments. Ainsi, les instruments dont il est question dans le rapport de la commission d'experts sont 26 et non 30. Nous demandons donc que cette situation soit rectifiée.

Deuxièmement, je voudrais préciser que, compte tenu du temps écoulé, c'est-à-dire depuis 1996, l'Etat du Chili a pris note de cette situation de défaut de soumission avec beaucoup de préoccupation. Il semble qu'elle soit due à une question administrative interne et non au fait que l'Etat ne soit pas disposé à honorer ses obligations constitutionnelles. C'est pourquoi nous prenons déjà les mesures nécessaires pour résoudre rapidement cette situation.

Concrètement, nous examinons actuellement les instruments en question afin de déterminer lesquels commenceront à être soumis à l'autorité législative, conformément à l'obligation prévue à l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

Président – Nous avons passé en revue tous les pays mentionnés dans le document D.2(Rev.). Je me tourne maintenant vers le porte-parole des travailleurs pour leurs remarques finales.

Membres travailleurs – Soixante-six pays Membres avaient été invités à se présenter devant notre commission, et 21 d'entre eux se sont présentés. Nous avons bien pris note des difficultés pratiques rencontrées par certains pays Membres, notamment en termes, aussi, de traduction des rapports.

Nous avons également constaté qu'il existe encore et toujours des besoins de formation spécifique en la matière. Nous nous réjouissons de la déclaration de la représentante du Secrétaire général qui a rappelé que les formations dispensées par le Centre de Turin restent un programme phare de l'OIT pour former ses mandants. Nous demandons par conséquent au Bureau de maintenir ses efforts et ses investissements dans de tels programmes de formation. La mise en place de cours spécifiques accessibles à ceux qui en font la demande permettra d'améliorer durablement le respect des obligations constitutionnelles qui pèsent sur eux.

Nous regrettons que tous les pays Membres invités ne se soient finalement pas présentés. Néanmoins, nous prenons bonne note des informations que les 21 pays Membres présents nous ont fournies et nous les encourageons à résolument œuvrer à respecter leurs obligations constitutionnelles à l'avenir.

Dans le même temps, nous réitérons la demande au Bureau afin qu'il assure une action continue et attentive auprès des gouvernements, en leur procurant toute l'assistance nécessaire au respect de leurs obligations constitutionnelles.

Encore une fois, nous saluons la nouvelle procédure d'appels d'urgence mise en place par la commission d'experts qui aboutira à l'examen d'un cas quant au fond à l'issue de trois années consécutives sans soumission de rapports. Cette procédure a le mérite de laisser suffisamment de temps aux Etats défaillants de se mettre en ordre tout en garantissant l'examen quant au fond d'un cas, malgré l'absence de soumission de rapports. Cette procédure envoie le signal clair aux Etats Membres que les manquements graves aux obligations de faire rapport ne leur permettent pas d'échapper aux mécanismes de contrôle de l'OIT.

Nous remercions néanmoins les représentants des gouvernements qui nous ont fourni des informations complémentaires au sujet de leurs obligations. Leur présence est déjà un signe de leur volonté d'agir en conformité. Nous attendons un suivi cohérent avec les engagements pris au cours de la présente session spéciale.

Nous lançons à nouveau un appel à l'ensemble de ces gouvernements, et particulièrement à ceux qui ne se sont pas présentés devant la commission, afin qu'ils mettent fin dans les plus brefs délais aux manquements graves qui leur sont reprochés.

Nous demandons qu'il soit fait mention au rapport des Etats Membres qui ne se sont pas présentés devant notre commission malgré l'invitation qui leur a été faite de se présenter pour cette session spéciale dédiée aux manquements graves.

Pour finir, le groupe des travailleurs est ouvert aux discussions qui visent à favoriser un plus grand respect par les Etats Membres de leurs obligations constitutionnelles liées aux normes. Cet objectif ne nous semble toutefois jamais pouvoir être rempli par une démarche de consolidation ou de simplification des normes.

Membres employeurs – Nous prenons bonne note des observations formulées par les gouvernements. Nous souhaitons réaffirmer que les rapports des gouvernements constituent l'une des composantes essentielles de l'efficacité du système de contrôle de l'OIT. Comme je l'ai dit, nous espérons que les efforts actuellement déployés pour rationaliser le processus de présentation de rapports et offrir la possibilité de les présenter en ligne aidera les gouvernements à soumettre leurs rapports, et permettra d'augmenter le nombre de rapports reçus à l'échéance du 1^{er} septembre.

Président – Je vais maintenant présenter le projet de conclusion critère par critère, pour adoption par la commission.

Conclusions de la commission

La commission prend note des informations et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui se sont exprimés. La commission prend en particulier note des difficultés spécifiques de certains gouvernements pour s'acquitter de leurs obligations constitutionnelles concernant la présentation des rapports et la soumission des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes. La commission prend également note que certains gouvernements s'engagent à s'acquitter de ces obligations dans un proche avenir. La commission rappelle régulièrement que les gouvernements peuvent se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour s'acquitter de leurs obligations de faire rapport.

Concernant le manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, la commission rappelle que l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées constitue une obligation constitutionnelle fondamentale et le socle du système de contrôle. La commission souligne en outre l'importance de respecter les délais prescrits pour cet envoi. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements du Brunéi Darussalam, de la Dominique, de la Gambie, de la Grenade, de la Guinée équatoriale, de la Malaisie – Sabah, de Sainte-Lucie, de la Sierra Leone, de la Somalie et du Soudan du Sud enverront dès que possible les rapports dus, et décide de mentionner ces cas au paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

En ce qui concerne les «appels d'urgence» (manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans), la commission souligne l'importance fondamentale des informations détaillées demandées dans les premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées parce qu'elles jettent les bases du contrôle régulier et continu assuré par la commission d'experts. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements du Congo, du Gabon, de la Guinée équatoriale, des Maldives, de Saint-Vincent-et-les Grenadines 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. La commission appelle l'attention de ces gouvernements sur le fait que la commission d'experts a décidé d'examiner quant au fond, à sa prochaine session, l'application des conventions en question à partir des informations accessibles au public, même si le gouvernement n'a pas envoyé de premier rapport. La commission rappelle que les gouvernements peuvent demander l'assistance technique du Bureau pour surmonter les difficultés qu'ils rencontrent à cet égard.

Concernant le manquement à l'envoi de premiers rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, la commission rappelle l'importance particulière que revêt la soumission des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements du Congo, du Gabon, de la Guinée équatoriale, des Maldives, des Pays-Bas – Curaçao, de la Roumanie, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, de la Somalie et du Tchad 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 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 copie des informations et rapports transmis au Bureau, la commission souligne l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle visée à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution faite aux gouvernements qui sont tenus de transmettre copie des rapports et des informations soumis au Bureau aux organisations d'employeurs et de travailleurs. La commission rappelle que la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs est essentielle pour évaluer l'application des conventions dans la législation et la pratiques nationales en vue de leur participation aux mécanismes de contrôle de l'OIT. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements des Fidji et du Rwanda s'acquitteront à l'avenir de cette importante obligation constitutionnelle. La commission 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 l'Afghanistan, de l'Afrique du Sud, de la Barbade, du Belize,

du Brunei Darussalam, du Congo, de Djibouti, de la Dominique, de la Gambie, de la Grenade, de la Guinée-Bissau, de la Guinée équatoriale, du Guyana, de Haïti, du Kirghizistan, de Kiribati, du Liban, du Lesotho, de la Malaisie – Sabah, des Maldives, de Malte, de la Mauritanie, de l'Ouganda, des Pays-Bas – Aruba, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de Saint-Marin, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, de Sainte-Lucie, de Sao Tomé-et-Principe, de la Sierra Leone, de la Somalie, du Soudan du Sud, du Tadjikistan et du Tchad 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'Angola, du Belize, du Botswana, du Congo, de la Dominique, de la Grenade, de la Guinée-Bissau, du Guyana, d'Haïti, des Iles Marshall, des Iles Salomon, du Libéria, des Maldives, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de Sainte-Lucie, de Sao Tomé-et-Principe, de la Sierra Leone, de la Somalie, du Soudan du Sud, du 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 d'instruments aux autorités compétentes, la commission rappelle que le respect de l'obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités nationales compétentes représente une exigence de la plus haute importance afin d'assurer l'efficacité des activités normatives de l'Organisation. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Albanie, de l'Azerbaïdjan, des Bahamas, du Bahreïn, du Belize, du Brunei Darussalam, du Chili, des Comores, du Congo, de la Croatie, de la Dominique, d'El Salvador, des Fidji, du Gabon, de la Grenade, de la Guinée-Bissau, de la Guinée équatoriale, de Haïti, des Iles Salomon, du Kazakhstan, du Kirghizistan, de Kiribati, du Koweït, du Libéria, de la Libye, de la Malaisie, de Malte, du Pakistan, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, de Sainte-Lucie, du Samoa, des Seychelles, de la Sierra Leone, de la Somalie et de Vanuatu s'acquitteront tous à l'avenir de leur obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités compétentes. La commission décide de mentionner ces cas au paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

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.

C. 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.

ALGÉRIE (ratification: 1962)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

Une mission de haut niveau du BIT s'est déplacée en Algérie du 21 au 23 mai 2019, dans le cadre de la mise en œuvre des conclusions de la 107^e session (juin 2018) de la Commission de l'application des normes internationales.

L'acceptation de l'Algérie du déplacement de cette mission de haut niveau du BIT est un signe fort qui témoigne de l'intérêt qu'elle accorde à la promotion et la mise en œuvre des conventions internationales de l'OIT.

L'Algérie a indiqué à plusieurs reprises qu'elle a toujours veillé à renforcer et adapter son dispositif législatif en vigueur en conformité avec les conventions de l'OIT et aux recommandations émises par les organes de contrôle de l'OIT.

Dans le contexte des réformes législatives, une nouvelle démarche a été adoptée et qui consiste à dissocier du projet du Code du travail la loi n° 90-14 du 2 juin 1990, modifiée et complétée, relative aux modalités d'exercice du droit syndical. Cette démarche visera un gain de temps dans les procédures d'adoption, compte tenu du nombre de dispositions qu'elle comporte au regard de celle d'un Code du travail qui regroupe plusieurs textes, et que la concertation sur une seule loi est de nature à permettre d'arriver facilement à un consensus.

Les modifications vont porter sur les dispositions de l'article 4 de la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 précitée, de telle sorte qu'elle prendra en charge les conclusions de la commission d'experts et la levée de toute contrainte dans la constitution des fédérations et confédérations, quel que soit le secteur d'activité que couvrent les syndicats.

De même, les modifications porteront sur les dispositions de l'article 6 de la loi précitée et qui seront rédigées en conformité avec la convention internationale du travail n° 87, en tenant compte des expériences internationales en matière de nationalité de travailleurs dans la création d'une organisation syndicale, dans le respect de la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession).

Par ailleurs, les dispositions relatives à la protection des délégués syndicaux seront renforcées afin de permettre aux délégués syndicaux un renforcement de la liberté d'exercice du droit syndical.

A cet effet, le projet d'amendement de la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 susvisée sera soumis à la concertation sociale avec toutes les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs. Ce projet de loi sera prioritaire conformément aux procédures établies en la matière.

Le calendrier d'examen de ce projet de loi sera communiqué au Bureau international du Travail en tenant compte de la situation actuelle que connaît l'Algérie.

S'agissant de l'enregistrement des syndicats dans la pratique, il convient d'indiquer que le gouvernement a engagé depuis le 3 avril 2019 un processus à l'effet de procéder au

traitement des dossiers des demandes d'enregistrement des organisations syndicales.

Dans ce cadre, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a saisi les concernés, en vue de leur demander de compléter les dossiers soit par des pièces administratives manquantes ou par la levée des observations déjà formulées. Un calendrier de rencontres a été élaboré et mis en œuvre et il se poursuit.

Des séances de travail ont été tenues et des clarifications ont été données par rapport aux dossiers administratifs des membres fondateurs ou au statut de l'organisation syndicale.

Ces mesures ont abouti à l'enregistrement de 11 nouvelles organisations syndicales, dont une (1) d'employeurs, ce qui porte le nombre d'organisations syndicales enregistrées à 75 syndicats de travailleurs et 42 syndicats d'employeurs, soit au total 117 syndicats, alors que le nombre était de 101 syndicats en juin 2018.

Par ailleurs, et s'agissant des syndicats cités dans le rapport de la commission d'experts, il est nécessaire d'apporter les éléments d'information suivants.

Concernant le SAAA, le SAATT et le SESS: après les communiqués diffusés dans les organes d'information et auxquels ils n'ont pas répondu, les concernés ont été invités par courrier à se rapprocher du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, à l'effet de les informer sur les mesures prises par le gouvernement.

Le gouvernement utilisera tous les moyens pour prendre attache avec les intéressés à l'effet de les accompagner dans la mise en conformité de leurs dossiers.

En ce qui concerne le dossier de la CGATA (Confédération générale autonome des travailleurs en Algérie), le gouvernement avait indiqué que son président n'a pas la qualité de salarié. Par ailleurs, ce projet de confédération ne regroupe aucune organisation syndicale enregistrée.

S'agissant des allégations de violation de la convention n° 87 de la Confédération syndicale des forces productives (COSYFOP), du Syndicat national du secteur de l'industrie (SNSI) et du Syndicat national des travailleurs de l'énergie (SNT Energie), le gouvernement avait donné toutes les informations et documents qui réfutent les allégations émanant des personnes qui se sont accaparées du statut de syndicats enregistrés sans respect des dispositions légales et statutaires en matière de règles de convocations des organes délibérants de ces syndicats et sans la présence d'aucun membre ou adhérent de ces syndicats.

Pour ce qui est des cas de réintégration des agents de l'administration, dont le licenciement relevait d'une discrimination antisyndicale, le gouvernement a remis une situation, à travers sa délégation, lors des travaux de la commission en juin 2018. Cette situation connaît une évolution significative, à travers le suivi de ces cas avec les institutions et entreprises concernées. Ce suivi a permis le règlement de 83 sur les 86 cas recensés, et les éléments d'information détaillés ont été communiqués à la mission de haut niveau.

Le nombre total de travailleurs concernés est de 86 travailleurs, répartis sur différents secteurs (57 travailleurs réintégrés, 9 travailleurs indemnisés, 1 cas mis à la retraite, 12 en voie de régularisation, 3 licenciés pour fautes professionnelles et pénales, 3 cas pendants devant les juridictions

compétentes, et 1 cas ne figure pas dans les effectifs de l'enseignement supérieur). Soit un total de 83 réglés.

Par ailleurs, le gouvernement tient à préciser que le traitement des dossiers de constitution des syndicats ci-après (le Syndicat national autonome des travailleurs de la fabrication et transformation du papier et de l'emballage, le Syndicat national autonome des travailleurs de la manufacture du bois et dérivés et le Syndicat national autonome des travailleurs de l'EUREST Algérie) a révélé que la compétence territoriale de ces organisations syndicales est à caractère local (*wilaya* ou communale). Par conséquent, leur enregistrement, conformément aux dispositions de l'article 10 de la loi n° 90-14 du 2 juin 1990 susvisée, peut se faire au niveau de la *wilaya* (département) siège et de la commune. A cet effet, les intéressés ont été informés et saisis dans ce sens.

Le gouvernement a rappelé que le SNATEGS a été dissous volontairement par ses membres fondateurs à l'unanimité lors d'une assemblée générale tenue le 17 octobre 2017, en présence d'un huissier de justice qui a dressé un procès-verbal, à cet effet. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a été rendu destinataire de ce procès-verbal et a pris acte, le Bureau international du Travail ayant été rendu destinataire d'un dossier complet. Ce dossier a été remis à la mission qui s'est déplacée à Alger.

Dans ce cadre, il convient d'indiquer que le Conseil d'Etat a débouté M. Mellal Raouf dans l'affaire de la dissolution volontaire du SNATEGS (arrêt Conseil d'Etat n° 18/2436 du 19 juillet 2018). Par ailleurs, le ministère de la Justice qu'aucun jugement n'a été rendu affirmant que M. Mellal Raouf dispose de la qualité de président.

Le gouvernement affirme en ce qui concerne les allégations sur les actes d'intimidation et de violence à l'égard des travailleurs et de leurs organisations syndicales que les travailleurs et leurs organisations syndicales exercent librement les droits et les libertés que leur reconnaissent la Constitution et le droit de manifestation pacifique dans le respect de l'ordre public.

Enfin, il est important de noter que l'Algérie a reçu la mission de haut niveau sur la base des termes de référence proposés par le BIT et que toutes les conditions de déroulement de cette mission ont été réunies, que ce soit avec les secteurs et administrations ou avec les partenaires socio-économiques.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Je puis vous assurer, Monsieur le Président, que ma délégation ne ménagera aucun effort pour vous faciliter la tâche dans la conduite des débats dans un climat constructif empreint de sérénité et contribuer activement au renforcement du mécanisme de contrôle de notre Organisation pour une application juste des conventions internationales du travail.

Permettez-moi d'exprimer l'étonnement de mon gouvernement de voir l'Algérie inscrite sur la liste des cas individuels, même si c'est avec un grand plaisir que nous rencontrons nos amis travailleurs, employeurs et délégués gouvernementaux du monde entier dans cet espace très important qu'est la commission.

Lors de la 107^e session de la Conférence en juin 2018, la commission avait fait des recommandations relatives à l'application par notre pays de la convention. Elle a demandé à engager de larges consultations avec les partenaires économiques et sociaux autour du projet de Code du travail, de revoir certaines dispositions de la loi n° 90-14 relatives notamment à la constitution de fédérations et de confédérations, la reconnaissance du droit sans discrimination à la constitution de syndicats, de veiller à un exercice de la liberté syndicale sans contrainte et, enfin, de fournir des explications concernant la réintégration de travailleurs

syndicalistes licenciés et la dissolution du Syndicat national autonome des travailleurs de l'électricité et du gaz (SNATEGS).

La commission a en outre décidé de l'envoi d'une mission de haut niveau pour faire rapport sur l'évolution de la mise en œuvre des recommandations de la commission. L'acceptation par mon pays de la mission de haut niveau constitue un signe fort de l'attachement du gouvernement algérien à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail, tel qu'il a été affirmé par le BIT qui a d'ailleurs exprimé son appréciation des efforts de l'Algérie à cet égard. La préparation du déplacement de la mission ainsi que le déroulement de ces travaux ont été organisés dans des conditions parfaites. Cela prouve et confirme tout l'engagement de mon pays dans la mise en œuvre des décisions à travers des contacts permanents et de haut niveau pour examiner et étudier conjointement la meilleure approche de mise en œuvre des conclusions de l'honorable commission.

Je reviens aux questions, observations et recommandations posées et formulées par la commission. Ainsi, concernant l'évolution et le bilan tiré depuis la dernière session, il convient de rappeler les points suivants: la commission avait demandé l'acceptation de la mission de haut niveau, elle a été acceptée et a eu lieu; cette mission devait travailler en toute liberté; cela a été le cas et cela a été relevé dans le rapport de la mission qui a exprimé sa gratitude aux hautes autorités algériennes pour l'accueil et la coopération tout au long du séjour; des termes de référence ont été établis par le Bureau, et mon pays a donné son accord sans aucune réserve aussi bien pour les entretiens avec les départements ministériels proposés qu'avec les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs. Aucune entrave ou difficulté n'a été enregistrée, et le rapport le souligne, précisant que toutes les conditions ont été réunies, ayant permis un bon déroulement de la mission.

La mission de haut niveau a rappelé l'importance du processus de réforme législative en cours en Algérie en matière de renforcement du pluralisme syndical, et le gouvernement n'a en effet jamais négligé les recommandations de la commission d'experts.

Dans ce cadre, nous réitérons à l'honorable commission les informations communiquées à la mission de haut niveau relatives à la mise en place par le gouvernement d'une nouvelle démarche pour faire aboutir les amendements demandés, notamment par rapport à certaines dispositions de la loi n° 90-14 relatives aux modalités d'exercice du droit syndical.

Cette démarche consiste à dissocier les modifications demandées à ladite loi du processus global de finalisation du Code du travail, ce qui aura pour effet un gain de temps en matière de procédure de son adoption, du fait qu'il ne s'agira que de certaines dispositions d'une seule loi au lieu de l'examen portant adoption d'un document aussi important qu'un Code du travail qui englobe plus de 750 articles.

Dans le cadre de cette approche, est déjà engagée la révision des dispositions de l'article 4 de la loi n° 90-14 en vue de prendre en charge les recommandations de la commission d'experts en matière de création de «fédérations» ou de «confédérations», permettant ainsi une clarification des dispositions de l'article 4 par rapport à l'article 2 de la même loi.

Pour ce qui est de l'article 6, son amendement visera à permettre aux travailleurs étrangers de constituer des organisations syndicales de leur choix et de s'y affilier, et nous sommes disponibles pour tirer profit de toute expérience internationale disponible au niveau du BIT en la matière.

Concernant le projet de Code du travail, mon pays s'attache à une approche inclusive permettant d'aboutir au consensus recherché entre les différents partenaires et le gouvernement. Ce souci est d'autant plus légitime pour tous les partenaires eu égard à l'importance et à l'impact

de ce code sur le monde du travail. Par ailleurs, et il est important de le rappeler, aucune difficulté de gestion des relations socioprofessionnelles dans le monde du travail n'est signalée, sachant que l'Algérie dispose d'un corpus législatif et réglementaire depuis 1990 et n'enregistre donc pas de vide juridique en matière de réglementation du travail.

D'ailleurs, les partenaires socio-économiques de mon pays avaient expliqué en juin 2018 qu'ils étaient d'accord avec la démarche initiée par le gouvernement pour la finalisation de ce code.

Enfin, il est important de souligner que la réglementation en vigueur depuis 1990 est conforme aux grands principes des conventions. Elle nécessite néanmoins une mise à jour après plusieurs années de mise en œuvre et à la lumière des amendements proposés par le BIT, dont la prise en charge se poursuivra en étroite concertation avec l'ensemble des partenaires socio-économiques.

S'agissant de l'enregistrement des organisations syndicales, et comme signalé à la mission de haut niveau, des aménagements et/ou amendements seront proposés dans les textes portant sur l'exercice du droit syndical afin de donner plus d'effectivité aux droits et de les consolider. La mission avait proposé de mettre à notre disposition quelques expériences internationales en la matière. Cela nous permettra de disposer d'exemples concrets sur lesquels nous nous baserons.

Par ailleurs, et conformément à de nouvelles mesures décidées par le gouvernement en avril dernier portant sur l'accélération des procédures d'enregistrement, il a été engagé l'enregistrement de 20 nouveaux syndicats, dont 13 organisations syndicales de travailleurs et 7 organisations syndicales d'employeurs, sachant que le nombre total d'organisations syndicales enregistrées à aujourd'hui est de 121 contre 101 en juin 2018. Il importe de signaler que cette opération d'enregistrement des syndicats constitue une avancée et un progrès importants et a touché des organisations réparties aussi bien dans le secteur de l'administration que dans le secteur économique.

Concernant le SNATEGS, toutes les précisions ont été transmises, appuyées des pièces prouvant l'autodissolution de ce syndicat par ses propres membres fondateurs en présence d'un huissier de justice et sans interférence aucune de l'administration.

De prétendues entraves à l'exercice du droit syndical et des actes d'intimidation ont été évoqués. A ce titre, il est important de souligner que les organisations syndicales exercent librement les droits et libertés que leur reconnaissent la Constitution et le droit de manifestation pacifique dans le respect de l'ordre public.

D'ailleurs, il en est pour preuve les manifestations organisées par des corporations ou la population qui se déroulent dans mon pays dans un cadre pacifique loin de toute entrave, et cela est repris au niveau international comme étant un exemple.

Concernant les dossiers relatifs à des licenciements de travailleurs ou de syndicalistes, des mesures ont été prises. Le nombre de travailleurs concernés était de 86. Aujourd'hui, il a été procédé au règlement de 83 cas, et les données les concernant sont reprises dans le rapport de la mission de haut niveau qui a eu des entretiens à ce sujet avec les secteurs concernés, y compris avec le ministère de la Justice. Nous poursuivrons le traitement des cas restants et nous sommes ouverts à toute documentation et expérience internationale émanant du BIT, tel que proposé par la mission de haut niveau pour renforcer et améliorer la gestion de ce type de situations.

Enfin, mon pays réitère son attachement envers les libertés fondamentales du travail définies par les conventions internationales en la matière. Il veillera à la défense et à la poursuite de la promotion du droit syndical.

S'agissant du volet relatif au dialogue social, les activités quotidiennes en matière de négociation et d'adoption d'instruments de gestion des relations de travail entre les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) font ressortir qu'il a été procédé à ce jour à la signature de 18 588 accords collectifs, 3 841 conventions collectives au niveau des entreprises, 82 conventions collectives et 167 accords collectifs au niveau des branches.

Par ailleurs, les pactes et accords tripartites au niveau national, qui ont couronné des rencontres de dialogue et de concertation sociales entre le gouvernement et les partenaires économiques et sociaux, ont permis de mener les différents programmes ayant touché le monde du travail, de renforcer la protection sociale ainsi que le dialogue social et d'œuvrer à la mise en place d'une concertation permanente.

Ce constat démontre que la liberté syndicale dans mon pays s'exerce normalement, et que l'Algérie est attachée aux droits de l'homme, au respect des conventions et normes internationales, à la promotion du dialogue social et au partage d'expériences réussies et bonnes pratiques à l'échelle internationale.

En conclusion, nous estimons que les explications et informations que je viens de donner et de présenter à l'honorable commission montrent de manière concrète la volonté du gouvernement d'améliorer les procédures, de renforcer la protection du droit syndical avec une accélération de la modification de la loi n° 90-14 et une meilleure prise en charge des cas individuels. Tout cela s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations de la session de juin 2018.

A ce titre, je vous informe, par la même occasion, que le gouvernement s'engage à régulariser, à court terme, toutes les demandes d'enregistrement à des syndicats introduites auprès de l'administration.

Je demande donc à la commission de prendre en considération ces avancées et progrès ainsi que les projets et programmes prévus qui seront concrétisés en droite ligne avec la nouvelle dynamique engagée par mon pays. Je le répète, les projets et programmes prévus qui seront concrétisés en droite ligne avec la nouvelle dynamique engagée par mon pays et je souligne, à cet égard, que les préoccupations de la commission sont également celles du gouvernement qui veillera à les faire aboutir.

Membres travailleurs – Depuis notre dernière session, un vent de liberté et d'espoir a soufflé sur l'Algérie. Il a amené avec lui un certain nombre de changements, mais surtout des promesses pour l'avenir. Le pays connaît actuellement une phase de transition et notre souhait est de voir les aspirations légitimes de la population se réaliser très prochainement.

C'est dans ce contexte que le gouvernement algérien a fini par accepter que la mission de contact de haut niveau recommandée par notre commission l'année dernière puisse avoir lieu. Le rapport issu de la mission actualise et précise certains constats, mais permet également de mettre en évidence de nouveaux éléments très inquiétants.

Il importe de reprendre les différents aspects.

Concernant le nouveau Code du travail qui est au stade de projet depuis 2011, c'est-à-dire depuis plus de huit ans, il n'a toujours pas été adopté. Il ressort même du rapport de la mission qu'aucune concertation n'a eu lieu avec les représentants des employeurs et des travailleurs depuis 2017. Nous apprenons néanmoins que le gouvernement souhaite changer de méthode en procédant d'abord à une révision de certaines dispositions de l'avant-projet de Code du travail considérées comme prioritaires. La réforme se poursuivra plus largement dans un second temps. Il faut bien évidemment s'assurer que cette nouvelle méthode aidera effectivement à engranger des résultats rapidement.

En tout état de cause, elle ne peut servir de prétexte pour repousser la réforme des parties qui ne seront pas révisées

aux calendes grecques. Le processus dure depuis suffisamment de temps, et les travailleurs algériens n'ont plus le temps d'attendre encore huit ans supplémentaires.

Nous devons continuer à déplorer qu'aucune amélioration n'a été enregistrée concernant 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.

Comme le rappelle la commission d'experts dans son étude d'ensemble consacrée aux conventions fondamentales, ceci implique que tous ceux qui séjournent sur le territoire d'un État, qu'ils aient ou non un permis de résidence, bénéficient des droits syndicaux prévus par la convention, sans aucune différence fondée sur la nationalité.

Aucun changement n'a non plus été enregistré concernant les dispositions qui ont pour effet de limiter la constitution des fédérations et confédérations.

Nous notons que, dans les informations communiquées par le gouvernement, celui-ci s'engage à effectuer les adaptations nécessaires sur ces points. Cela constitue une avancée, mais nous souhaitons que le gouvernement passe du registre des paroles à celui des actes.

A ce propos, le rapport de la mission relève que, tout comme pour certaines parties de l'avant-projet du Code du travail, le gouvernement va s'atteler prioritairement à la modification de la loi n° 90-14. Toutefois, un engagement de cette nature ne suffit pas. Comme le suggère la mission, il est nécessaire qu'il soit couplé à un calendrier précis qui fixe les différentes étapes, et ce en impliquant les représentants des employeurs et des travailleurs.

Nous notons à cet égard l'engagement pris par le gouvernement de communiquer au Bureau un calendrier des travaux. Nous insistons pour que le gouvernement n'utilise pas cette option comme une nouvelle manœuvre dilatoire.

La mission a également relevé un problème que le groupe des travailleurs n'a pas cessé de dénoncer au sein de cette commission. Il s'avère en effet que le gouvernement fait preuve d'arbitraire dans ses décisions d'enregistrement des organisations syndicales. C'est ainsi que certaines confédérations se voient refuser l'enregistrement au motif qu'elles ont des affiliés de plusieurs secteurs, alors que d'autres se trouvant dans la même situation sont bien enregistrées. Il appartient au gouvernement d'adopter une position cohérente en procédant à l'enregistrement des organisations regroupant plusieurs branches, professions ou secteurs et de procéder si nécessaire à une adaptation de la loi.

Un autre problème fondamental qui a également été pointé par la mission concerne l'application de certaines dispositions qui ont pour conséquence de limiter dans les faits la liberté syndicale. Cela concerne l'absence d'une protection efficace contre le licenciement et la discrimination syndicale, mais aussi la difficulté à obtenir une réintégration en cas de décision judiciaire favorable. Mais cela concerne également la limitation de l'accès aux fonctions syndicales en exigeant la qualité de salarié pour exercer ces fonctions.

Cette situation pose deux problèmes majeurs de compatibilité avec la convention. D'une part, le licenciement d'un responsable syndical lui fait perdre cette qualité, ce qui laisse la voie ouverte à une ingérence de l'employeur dans le fonctionnement de l'organisation syndicale. D'autre part, et plus largement, cette exigence constitue également une ingérence par les autorités dans le fonctionnement des organisations syndicales qui, en vertu de la convention, ont le droit de choisir librement leurs représentants.

Nous devons constater avec regret que le gouvernement ne semble absolument pas avoir pris conscience du problème puisque, dans les informations qu'il a communiquées à notre commission, il indique que la CGATA ne pouvait être enregistrée car son président n'a pas la qualité de salarié. Nous invitons le gouvernement à profiter de la

révision de la loi annoncée pour remédier à cet aspect en supprimant cette condition.

Le gouvernement confirme par ailleurs son refus de reconnaître certaines organisations au motif que celles-ci se seraient accaparées le statut de syndicats enregistrés sans respect des dispositions légales et statutaires. Il s'agit d'une preuve supplémentaire de l'ingérence pratiquée par le gouvernement dans les affaires internes des syndicats, puisqu'il s'arroge le droit de décider de ce qui est conforme aux statuts d'une organisation et ce qui ne l'est pas.

En outre, le gouvernement prétend avoir demandé à des organisations d'actualiser leur dossier, mais la procédure prend énormément de temps. A titre d'exemple, le Syndicat des enseignants du supérieur (SESS) attend depuis le 10 avril que lui soit délivrée la preuve de l'enregistrement.

Comme le mentionne la commission d'experts dans son rapport, l'enregistrement des syndicats dans la pratique continue toujours de susciter d'autres problèmes. Il s'agit en l'occurrence des délais particulièrement longs pour l'enregistrement des syndicats ou des refus sans motif des autorités d'enregistrer les syndicats autonomes, et ce depuis de nombreuses années. Nous venons de voir une illustration concrète de ce phénomène.

La mission a également relevé ce point et a pu s'apercevoir que, dans de nombreux cas, les décisions de refus sont lapidaires, non motivées et par conséquent arbitraires. Rappelons qu'aux termes de l'article 2 de la convention la constitution d'une organisation syndicale ne peut pas être soumise à une autorisation préalable. Précisons au passage qu'en raison de cette non-reconnaissance de plusieurs organisations celles-ci sont exclues de la participation aux structures et consultations tripartites si bien qu'elles n'ont pas été consultées sur les différentes réformes et révisions.

Comme le rappelle la commission d'experts dans son étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, l'accomplissement de certaines formalités préalables à l'enregistrement n'est compatible avec la convention qu'à deux conditions:

- qu'il ne donne pas aux autorités un pouvoir discrétionnaire pour refuser la constitution d'une organisation;
- que cette exigence ne constitue pas un obstacle tel qu'elle aboutit en fait à une interdiction pure et simple.

La situation en Algérie est en fait l'illustration de ces deux cas de figure: les autorités ont un pouvoir discrétionnaire pour refuser l'enregistrement, et le non-enregistrement est similaire à une interdiction. En effet, sans enregistrement, l'organisation syndicale n'est pas reconnue et, donc, pas consultée. Elle ne dispose pas des droits les plus élémentaires comme celui d'ouvrir un compte bancaire ou louer un local.

De plus, il est piquant de constater que les organisations non reconnues sont celles qui ont eu recours aux organes de l'OIT pour défendre leurs droits. Des poursuites ont d'ailleurs été intentées contre une organisation et un responsable syndical sur la base d'éléments contenus dans une plainte adressée au Comité de la liberté syndicale.

Il y a lieu d'observer que le gouvernement persiste et signe quant à la dissolution du SNATEGS. Il maintient que celui-ci a fait l'objet d'une dissolution volontaire et feint d'ignorer que des décisions de justice ont été rendues statuant sur l'identité des responsables de l'organisation et que ce ne sont pas les vrais responsables qui ont procédé à la dissolution.

Au passage, nous ne pouvons que nous étonner face à la facilité avec laquelle un syndicat peut être dissout, alors que sa constitution et son enregistrement nécessitent de nombreuses formalités et un temps très long.

Nous invitons le gouvernement algérien à garantir la sécurité et les libertés fondamentales de tous les syndicalistes, et en particulier de ceux qui ont répondu et rencontré la mission.

Nous l'invitons également à cesser de recourir aux pratiques du clonage et à la création de syndicats fictifs. Ce genre de pratique nuit à la crédibilité du gouvernement qui prétend pourtant vouloir rétablir la confiance avec l'OIT et ses organes de contrôle.

J'ai évoqué, il y a un instant, le problème de la discrimination syndicale et la question de la réintégration. La mission de haut niveau a pu constater à travers des cas concrets à quel point il est difficile pour un responsable syndical licencié d'obtenir sa réintégration. Nous observons que les syndicalistes membres des organisations pas encore enregistrées se font licencier. Etant donné que, en vertu de la législation actuelle, non conforme à la convention, il faut être salarié ou fonctionnaire pour être responsable syndical, ces personnes perdent de facto leur qualité de syndicaliste ce qui rend impossible leur réintégration.

Par ailleurs, dans plusieurs cas, des responsables syndicaux qui obtiennent des décisions judiciaires de réintégration ont à faire à des employeurs qui refusent d'exécuter les décisions. Dans d'autres cas, les travailleurs sont réintégrés mais à condition de cesser leurs activités syndicales. Ils sont donc l'objet d'un chantage qui leur impose de choisir entre le gagne-pain et leurs droits syndicaux. A cet égard, le rapport de la mission observe qu'en dehors des syndicats reconnus la liberté d'organisation n'est dans les faits pas garantie.

Au moment de conclure, nous ne pouvons que déplorer à nouveau le gouffre qui sépare la situation en Algérie des principes et fondements de l'OIT. Toutefois et contrairement aux sessions précédentes, nous avons cette fois-ci des raisons d'espérer que des changements importants pourront être introduits prochainement, et ce en dépit de la mauvaise volonté dont fait preuve le gouvernement. Jusqu'il y a peu, beaucoup de choses qui paraissaient inconcevables dans le pays sont devenues réalité. Le chemin est toutefois encore long, et seule la détermination de la population sera décisive. La nôtre sera en tout cas intacte pour défendre les droits syndicaux des travailleurs et créer les conditions d'un avenir meilleur.

Membres employeurs – J'aimerais remercier le délégué gouvernemental pour les exposés qu'il nous a présentés aujourd'hui. Mon groupe souhaite commencer sa présentation en rappelant que ce cas a été traité en 2014, 2015, 2017 et, tout récemment, en 2018. Il porte principalement sur les questions concernant les obstacles à la création d'organisations ouvrières, y compris l'enregistrement, en droit et en pratique, de syndicats en Algérie. Lors des précédents examens du présent cas, le gouvernement n'a cessé d'indiquer que ces questions seraient traitées dans le cadre d'un nouveau Code du travail. Le groupe des employeurs est heureux de constater que, suite aux conclusions de la commission de 2018, le gouvernement a accepté l'organisation d'une mission de haut niveau qui, comme l'a indiqué le groupe des travailleurs, s'est tenue en mai 2019. Se félicitant du fait que la mission ait eu lieu, les employeurs sont d'avis que des travaux doivent maintenant être effectués afin de lui donner suite. Nous nous félicitons également des commentaires formulés ce jour par le gouvernement au sujet de la mission de haut niveau, qui prouve l'engagement de ce dernier à respecter pleinement les normes internationales du travail, de même que sa volonté d'engager une prise de contact de haut niveau et une collaboration avec l'OIT. Les employeurs sont également encouragés d'entendre que le gouvernement est prêt à modifier le Code du travail, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Nous nous félicitons également des commentaires que le gouvernement a formulés ce jour, en particulier au sujet des efforts qu'il a déployés pour mettre à exécution les conclusions de 2018 de la commission. En conséquence, force est de constater que, dans l'ensemble, de nombreuses mesures positives peuvent être relevées à propos du présent cas. Nous

partageons l'avis du porte-parole des travailleurs selon lequel nous sommes encouragés par la situation, que plusieurs changements ont eu lieu, et que le futur semble prometteur. Cependant, et les employeurs le font bien remarquer, c'est avec un optimisme mesuré que nous faisons ces déclarations. Les employeurs notent que le gouvernement s'est engagé à réviser le Code du travail, qui en est au stade de la rédaction, mais nous devons aussi être prudents car ce processus est en cours depuis 2011. Le groupe des employeurs note avec préoccupation qu'aucune consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives n'a eu lieu en Algérie depuis 2017. Clairement, cet état de fait doit changer. D'après les informations fournies par le gouvernement, nous comprenons que les réformes juridiques consistent en des réformes de la loi du 2 juin 1990, que des efforts visant à renforcer les dispositions concernant spécifiquement la protection des syndicats ont été déployés et qu'un calendrier d'élaboration du projet de loi a été communiqué au BIT sous forme d'un plan de travail. Nous comprenons également que le gouvernement s'engage à consulter, dans le cadre de ce plan de travail, les organisations de travailleurs et d'employeurs. De plus, selon certaines des mesures qui ont été prises depuis le 3 avril 2019, le gouvernement a lancé un processus d'enregistrement des syndicats, qui ont permis 11 nouvelles inscriptions d'organisations syndicales, et également d'une organisation d'employeurs. Nous comprenons aussi que le gouvernement s'est engagé à collaborer avec les parties concernées au sujet du Syndicat autonome des avocats en Algérie (SAAA), du Syndicat autonome algérien des travailleurs du transport (SAAT) et du Syndicat des enseignants du supérieur (SESS). Nous comprenons enfin que le gouvernement a fourni des informations et des documents concernant les allégations de la Confédération syndicale des forces productives (COSYFOP), l'Union nationale algérienne du secteur de l'industrie et le Syndicat algérien des travailleurs de l'énergie. Nous prenons donc note de ces efforts et encourageons leur poursuite. En conséquence, le groupe des employeurs note que le gouvernement doit saisir l'opportunité qui lui est ainsi offerte pour réaffirmer son engagement à prendre toutes les mesures nécessaires pour mener à bien la réforme du Code du travail, et ce, sans plus attendre. Il devrait aussi réaffirmer son engagement à réaliser au plus vite ce processus en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

Membre travailleuse, Algérie – Afin de contribuer à dresser un tableau clair des pratiques à l'égard des syndicats en Algérie, notamment dans le contexte de la convention qui nous occupe, je voudrais apporter les précisions suivantes.

La pluralité syndicale a été reconnue depuis les événements de 1988 et a été prévue dans la Constitution de 1989. Une loi sur la liberté syndicale a été adoptée en 1990, ce qui a débouché sur la création d'un certain nombre de syndicats dans plusieurs secteurs, notamment dans le secteur public. Des documents à l'appui existent toujours. L'Union générale des travailleurs algériens (UGTA) a présenté un document concernant la création d'un certain nombre de syndicats. Il y a plus de 60 syndicats en Algérie, et il ne fait aucun doute que la mission du BIT qui s'est rendue en Algérie récemment dispose de toute la documentation attestant de ces faits. Récemment, 20 syndicats supplémentaires ont été enregistrés, qui s'ajoutent donc à ce nombre.

En ce qui concerne la discussion sur la liberté syndicale, nous ne pouvons pas nier que la pluralité syndicale est une réalité en Algérie, ce dont a témoigné l'UGTA. S'il y avait une politique défavorable aux syndicats, le nombre de syndicats en Algérie ne serait pas aussi élevé et les prisons auraient été remplies de syndicalistes.

Sur la base des informations présentées par l'UGTA, nous pouvons affirmer que les syndicats sont parfaitement libres de participer à des consultations tripartites. L'UGTA

a été fondée en 1956 au moment de la révolution de libération nationale, elle a donc une qualité qui lui permet de participer à des négociations tripartites dans tous les secteurs de l'économie et des services. Par conséquent, nous nous demandons si tous les employeurs et les travailleurs font participer leurs syndicats à ce niveau de dialogue tripartite indépendamment de leur niveau de représentation. Tous ces syndicats qui existent dans la fonction publique participent aussi à ces dialogues tripartites qui sont organisés par secteur conformément au Code du travail algérien.

La mission tripartite a rencontré un certain nombre de syndicalistes dissidents qui ont quitté l'UGTA. Elle les a écoutés longuement, et c'est un élément important dans l'histoire de notre mouvement syndical qui a été le théâtre du martyre de 400 militants syndicalistes, avec à leur tête leur secrétaire général. La logique nous impose à nous interroger sur les tâches de cette mission et si elle pouvait s'ingérer dans les affaires intérieures des syndicats.

Il n'existe pas de syndicat aujourd'hui qui ne soit pas témoin de telles ingérences. La question est de savoir si ces ingérences vont prendre fin, et c'est d'ailleurs un élément qui a été communiqué par la mission tripartite, ce qui nous amène à nous interroger sur les intentions véritables de ceux qui essaient d'utiliser les structures de l'OIT, qui célèbre cette année son centenaire, en utilisant le droit pour défendre le mensonge.

C'est pourquoi l'UGTA, en tant qu'organisation qui a une très longue histoire honnête, demande la réévaluation de la question et de se conformer aux faits en tant que tels, et non comme certains veulent les présenter pour atteindre des objectifs non déclarés et qui vont à l'encontre des intérêts du mouvement syndical algérien et d'autres pays du monde.

L'Algérie aujourd'hui est le témoin de manifestations pacifiques qui appellent au changement. Cela a également été constaté par la mission tripartite qui s'est rendue en Algérie, qui a salué la bonne foi du gouvernement pour honorer ses engagements, y compris l'approbation de l'enregistrement de 20 syndicats récemment. L'Algérie se retrouve tout de même inscrite sur la liste des cas individuels.

Or l'Algérie d'hier n'est pas celle d'après la date du 22 février. L'Algérie d'aujourd'hui recherche la stabilité pour protéger les intérêts des travailleurs.

Membre employeur, Algérie – Au nom de la délégation des employeurs publics d'Algérie, je tiens à confirmer la disponibilité de notre organisation et son attachement aux principes des instances internationales et notamment de l'OIT. Notre pays a adhéré aux principales recommandations, notamment en ratifiant les huit conventions principales.

Nous notons avec satisfaction des progrès enregistrés au plan social par mon pays, des choses restent cependant à concrétiser. Nous attirons l'attention de votre auguste assemblée sur les efforts et les actions déjà concrétisées, et nous vous demandons de tenir compte des engagements pris par notre gouvernement et de noter notamment la proposition de la mise en place d'un calendrier de mise en œuvre de ces recommandations.

Nous vous remercions de l'aide de votre Organisation, notamment par l'envoi d'une délégation de haut niveau qui nous a permis d'envisager un avenir meilleur, notamment par le développement du dialogue social à travers le tripartisme dont mon pays fit une ligne de conduite. Nous insistons sur les progrès enregistrés et demandons par la même occasion de tenir compte des mutations politiques qui se déroulent dans notre pays et qui nous semblent de bonne augure pour un avenir meilleur, tant au plan économique que social.

Je tenais à apporter cette précision pour effectivement dire qu'il n'y a pas que le côté observation des mesures à prendre, il y a aussi le fait qu'il y a des progrès notables,

notamment par les mutations d'ordre politique qui se passent actuellement dans mon pays.

Membre gouvernementale, Sénégal – Nous voudrions remercier la délégation algérienne pour les réponses qu'elle a fournies aux préoccupations exprimées dans le rapport de la commission d'experts concernant l'application de la convention. Le Sénégal salue l'ensemble des mesures entreprises dernièrement par l'Algérie dans le contexte actuel caractérisé par de profondes transformations aux plans politique, économique et social malgré cette période de transition particulièrement sensible qu'elle traverse.

Au demeurant, certains acquis qui nous paraissent fondamentaux méritent d'être soulignés: l'acceptation par l'Algérie d'une mission de haut niveau du BIT, qui s'est tenue du 21 au 23 mai 2019; l'engagement pris par le gouvernement de conformer la législation nationale aux normes de l'OIT et la concertation qui sous-tend l'élaboration de la législation nationale; et le dialogue social qui semble être instauré au sein du pays comme en attestent les consultations tripartites et élargies.

En définitive, le Sénégal encourage l'Algérie à continuer ses efforts louables en vue de la mise en œuvre de la convention pour parvenir, à chaque fois que de besoin, à des réformes consensuelles garantissant une stabilité économique et sociale.

Enfin, le gouvernement du Sénégal exhorte le Bureau à continuer d'apporter son soutien aux parties prenantes pour qu'elles privilégient, au niveau national, un dialogue social inclusif et un tripartisme productif préservant l'intérêt supérieur du pays.

Membre travailleuse, Espagne – Voilà un an que, dans cette même salle, le rapport de l'Union européenne (UE), du 6 avril 2018, sur l'état des relations entre l'UE et l'Algérie en vertu de la politique européenne de voisinage était traité. Ce traité rappelle au point 3 que les syndicats autonomes algériens rencontrent des difficultés à s'enregistrer ou à se réunir, malgré le fait que la convention a bien été ratifiée par l'Algérie. Au point 6, il est indiqué que la promotion du dialogue social, en particulier grâce au développement de syndicats autonomes, devrait elle aussi faire partie des améliorations à apporter à l'environnement économique et au marché du travail.

Depuis l'évocation de ces principes il y a un an déjà, nous constatons que la répression à l'encontre des syndicats indépendants reste une constante en Algérie, qui se traduit par des licenciements arbitraires, la suspension de dirigeants syndicaux et la répression brutale de manifestations pacifiques. Ainsi le montrent les éditions successives de l'indice des droits dans le monde publiées par la Confédération syndicale internationale (CSI).

L'Algérie d'il y a un an n'est pas celle que nous connaissons aujourd'hui. C'est là un élément que la présente commission ne peut oublier. Durant des mois, le peuple algérien, accompagné des organisations syndicales autonomes, est descendu massivement dans la rue pour manifester contre le cinquième mandat de M. Bouteflika, dans un contexte de fortes mobilisations étudiantes et d'autres secteurs de la société algérienne. Au début de ces mobilisations, et avec un mouvement syndical qui n'a toujours pas été légalisé, le président de la CGATA, M. Rachid Malaoui, qui est aujourd'hui présent parmi nous à Genève, affirmait que l'Algérie se trouvait à la croisée de chemins et qu'il en était de même de son mouvement syndical.

C'est dans ce contexte tourmenté, tant politiquement que socialement, qu'a eu lieu en Algérie, en mai dernier, la mission de haut niveau de l'OIT, accompagnée de multiples restrictions sans logique; malgré cela, nous nous félicitons de la recommandation adressée au gouvernement algérien dans le rapport établi à la suite de cette mission importante de l'OIT, le priant de procéder de toute urgence à l'enregistrement de la CGATA, du Syndicat algérien des fonctionnaires de l'administration publique (SAFAP) et du

SESS, et de leur donner les moyens nécessaires à cette procédure. La CGATA n'a pas encore obtenu son enregistrement officiel en Algérie, ses chefs syndicaux et ses membres ayant été harcelés à plusieurs reprises.

Le gouvernement continue à utiliser les mêmes méthodes de licenciement arbitraire pour empêcher le travail syndical, en utilisant l'argument du manque d'enregistrements d'organisations. Nous avons tous vu comment le peuple algérien a décidé ces derniers mois de retrouver sa place, son honneur et sa dignité.

Les résultats des débats de la présente commission devraient être à la hauteur de la dignité du peuple algérien qui lutte pour ses libertés démocratiques; ils devraient obliger le gouvernement algérien à se conformer à la convention, et éviter qu'en 2020 nous nous retrouvions à nouveau dans cette même salle pour constater que rien n'a changé.

Membre gouvernemental, Burkina Faso – Mon pays réaffirme son attachement aux principes et valeurs véhiculés par la convention. La question de la défense de la liberté syndicale est une préoccupation fondamentale de notre Organisation. En effet, de la Constitution de 1919 à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, en passant par la Déclaration de Philadelphie de 1944, l'OIT a fait de la promotion de la liberté syndicale son cheval de bataille.

Le gouvernement algérien est interpellé par notre commission au sujet de la mise en œuvre, en droit et en pratique, de certaines dispositions pertinentes de la convention qu'il a ratifiée en 1962. La délégation de mon pays note avec satisfaction les informations utiles fournies par le gouvernement algérien à travers les différents efforts consentis par ce pays frère pour donner plein effet aux principes contenus dans la convention. Il est heureux de constater que, sur toutes les questions soulevées par la commission d'experts, l'Algérie a déjà initié des concertations, apporté certaines réponses et manifesté sa volonté d'apporter les corrections nécessaires pour assurer une pleine application de la convention sur le terrain. C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement algérien à poursuivre ses efforts et à solliciter l'assistance du BIT dans le cadre des réformes envisagées.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je suis heureux et honoré de vous parler au nom d'IndustriALL. En effet, mes collègues de la Confédération syndicale des forces productives (COSYFOP) et moi-même avons rencontré la mission de contact de haut niveau en mai. Ce que nous avons vécu après les conclusions de la commission de 2018 fut horrible. Il y a eu des condamnations, des emprisonnements et des arrestations. Moi-même, j'ai été brutalement arrêté le 23 avril 2019 et j'ai subi une torture psychologique et physique au poste de police. J'ai été dénudé et menotté, on m'a fait asseoir sur une chaise en fer pour m'interroger sur mes activités syndicales. J'ai pu constater que, chaque fois qu'il y a eu des conclusions rendues par la commission, il y a eu plus de répressions et de menaces à l'égard de mes camarades et moi-même pour nous pousser à accepter la dissolution administrative du syndicat SNATEG par ordonnance n° 296 du 16 mai 2017 du ministère du Travail.

Par ailleurs, lors de la discussion de ce cas par la commission, en 2017, le représentant gouvernemental a déclaré qu'aucune ordonnance administrative n'avait été prononcée pour retirer l'enregistrement du SNATEG le 16 mai 2017, et ce même représentant gouvernemental réitère aujourd'hui qu'il a obtenu gain de cause au sujet de l'annulation de cette ordonnance, cette dernière ne devrait pas exister.

S'agissant de la dissolution volontaire prétendue, et à la suite de la perte de tous les procès contre nous par M. Boukhlafa Abdallah, le ministère du Travail a déposé plainte contre moi pour usurpation de fonction, en avril. Le

ministère a usé de son influence pour obtenir une condamnation contre moi. Quant à la COSYFOP, inscrite auprès du ministère du Travail sous le n° 30/1991, le ministère a déclaré que les organes de la COSYFOP ont été convoqués de façon illégale.

Or je veux vous confirmer aujourd'hui qu'il n'existe aucun conflit interne que le gouvernement algérien peut utiliser contre la COSYFOP pour la décrédibiliser. Nous ne demandons pas au gouvernement algérien de nous enregistrer ou bien de nous offrir des facilités. Ce que nous lui demandons, c'est de mettre un terme à cette oppression contre les syndicats, à ces pratiques arbitraires qui entravent la protection du droit syndical et la liberté syndicale. La mission de contact de haut niveau en avait appelé au gouvernement pour qu'il mette un terme aux pratiques d'oppression, en particulier avec les syndicats et les personnes qui ont rencontré la mission. C'est pourquoi j'aimerais vous informer qu'un de nos camarades, Mounit Batraoui, qui a rencontré la mission de haut niveau, fait aujourd'hui l'objet d'intimidation et de harcèlement. D'autre part, les syndicalistes licenciés n'ont pas été réintégrés et le site Web de la COSYFOP a été censuré. Il convient de rappeler au gouvernement que le ministère du Travail est un partenaire des syndicats et non pas un supérieur hiérarchique ou un juge qui décide de la légitimité des congrès ou des élections, d'autant plus que la loi interdit à l'administration de s'ingérer dans les affaires internes des syndicats.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – La République bolivarienne du Venezuela se félicite de l'information détaillée fournie par le représentant du gouvernement algérien au sujet de la conformité avec la convention. Nous sommes conscients des progrès accomplis dans le domaine de la liberté syndicale et de la protection du droit syndical.

Il convient de rappeler que, lors de la dernière session de la commission, nous avons fait part de notre préoccupation devant le fait que, dans le présent cas, des plaintes provenant de personnes ou d'organisations n'appartenant pas au monde du travail ont été examinées, ce qui n'est pas approprié, et l'est encore moins quand ces plaintes ont une connotation politique. Nous devons garder à l'esprit la situation que traverse actuellement l'Algérie. Le fait que le gouvernement algérien ait accepté une mission de haut niveau de l'OIT, qui a eu lieu dans le pays du 21 au 23 mai 2019, n'a pas de prix en ce qu'il prouve l'intérêt du gouvernement à collaborer avec les mécanismes de contrôle de cette Organisation.

Il serait bon que la présente commission tienne compte du fait que le gouvernement tente de réformer et d'adapter son cadre législatif afin de le rendre conforme aux conventions de l'OIT, ainsi qu'aux recommandations élaborées par la commission d'experts.

Nous saluons le gouvernement algérien et l'encourageons à poursuivre les amendements législatifs qu'il a prévus concernant les fédérations et les confédérations syndicales, la nationalité des travailleurs lors de la création de syndicats et la protection des délégués syndicaux dans le cadre, entre autres, de leurs droits syndicaux.

Nous espérons que les conclusions de la présente commission, qui seront le fruit de nos discussions, soient objectives et équilibrées, ce qui, sans aucun doute, permettra au gouvernement algérien de les examiner et de les évaluer dans le cadre de ses efforts visant à donner effet à la convention.

Membre travailleur, Congo – Je prends la parole au nom des travailleurs du Congo ainsi que de ceux de l'Organisation syndicale des travailleurs de l'Afrique centrale (OSTAC) sur le cas de l'Algérie, concernant la convention n° 87, ratifiée par l'Algérie en 1962.

Après avoir entendu et compris le fond de l'intervention du représentant du gouvernement algérien, nous pouvons noter que l'Algérie a ratifié huit conventions fondamentales, et à la suite de la mission de haut niveau du BIT qui a été effectuée du 21 au 23 mai de cette année et des échanges qui se sont ensuivis sur les réformes législatives concernant les textes de loi qui ont fait que l'Algérie est interpellée par notre commission, il y a lieu donc de croire que les démarches engagées pour modifier et compléter certaines dispositions du Code du travail (loi n° 90-14 du 2 juin 1990) sont, en réalité, une avancée à saluer. Ainsi, le projet d'amendement de cette loi, qui sera soumis à la concertation sociale avec toutes les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs, peut être là aussi un signe fort qui puisse faire que, désormais, l'Algérie soit en phase avec les dispositions de la convention. On sent alors que les choses bougent positivement en Algérie, et la volonté des autorités en charge du travail et de l'emploi est en réalité de mise.

La réalisation de la mission de haut niveau du BIT a eu lieu sur la base des termes de référence proposés par le BIT. Donnons alors la chance et du temps à l'Algérie pour se conformer aux dispositions de la convention et pour que soient réintégrés les travailleurs licenciés dont le processus est très avancé, à en croire les informations données ou communiquées par le gouvernement.

Membre gouvernementale, Etats-Unis – En 2018, la commission s'est dite préoccupée par le niveau des progrès que le gouvernement a accomplis pour traiter la situation de la liberté d'association en Algérie, dans la mesure où cela fait plus de dix ans que cette question est débattue dans l'ensemble du système de contrôle de l'OIT.

La commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs et les employeurs sont à l'abri d'actes d'intimidation pour instaurer un processus transparent d'enregistrement des syndicats, qui est conforme aux normes internationales du travail. A cet égard, nous notons que le gouvernement a accepté la tenue, en mai 2019, d'une mission de haut niveau dans le pays. Nous accueillons favorablement cette décision et attendons avec intérêt de pouvoir examiner en détail le rapport de mission.

Pour l'heure, nous prions instamment le gouvernement de poursuivre la mise en œuvre des conclusions de la commission de 2018, à savoir, en particulier:

- veiller à ce que l'enregistrement des syndicats, en droit et en pratique, soit conforme à la convention;
- traiter les demandes d'enregistrement des syndicats en suspens qui répondent aux conditions fixées par la loi et permettre le fonctionnement libre des syndicats;
- assurer que le nouveau projet de Code du travail est adopté en consultation avec les partenaires sociaux, spécialement les plus représentatifs;
- modifier l'article 4 de la loi n° 90-14 afin de lever tout obstacle à la constitution de fédérations et de confédérations de leur choix;
- modifier l'article 6 de la loi n° 90-14 afin que soit reconnu à tous les travailleurs, sans distinction de nationalité, le droit de constituer une organisation syndicale;
- fournir de plus amples informations sur la réintégration rapide des fonctionnaires du gouvernement, qui ont été licenciés sur la base d'une discrimination anti-syndicale.

Membre gouvernemental, Egypte – Nous avons écouté avec une grande attention la déclaration du gouvernement indiquant qu'il a bien tenu compte des recommandations de la commission d'experts. Nous avons le sentiment que la situation en Algérie est positive et que le pays se trouve aujourd'hui à une croisée des chemins. Nous devons tenir compte des efforts faits par le gouvernement, qui participe

toujours au dialogue social, malgré les difficultés que rencontre notre pays frère. Nous sommes confiants du fait que le gouvernement algérien saura créer un environnement positif. Il a bien l'intention de travailler sur le dialogue social et de veiller à ce que le pluralisme syndical existe bien dans le pays.

En 1990, la loi a été révisée, cette révision étant toujours en cours aujourd'hui. Nous avons le sentiment que ce pays mérite des encouragements et nous nous devons de le féliciter, tout en veillant à ce qu'il puisse aller de l'avant. La situation est prometteuse; nous devons accorder plus de temps à l'Algérie.

Membre gouvernemental, République arabe syrienne – Nous avons lu et écouté avec une grande attention la déclaration faite par le gouvernement algérien. Nous avons le sentiment que les efforts entrepris sont importants et que l'avenir est prometteur. Des mesures ont été prises pour permettre au gouvernement algérien de répondre aux recommandations de la commission d'experts, de manière à respecter pleinement la convention. Des réformes en profondeur et sérieuses sont en cours actuellement en Algérie. La mission de haut niveau de l'OIT en Algérie nous semble avoir été un succès et tous ces efforts que le gouvernement déploie sont positifs. Rappelons aussi que le droit au travail et la non-discrimination ou la non-différentiation entre les travailleurs algériens et les travailleurs étrangers sont autant d'éléments qui ont été pris en considération. Le gouvernement algérien fait des efforts importants pour adopter les réformes. La mission de haut niveau a été accueillie chaleureusement en Algérie. C'est pour cette raison que nous estimons que le gouvernement algérien devrait être considéré comme étant digne de mériter notre confiance. Il a besoin de plus de temps et le contexte est difficile, malgré l'assistance technique apportée par le BIT.

Observatrice, Internationales des services publics (ISP) – Le gouvernement algérien s'entête à ne pas adopter les mesures nécessaires. Par exemple, les greffiers de la fédération de la justice du SNAPAP ont fait l'objet de licenciements arbitraires et injustes à la suite d'une grève générale, sans percevoir à ce jour d'indemnisation pour le préjudice subi ni versement de leurs salaires. De même, le coordinateur national du SESS a été arrêté arbitrairement le 13 juillet 2016 puis innocenté, étant donné que le dossier était vide. Voilà autant d'intimidations dont nous sommes victimes.

Par ailleurs, après la création de la section du SNAPAP au sein de de l'Université de Belgaid, le président de l'université a fait pression sur les délégués pour qu'ils se retirent de la section et a entamé des procédures judiciaires en référé pour empêcher la création d'une section syndicale. Une plainte a été déposée à l'encontre du responsable de la coordination de Wilaya, M. Salim Mecheri, et ainsi décapiter le syndicat.

Par ailleurs, MM. Mellal Raouf, Kouafi Abdel Kader, Ben Zein Suleiman, Suleimani Mohammed Amin Zakariya Benhadad ont été condamnés à des peines d'emprisonnement à cause de leur déclaration à la presse. Cela s'applique aussi au Syndicat national autonome des travailleurs de l'électricité et du gaz. Nous sommes entraînés en justice, et ce malgré les droits dont nous devrions bénéficier.

S'agissant de l'enregistrement de la CGATA, nous avons entendu le ministre, mais sachez que le gouvernement algérien, les employeurs et bien d'autres ont fait des déclarations erronées lors de chaque session de la commission. En effet, le ministère du Travail refuse d'enregistrer un certain nombre de syndicats, et cela prouve à nouveau l'entêtement de ce gouvernement. Ce gouvernement méprise les recommandations de la commission d'experts, et cela s'applique à la CGATA et à bon nombre d'autres syndicats, celui des enseignants du supérieur, le SESS, par exemple. C'est pourquoi je me demande et je vous demande s'il y a une véritable liberté syndicale. Le ministre donne des listes

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

Algérie (ratification: 1962)

de syndicats qui n'existent pas sur le terrain, et je l'exhorte à nous donner les noms de leurs dirigeants. Je pense quant à moi que ces syndicats n'existent pas. Il s'agit de syndicats fantômes.

Membre gouvernemental, Mauritanie – Nous félicitons la délégation algérienne pour son rapport exhaustif et pertinent relatif à la mise en œuvre de la convention. Nous saluons le fait que l'Algérie ait accueilli la mission de haut niveau du BIT, ce qui traduit sa volonté de coopérer de manière constructive avec l'OIT pour la mise en œuvre de ses conventions internationales.

Le rapport présenté par l'Algérie indique, sur toutes les questions soulevées, que les autorités ont apporté des réponses satisfaisantes et pris les mesures appropriées, conformément aux conventions pertinentes de l'OIT et aux recommandations de ses organes de contrôle. En conclusion, eu égard à la situation particulière que traverse l'Algérie, il est souhaitable que tous ses partenaires l'accompagnent de manière constructive en reconnaissant ses efforts dans le respect de toutes les recommandations de l'OIT et de la prévention de la paix sociale.

Membre travailleur, Argentine – La Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA Autonome) s'associe aux autres camarades. Elle demande au gouvernement algérien d'appliquer immédiatement les recommandations de la mission de l'OIT et de procéder à l'enregistrement immédiat et inconditionnel de la CGATA ainsi que d'autres syndicats indépendants.

Le rapport des experts prend note avec préoccupation de la revendication de la CSI et de la CGATA, selon laquelle neuf organisations syndicales ayant demandé à être enregistrées ont dû abandonner, en raison de pétitions provenant des autorités et du temps qui s'est écoulé sans qu'elles aient pu parvenir à leur enregistrement.

Nous souhaitons rappeler au gouvernement algérien que la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, stipule clairement que les droits fondamentaux comme ceux qui figurent dans la convention doivent être respectés par tous les Etats Membres de l'Organisation, même s'ils ne l'ont pas ratifiée, et encore plus dans le présent cas, puisque l'Algérie l'a ratifiée en 1962.

Dans ce sens, l'enregistrement récent de 11 nouvelles organisations syndicales du gouvernement montre que celui-ci accorde l'enregistrement seulement à des organisations qui ne présentent pas de plainte, ce qui prouve le peu de respect que le gouvernement algérien a envers l'OIT et ses recommandations.

En outre, nous rappelons au gouvernement que l'exercice d'activités syndicales légitimes et le droit syndical ne devraient pas dépendre de l'enregistrement officiel de ces organisations. Dans ce contexte, nous rappelons que la convention stipule, dans son article 12, que les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix.

De même, nous dénonçons ouvertement la répression brutale de la police dans le cadre des manifestations de rue qui ont eu lieu quelques jours avant l'arrivée de la mission de haut niveau de l'OIT, et la détention de nos camarades syndicalistes. Cela aggrave la situation, puisque, en plus de l'atteinte à la liberté syndicale, il y a eu dans ce cas violation des libertés publiques qui sont la condition préalable nécessaire à l'existence de la liberté syndicale.

En outre, nous dénonçons les menaces récentes prononcées par le ministre du Travail algérien, M. Mourad Zemali, envers les chefs syndicaux indépendants de la CGATA et ses membres quelques jours après l'arrivée de la mission de l'OIT, les accusant d'être derrière la «stigmatisation» du gouvernement algérien devant la commission.

Le manque de respect des autorités algériennes à l'égard des conventions qui ont été ratifiées nous paraît évident quand nous entendons le gouvernement promettre qu'il

modifiera l'article 4 du Code du travail sans définir pour cela un cadre temporel clair.

Considérant que ce même Code du travail stagne pour ces raisons depuis plus de vingt ans, nous comptons sur la présente commission pour demander instamment au gouvernement algérien d'apporter de toute urgence les modifications qui s'imposent.

Membre gouvernementale, Egypte – J'aimerais tout d'abord remercier le chef de la délégation algérienne pour les informations importantes qu'il nous a fournies aujourd'hui. Ces informations portaient sur les mesures prises par le gouvernement pour chercher à assurer l'application de la convention.

Nous sommes convaincus que les réformes entreprises en Algérie, que ce soit dans la législation en cours ou dans d'autres domaines, méritent d'être bien comprises et respectées. Nous sommes également d'avis que cet ensemble de réformes est conforme à l'esprit et à la nature de la convention. Je tiens à noter en outre que l'Algérie a réservé un bon accueil à la mission de haut niveau de l'OIT qui a eu lieu plus tôt cette année, et le gouvernement nous a déclaré qu'il travaillait actuellement pour adapter les structures dans le pays afin de les rendre pleinement conformes aux termes de la convention.

Nous prenons note également de la réforme administrative en cours, qui est très profonde. Nous avons été informés du travail que le gouvernement effectue actuellement et nous nous en félicitons. Nous sommes aussi heureux de constater que le gouvernement algérien est fermement déterminé à œuvrer en faveur de la justice sociale et de la paix. Le représentant de l'Algérie a clairement indiqué que la réforme est en cours et qu'elle est conforme aux recommandations formulées par la commission d'experts au sujet des dispositions de la convention.

Il a aussi été dit que le syndicalisme est actuellement encouragé dans le pays et qu'il ne fait l'objet d'aucune entrave. C'est pour cela que le gouvernement cherche à mettre pleinement en œuvre la convention qui a été ratifiée. Nous savons qu'un calendrier a été préparé et qu'il a été transmis au Bureau. Tout ceci montre bien que l'Algérie cherche sérieusement à assumer ses responsabilités en termes de dialogue social et qu'elle a bien l'intention de le faire.

Nous accueillons favorablement ce qui a été fait à ce jour, de même que les travaux actuellement en cours afin de eiller à ce que chacun jouisse pleinement de la liberté d'association dans le pays. Nous remercions le gouvernement de l'Algérie pour tout ce qu'il fait et pour le sérieux avec lequel il accomplit les réformes actuelles, et nous sommes convaincus que celles-ci donneront des résultats riches et positifs.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Nous déplorons et dénonçons l'instrumentalisation permanente des syndicats clonés de notre affilié le Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP).

Dans ses conclusions, la mission de haut niveau a spécifiquement cité le clonage, la création des organisations fictives bidons, sans nombre, sans légitimité, comme faisant partie des pratiques antisyndicales systématiquement déployées par le gouvernement algérien.

Chaque fois que le SNAPAP constitue une section dans une administration donnée, les services de sûreté, avec l'aide de l'administration locale, font pression sur les délégués pour leur signifier l'interdiction d'adhérer à une autre organisation syndicale que le SNAPAP cloné, sous peine de représailles. La sûreté nationale a de nouveau fait pression sur le propriétaire du nouveau siège du SNAPAP afin qu'il résilie le bail.

Le SNAPAP a déjà été obligé de quitter le précédent siège national, vu les pressions exercées sur le précédent

propriétaire des lieux et vu que le syndicat a vécu plusieurs mois sans électricité, suite à la décision prise par le SONELGAZ, société publique de gaz et d'électricité, de couper l'électricité, et cela en plein hiver. L'affaire est jusqu'à présent devant la justice.

L'UITA soutient fortement les recommandations de la mission, et nous demandons la mise en œuvre de mesures urgentes et concrètes afin que les travailleuses et travailleurs algériens puissent exercer leurs droits fondamentaux dans un environnement exempt d'ingérence et d'intimidations, et là je cite le rapport.

Membre gouvernemental, Turquie – Nous souhaiterions remercier le gouvernement algérien pour la réponse détaillée qu'il a fournie. De plus, nous nous félicitons de la volonté du gouvernement d'entreprendre un dialogue social et de fournir de plus amples informations à ce sujet. Nous prenons bonne note des efforts de l'Algérie pour travailler étroitement avec l'OIT dans divers domaines. En tant que Membre de l'OIT, l'Algérie a ratifié 42 conventions, y compris toutes les recommandations fondamentales et trois recommandations prioritaires. La Constitution algérienne et sa législation nationale du travail consacrent le droit d'organisation et de grève pour tous les citoyens. Le gouvernement algérien s'engage aussi à résoudre les problèmes ayant trait aux relations professionnelles et aux conditions de travail dans le pays. Il nous semble bon de mentionner que les mesures prises par le gouvernement algérien afin d'enrichir le dialogue social prouvent la volonté et l'engagement du gouvernement de poursuivre ses efforts afin d'améliorer encore les conditions de la liberté d'association et la protection des droits syndicaux.

L'Algérie a accepté la visite de la mission de haut niveau en mai 2019. Elle s'efforce à renforcer son cadre législatif actuel et à l'adapter afin d'en assurer la conformité avec les normes de l'OIT. Nous encourageons le gouvernement algérien à continuer à prendre d'autres mesures à cet égard. Nous pensons que, dans le cadre du mécanisme de dialogue social, les modifications relatives à la liberté d'association que le gouvernement algérien a apportées récemment encourageront les droits et libertés des syndicats. Pour ces raisons, nous nous joignons à la demande priant la commission de tenir compte de tous les efforts faits par l'Algérie en consultation avec les partenaires sociaux.

Nous pensons que l'Algérie continuera à travailler avec l'OIT et les partenaires sociaux dans l'esprit d'une coopération constructive, en ce qui concerne l'OIT et les normes internationales du travail et se soumettra à son obligation de faire rapport et de respecter les conventions de l'OIT qu'elle a ratifiées.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – Le Zimbabwe prend la parole afin de remercier pour leurs interventions le gouvernement algérien, le porte-parole du groupe des travailleurs et celui du groupe des employeurs, ainsi que d'autres délégués. La délégation du Zimbabwe prend note des documents fournis par la commission d'experts à propos de l'Algérie et des questions qui y sont posées au sujet du non-respect de la convention. Elle note avec satisfaction que le gouvernement de l'Algérie a entrepris de vastes réformes destinées à respecter à la fois la convention et les commentaires de la commission d'experts. Nous sommes conscients que la réforme législative est un processus et que, en tant que tel, il convient de donner du temps à l'Algérie pour effectuer les changements nécessaires de la législation. De plus, nous notons que le gouvernement de l'Algérie a répondu aux commentaires formulés par la commission d'experts au sujet de l'enregistrement des syndicats. L'Algérie indique dans son rapport avoir enregistré 75 syndicats de travailleurs et 42 syndicats d'employeurs depuis la révision de la loi. Il s'agit là d'un signe positif qui montre que l'Algérie souhaite collaborer avec l'OIT, les syndicats de travailleurs et les syndicats d'employeurs, et qu'elle est prête pour cela. Il s'agit de trouver une solution

qui s'inscrit dans la durée aux questions soulevées par la commission d'experts. Sur la base des présentations soumises par le gouvernement algérien, la délégation du Zimbabwe constate avec satisfaction les exemples positifs et les progrès accomplis par le pays pour se conformer à la recommandation de la commission d'experts. Nous estimons que le gouvernement de l'Algérie a répondu positivement et en détail aux questions spécifiques soulevées par la commission d'experts. A cet égard, la délégation du Zimbabwe prie instamment le BIT de continuer à offrir son assistance technique au gouvernement de l'Algérie dans tous les efforts qu'il déploie en vue de se conformer à la convention et aux observations de la commission d'experts.

Membre gouvernemental, Brésil – Le Brésil remercie le gouvernement algérien pour sa présentation d'informations détaillées pour examen par la présente commission et pour les informations préliminaires qu'il a fournies sur le cas, qui figurent sur la page Internet de la commission. Le Brésil note que ce cas a été porté à maintes reprises à l'attention de la commission. Cette exposition excessive ne contribue pas à promouvoir les objectifs contenus dans les conventions de l'OIT. C'est plutôt un examen universel dans lequel tous les gouvernements de toutes les régions du monde, qu'elles soient développées ou en développement, seraient appelés à se présenter périodiquement devant la commission qui servirait de façon plus convaincante et plus crédible les objectifs universels des conventions fondamentales de l'OIT. Ces quelques dernières années, l'Algérie a été placée dans la liste courte en 2014, 2015, 2017, 2018, et maintenant à nouveau en 2019 (cinq fois en six ans – et chaque fois à propos de la convention n° 87). Le cas de l'Algérie est à nouveau un exemple de la pratique regrettable, qui consiste à pointer du doigt les pays en développement.

Des rapports qui ne sont pas rendus à temps, l'opacité dans la sélection des cas et la négociation des conclusions portent sérieusement atteinte aux efforts que nous déployons pour construire un dialogue constructif et porter le soin qu'elles méritent aux présentations des parties. Il est dans notre intérêt à tous – les gouvernements, les travailleurs et les employeurs – que l'OIT soit forte, effective et légitime et qu'elle soit adaptée aux défis actuels du monde du travail de même qu'au multilatéralisme. Ceci devrait, et peut être atteint par le biais de la coopération, du dialogue et du partenariat.

Le Brésil a pris bonne note de la volonté du gouvernement algérien de coopérer avec l'OIT, comme le montrent les présentations qu'il a faites à cette commission, et son engagement envers elle, de même que les efforts évidents qu'il déploie pour adhérer aux normes internationales du travail et réviser, selon les besoins, sa législation nationale.

Le Brésil répète que seules des normes bien définies, adoptées par les gouvernements par le biais d'un processus officiel de ratification, devraient motiver toute question ou toute demande de clarification adressée à la commission. Le Bureau, la présente commission et l'ensemble de l'OIT devraient reconnaître le rôle important que jouent les gouvernements, les institutions et les organisations nationales dans l'interprétation des normes afin de les adapter aux circonstances et aux moyens nationaux.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je m'exprime au nom de la CGATA à laquelle le SESS est affilié. La CGATA rappelle à la commission que l'Algérie vit une période de forte instabilité politique, car depuis le 22 février le peuple sort par millions chaque semaine pour exiger une seconde République. Aussi, nous considérons que les représentants du gouvernement ici présents n'ont aucune légitimité pour le peuple algérien.

De plus, la centrale syndicale UGTA, qui a toujours joué le rôle de syndicat du pouvoir, est décriée par ses militants qui n'arrêtent pas de faire des rassemblements pour exiger

sa restitution aux vrais syndicalistes. Son secrétaire général a été empêché de sortir du territoire national vu la décision du pouvoir réel en Algérie, c'est-à-dire l'armée, de griller quelques fusibles coupables de prédation dans notre pays pour tenter vainement de calmer le peuple algérien.

Concernant maintenant les recommandations de la commission d'experts et le non-respect de la convention, nous soulignons que la mission de haut niveau est venue dans une période d'instabilité politique. Toute la crédibilité de cette institution qu'est le BIT, et surtout la commission, est en jeu, car la mission de haut niveau a bien mis en évidence que ce sont les organisations syndicales ayant porté plainte qui voient leur enregistrement refusé. D'ailleurs, la mission recommande au gouvernement de procéder d'urgence à l'enregistrement de la CGATA et du SESS.

Cette visite a montré que le nombre d'organisations syndicales à qui a été refusé l'enregistrement est important, ce qui indique que bon nombre d'organisations syndicales ont eu peur de faire appel au BIT au vu de la répression que la CGATA et son affilié, le SESS, ont vécue. De même, un autre des affiliés, en l'occurrence le SNAPAP, a subi le clonage qui a été dénoncé maintes fois ici.

Non seulement il n'y a eu aucune avancée en matière de consultation des partenaires sociaux sur le projet de Code du travail, mais les autorités viennent d'inventer un nouveau procédé pour la fuite en avant, en disant que certains articles seront corrigés sans revoir tout le Code du travail. Ainsi, on a attendu près de dix-huit ans le Code du travail annoncé, car la première plainte date de 2001. Maintenant, c'est une nouvelle procédure qui doit être engagée pour on ne sait encore combien d'années. De même, il faut noter que les délégués syndicaux licenciés n'ont pas été réintégrés malgré les promesses.

Nous faisons confiance à la commission pour nous rétablir dans nos droits. Nous demandons la mise en œuvre immédiate et non conditionnelle des recommandations de la commission. Nous demandons que soit dégagé un calendrier strict pour l'enregistrement de la CGATA et du SESS ainsi que pour la réintégration des délégués syndicaux licenciés et l'amendement du Code du travail.

Membre gouvernementale, Namibie – Monsieur le Président, la Namibie accueille favorablement les informations fournies par le représentant du gouvernement de l'Algérie sur la mise en œuvre de la convention. La Namibie prend note avec satisfaction de la visite de la mission de haut niveau de l'OIT, qui a eu lieu du 21 au 23 mai 2019. Les participants à cette mission ont pu rencontrer certains départements ministériels et partenaires sociaux, et regrouper des documents ainsi que des données sur la situation des syndicats.

De plus, le gouvernement de la République de Namibie note que le gouvernement algérien est toujours engagé à donner effet aux commentaires de la commission d'experts au sujet des réformes législatives. L'augmentation des enregistrements de syndicats, qui sont passés de 101 en juin 2018 à 121 en juin de cette année, selon le rapport présenté par l'Algérie, est une indication selon laquelle l'enregistrement des syndicats en Algérie est conforme à la convention, en droit et en pratique. C'est pourquoi nous appelons l'OIT à continuer à fournir une assistance technique à l'Algérie. Enfin, la présente commission devrait noter dans ses conclusions les progrès accomplis par le gouvernement algérien.

Membre gouvernementale, Soudan – La délégation du Soudan aimerait remercier le représentant gouvernemental pour les informations qu'il a fournies concernant le respect des prescriptions de la convention, que l'Algérie a ratifiée en 1962.

De l'avis de ma délégation, le gouvernement algérien a fait de gros efforts pour faciliter les travaux de la mission de haut niveau ainsi que pour mettre en application les réformes. Ceci mérite des félicitations car le pays traverse

des moments difficiles. Le gouvernement de l'Algérie s'est engagé à respecter pleinement la convention n° 87, et le nombre de syndicats enregistrés a beaucoup augmenté en un an. Monsieur le Président, nous sommes d'avis que le gouvernement de l'Algérie doit recevoir de l'aide pour mener à bien ses réformes et mérite en cela de recevoir une assistance technique.

Membre gouvernemental, Mali – Suivant les arguments développés par le ministre algérien du Travail, il est important pour le gouvernement du Mali de lui apporter son soutien total. Toutefois, nous l'invitons à poursuivre et à renforcer les efforts entrepris, dans le sens de l'apaisement du climat social.

Membre gouvernementale, Cuba – Ma délégation confirme à nouveau l'importance qu'il y a à continuer de promouvoir le tripartisme et le dialogue social dans chaque pays, de façon à régler les différences pouvant apparaître dans le monde du travail et favoriser une meilleure protection des droits des travailleurs et des libertés syndicales, ce qui doit être un objectif permanent pour tous.

En conséquence, nous encourageons le gouvernement algérien à poursuivre les efforts qu'il a déployés à cette fin, de même que nous reconnaissons les mesures prises jusqu' alors. Nous formons des vœux pour que la législation qui protège ces droits continue à être renforcée. Nous insistons également sur la nécessité de continuer à promouvoir, dans le cadre de l'OIT, les mesures et les programmes qui encouragent l'assistance technique dans les pays, tout en offrant aux gouvernements l'espace dont ils ont besoin pour prendre des mesures visant à relever les défis auxquels le monde du travail est confronté, dans un esprit de coopération et d'échange.

Membre gouvernementale, Liban – Après la prise en compte des informations que nous a fournies le gouvernement algérien dans sa réponse détaillée et complète pour ce qui est de la mise en œuvre des normes de la convention, nous félicitons le gouvernement algérien pour les grands efforts consentis et pour toutes les mesures entreprises soit sur le plan de la législation, soit sur le plan des réformes déjà entamées et des mesures pratiques qui sont actuellement mises en œuvre.

Nous félicitons et nous incitons le gouvernement algérien à renforcer le dialogue tripartite avec les partenaires sociaux. Nous exhortons le gouvernement algérien à mener des consultations avec les syndicats des travailleurs dans le cadre de la réforme du Code du travail pour qu'il soit conforme aux conventions internationales.

Nous exhortons par ailleurs le Bureau international du Travail à renforcer la coopération avec le gouvernement algérien, et ce pour fournir plus encore de coopération technique pour consolider les progrès déjà enregistrés.

Membre gouvernemental, Ethiopie – L'Ethiopie souhaiterait remercier le gouvernement de l'Algérie pour les informations qu'il a fournies. Le rapport de ce gouvernement indique, nous l'avons entendu, qu'il s'attache à modifier les projets de loi pertinents, en consultation avec les partenaires sociaux, et que le calendrier prévu pour l'examen de ces projets sera communiqué au Bureau de l'OIT. Nous sommes également informés par le gouvernement de l'Algérie qu'il existe un environnement propice aux travailleurs pour qu'ils s'organisent en syndicats de leur choix et qu'ils exercent librement leurs droits, conformément à la convention.

Le gouvernement de l'Algérie indique en outre qu'il accepte la visite de la mission de haut niveau de l'OIT et qu'il est ouvert à l'accueillir, ce qui, de notre point de vue, est un signe de l'intérêt qu'il porte à la promotion et à l'application de la convention. D'après ce qui précède, ma délégation est convaincue que les progrès accomplis en Algérie sont conformes aux recommandations de la commission. Compte tenu des progrès accomplis et des changements qui

ont lieu actuellement en Algérie visant à rendre la législation nationale conforme à la convention, compte tenu également de l'environnement positif qui prévaut grâce auquel les syndicats peuvent exercer leurs droits, nous encourageons le gouvernement algérien à redoubler d'efforts en vue de travailler en collaboration étroite avec les partenaires sociaux dans l'idée de promouvoir le dialogue social, et d'affirmer son engagement à la mise en œuvre totale, en droit et en pratique, de la convention. A cet égard, nous attendons avec impatience le soutien technique du BIT.

Membre gouvernementale, Niger – Le Niger félicite le gouvernement algérien pour les informations détaillées fournies suite aux observations de la commission d'experts. Le Niger salue également la volonté affichée de l'Algérie de collaborer avec les organes de contrôle de l'OIT en accueillant la mission de haut niveau après la 107^e session de la Conférence internationale du Travail. Malgré la situation que traverse ce pays, il faut noter que des efforts considérables ont été enregistrés dans la mise à niveau de la convention.

Pour pérenniser ces efforts, le BIT doit continuer à assister les mandants tripartites algériens à aller de l'avant. Enfin, nous rendons hommage à l'ensemble des efforts et progrès enregistrés dans la mise en œuvre de la convention et encourageons les mandants algériens à continuer dans ce sens.

Représentant gouvernemental – C'est avec un grand plaisir que je reprends la parole pour remercier tous les intervenants, aussi bien gouvernementaux, travailleurs et employeurs, ceux qui ont soutenu mon pays, ceux qui ont demandé des précisions ou ceux qui ont demandé à ce que des efforts soient faits. Je souhaiterais également remercier la mission de haut niveau qui s'est déplacée à Alger et qui a réussi à garantir une neutralité dans son rapport. Il était de mon devoir et du devoir de mon gouvernement de le préciser.

Nous avons pris note des questions et des interrogations ainsi que des propositions. Ainsi, tout en rappelant et en soulignant encore une fois l'engagement du gouvernement à prendre en charge dans le cadre d'un processus rapide et organisé en relation avec la nouvelle dynamique du pays, les résultats atteints à ce jour, depuis la dernière session de l'année 2018, permettent de relever des résultats concrets.

Une démarche a été engagée, notamment avec le démarrage de la révision de la loi n° 90-14 – je dis bien que la démarche a été engagée –, le règlement de la quasi-totalité des cas individuels de licenciement (83 sur 86), un engagement pour une poursuite de la large concertation sur le Code du travail, qui sera complète. J'ai dit dans ma communication que les dispositions des articles 6 et 4 seront prises en charge. C'est un engagement.

Concernant l'enregistrement des syndicats, l'engagement a été pris et il traitera l'ensemble des dossiers introduits.

Nous poursuivrons notre coopération avec le BIT pour aboutir et faire aboutir tous ces chantiers et projets. La disponibilité du gouvernement algérien est totale, et nous veillerons à faire aboutir ces programmes pour atteindre les objectifs attendus. Ce ne sont pas des promesses, mais des engagements, et nous avons abordé explicitement, comme je viens de le dire, les articles portant sur les fédérations, les confédérations et sur la nationalité pour créer une organisation syndicale.

Nous sommes en train de regarder l'avenir, et le bilan qui a été présenté a commencé à donner des fruits. La liste des organisations syndicales qui ont été enregistrées a été portée à la connaissance de la mission de contacts directs, et nous pouvons remettre aujourd'hui, séance tenante, la liste des organisations syndicales qui concernent aussi bien l'administration que le secteur économique, ainsi que tout élément d'information nécessaire.

Nous avons accepté la mission de haut niveau, alors que certains qui ont demandé cette mission en 2017 et 2018 ont refusé de la rencontrer en 2019. Il faudrait s'interroger sur une telle attitude. Je laisse la commission faire son interprétation en toute liberté.

Le gouvernement marque encore une fois toute sa disponibilité et son respect à l'OIT pour aller de l'avant, et nous veillerons ensemble à faire aboutir les objectifs attendus, tout en soulignant que le gouvernement algérien protège tous ses citoyens, sans exception, et que ceux qui se sont présentés en victimes voyagent à l'intérieur comme à l'extérieur, et ils sont même dans cette salle. Il n'y a pas de répression.

Je voudrais en conclusion que nous veillions ensemble à renforcer cette coopération avec l'OIT pour terminer ces programmes, et je demande à ce qu'il y ait une justice dans l'approche portant sur l'examen du cas.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs a pris note avec soin des présentations du gouvernement. Il attend avec impatience qu'elles soient étudiées plus en détail, et que soit procédée en même temps une analyse approfondie du rapport de la mission de haut niveau. Nous avons aussi pris note avec soin de la discussion qui a eu lieu ce jour au sein de notre commission et nous nous félicitons de la participation active de ceux qui se sont exprimés.

Le groupe des employeurs félicite le gouvernement pour sa volonté de travailler en faveur du respect des obligations du gouvernement conformément à la convention, suite à la mission de haut niveau, et apprécie tout particulièrement la volonté du gouvernement d'agir rapidement. C'est pourquoi le groupe des employeurs saisit cette occasion pour encourager le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour achever sans plus attendre cette réforme et, en formulant cette recommandation, nous encourageons le gouvernement à procéder à ce travail dans des délais précis. Du point de vue des employeurs, ce processus de réforme devrait s'accompagner de consultations de bonne foi des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, et dans un esprit d'engagement au dialogue social en cours dans le pays.

Membres travailleurs – Mes remerciements aux délégués qui ont participé à cette discussion pour leur apport. Cela fait maintenant plusieurs années que le gouvernement algérien promet d'adapter la législation pour la rendre conforme à la convention, et le groupe des travailleurs demande au gouvernement de transmettre au Bureau, dans les plus brefs délais, un calendrier précis reprenant les étapes de la réforme prioritaire de la loi n° 90-14 et de l'avant-projet de Code du travail.

Nous invitons également le gouvernement à saisir l'occasion de cette réforme pour introduire une série de modifications. Nous insistons en particulier sur les éléments suivants: premièrement, adopter des dispositions qui garantissent une protection efficace contre le licenciement et la discrimination syndicale; deuxièmement, assurer une réintégration rapide des délégués syndicaux suite à une décision judiciaire favorable; et, troisièmement, supprimer la condition exigeant la qualité de salarié pour pouvoir exercer des fonctions syndicales.

Ces éléments ne sont pas exhaustifs et nous appelons le gouvernement à mettre en œuvre l'ensemble des recommandations figurant dans le rapport de la mission de haut niveau.

En outre, nous invitons le gouvernement à procéder à l'enregistrement de l'ensemble des organisations syndicales qui sont en attente d'une reconnaissance et en particulier le SESS, la CGATA et le SNAPAP.

Nous demandons enfin au gouvernement d'adresser un rapport détaillé à la commission d'experts contenant les projets de réforme afin que la commission puisse les examiner lors de sa prochaine session en novembre.

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

Bélarus (ratification: 1956)

L'Algérie est à un carrefour important de son histoire, et personne ne peut prédire le sens qu'elle empruntera. Il est essentiel de saisir cette opportunité pour jeter les bases d'une société fondée sur la liberté et écrire une histoire faite d'égalité et de dignité. En somme, il s'agit de semer la justice pour récolter la paix.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des déclarations verbales du gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté positivement que le gouvernement a accepté une mission de haut niveau en mai 2019. La commission a exprimé sa préoccupation devant la persistance des restrictions au droit des travailleurs de constituer des organisations, fédérations et confédérations syndicales de leur choix et de s'y affilier et a noté avec préoccupation l'absence continue de progrès tangibles dans la mise en conformité de la législation avec la convention.

Prenant en compte l'exposé du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission prie instamment le gouvernement de:

- s'assurer que l'enregistrement des syndicats est, en droit comme dans la pratique, conforme à la convention n° 87;
- traiter les demandes en suspens d'enregistrement de syndicats libres et indépendants qui répondent aux conditions énoncées dans la loi et permettre aux syndicats de se constituer et fonctionner librement;
- revoir la décision de dissoudre le syndicat SNATEGS;
- fournir systématiquement et promptement aux organisations syndicales toutes les informations détaillées et nécessaires pour leur permettre de prendre des mesures correctives ou de remplir des formalités supplémentaires en vue de leur enregistrement;
- modifier l'article 4 de la loi n° 90-14 afin d'éliminer les obstacles à la constitution par des travailleurs d'organisations, de fédérations et de confédérations de leur choix, indépendamment du secteur auquel elles appartiennent;
- 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 organisations syndicales;
- prendre toutes les mesures appropriées pour s'assurer que, quelle que soit l'affiliation syndicale, le droit à la liberté syndicale peut être exercé dans des conditions normales de respect des libertés publiques et dans un climat exempt de violence, de pression et de menaces;
- s'assurer des droits à l'impartialité de l'enquête et à la régularité de la procédure afin de garantir la primauté du droit;
- réintégrer les agents de l'administration destitués sur la base d'une discrimination antisyndicale, lorsque cela se justifie;
- s'assurer que le nouveau projet de Code du travail est adopté sans autre délai et est conforme au texte de la convention n° 87.

Prenant note de la récente mission de haut niveau du BIT qui s'est rendue dans le pays, la commission prie instamment le gouvernement de mettre en œuvre intégralement les recommandations formulées et de rendre compte des progrès accomplis à la commission d'experts avant sa prochaine session de novembre 2019.

Représentant gouvernemental – Ma délégation prend note des conclusions de la commission. Elle réitère son engagement pour donner suite aux recommandations de la commission d'experts. Il y a eu des progrès, et le gouvernement poursuivra son travail dans ce sens. Des plannings seront établis et permettront d'avoir toute la visibilité nécessaire sur les actions qui seront engagées à court terme et celles qui demanderont des démarches en vue de mener de larges concertations avec l'ensemble des partenaires sociaux, comme relevé lors des débats. La mise en œuvre des con-

clusions de la mission de haut niveau et les progrès et avancées seront portés à la connaissance de la commission avant novembre 2019, comme relevé dans les décisions.

BÉLARUS (ratification: 1956)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

Le Bélarus a toujours été un ardent défenseur de l'interdiction et de l'éradication du travail forcé.

L'interdiction du recours au travail forcé est consacrée dans les instruments législatifs nationaux les plus importants.

L'article 41 de la Constitution interdit le travail forcé, à l'exception des travaux ou des services imposés en vertu d'une décision de justice ou de la législation relative à l'état d'urgence et à la guerre.

L'interdiction du travail forcé est également couverte par l'article 13 du Code du travail de la République du Bélarus.

Le gouvernement du Bélarus accorde une grande attention aux commentaires de la commission d'experts. Compte tenu de la position de celle-ci, il a été décidé d'abroger le décret présidentiel n° 9 du 7 décembre 2012 sur les mesures supplémentaires relatives au développement du secteur de la transformation du bois (ci-après, décret n° 9). Le décret présidentiel n° 182 du 27 mai 2016 a été adopté, adoption à la suite de laquelle le décret n° 9 a été déclaré caduc.

Afin d'étudier la législation du Bélarus et la conformité de son application, dans la pratique, avec les dispositions de la convention n° 29, la mission consultative technique du Bureau international du Travail s'est rendue au Bélarus du 19 au 23 juin 2017. Le gouvernement du Bélarus a fourni à ses membres toute l'assistance nécessaire pour organiser leurs travaux. Le rapport de la mission sur les conclusions de ses travaux a été soumis à la commission d'experts.

Compte tenu de l'analyse des normes de la législation nationale et des conclusions tirées des consultations menées avec la mission du BIT, le gouvernement du Bélarus considère que le décret présidentiel n° 3 du 2 avril 2015 sur la promotion de l'emploi de la population, tel que modifié le 25 janvier 2018, et la loi du 4 janvier 2010 sur la procédure et les modalités de transfert des citoyens dans les centres de santé et travail et les conditions de leur séjour dans ces centres, telle que modifiée le 1^{er} septembre 2017, mentionnés dans les conclusions de la commission d'experts de 2019, n'entrent pas en conflit avec les dispositions de la convention n° 29. Ces textes portent sur les activités socialement importantes que sont la promotion de l'emploi de la population et la lutte contre l'ivresse et la toxicomanie. Les approches suivies dans ces textes juridiques réglementaires répondent aux exigences de justice et se justifient d'un point de vue social.

Décret présidentiel n° 3 du 2 avril 2015 sur la promotion de l'emploi de la population, tel que modifié le 25 janvier 2018

Le décret présidentiel n° 3 du 2 avril 2015 sur la prévention de la dépendance à l'aide sociale a connu des changements conceptuels.

Le 25 janvier 2018, le décret présidentiel n° 1 a été adopté, entraînant une reformulation du décret n° 3, désormais intitulé décret sur la promotion de l'emploi de la population.

Le décret n° 3 ne contient plus de dispositions relatives au paiement, par des citoyens chômeurs aptes au travail, d'une taxe visant à financer des dépenses publiques, ni de règles imposant des mesures administratives en cas de non-paiement de cette taxe.

Le décret n° 3 tel que révisé a principalement pour but d'instaurer des conditions plus favorables à l'emploi des citoyens dans les régions de la République du Bélarus. Il vise à aider autant que possible les citoyens qui souhaitent trouver un emploi à y parvenir, en stimulant l'emploi et le travail indépendant, et en créant des conditions stimulant l'emploi légal.

Dans le cadre de la mise en œuvre du décret n° 3, les autorités locales ont fortement accéléré leurs activités afin d'aider tous les citoyens intéressés à trouver un travail.

Au niveau de chaque région, toutes les possibilités disponibles existent afin que tous les citoyens qui, pour quelque raison que ce soit, ne travaillent nulle part mais souhaitent travailler bénéficient d'une aide à la recherche d'emploi.

Les autorités locales aident les citoyens à trouver des emplois vacants et des emplois récemment créés, organisent des formations pour les professions recherchées et facilitent la participation aux travaux publics rémunérés. Les citoyens sont informés des avantages que représente l'emploi légal.

En vue de coordonner les activités de promotion de l'emploi, 150 commissions permanentes (ci-après, les commissions) ont été créées et opèrent dans les régions. Elles regroupent des députés, des responsables et des experts des administrations locales, ainsi que des représentants de syndicats et d'autres organisations non gouvernementales.

Les citoyens chômeurs, dont ceux qui ont un mode de vie antisocial, sont invités à assister aux réunions des commissions afin de bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi.

Entre janvier et mars 2019, les commissions ont tenu plus de 1 500 réunions. Un emploi a été offert à 2 200 citoyens, dont 764 ont accepté la proposition qui leur était faite et ont été embauchés.

Plus de 4 500 personnes ont été orientées vers les agences du travail, de l'emploi et de la protection sociale pour bénéficier d'une aide à l'emploi; 2 300 d'entre elles ont été enregistrées comme chômeuses.

La République du Bélarus compte 248 agences spécialement chargées d'affecter des demandeurs d'emploi aux travaux publics rémunérés; 8 400 citoyens ont effectué ces travaux, envoyés par des agences du travail, de l'emploi et de la protection sociale.

Une campagne d'information de grande ampleur est menée pour aider les citoyens à trouver un emploi. Des informations sur la situation du marché du travail, les possibilités d'emploi et de travail indépendant, la reconversion, les aspects juridiques des relations professionnelles, les salons de l'emploi à venir et les nouveaux lieux de travail sont constamment données dans les médias (principales publications écrites et électroniques publiques, ainsi que chaînes de télévision et de radio d'Etat).

Des activités concrètes sont menées pour créer de nouveaux emplois et fournir des emplois aux citoyens. Afin de créer des conditions propices à cette fin, plusieurs textes ont été adoptés. Ceux-ci prévoient des mesures visant à améliorer le climat des affaires, à créer les conditions nécessaires à la relance des activités commerciales, à stimuler l'activité commerciale et à attirer les investissements.

Ces activités ont pour effet de susciter une évolution positive en matière de création d'entreprises (augmentation de 108,7 pour cent) et d'enregistrement de nouveaux entrepreneurs individuels (augmentation de 108,8 pour cent).

Les mesures prises ont des effets positifs: le taux de chômage des citoyens en âge de travail calculé selon la méthode du BIT a diminué (février 2019: 4,5 pour cent; 2018: 4,7 pour cent; 2017: 5,6 pour cent).

Un projet important, facilité par la mise en œuvre du décret n° 3, est la création de conditions qui encouragent les citoyens, dont ceux qui opèrent dans l'économie informelle, à entrer dans l'emploi légal, en payant des impôts.

A cette fin, le décret n° 3 contient une mesure directement et financièrement incitative: les citoyens qui sont

aptes au travail et comptabilisés comme économiquement inactifs doivent payer une série de services locatifs et communautaires à des tarifs qui couvrent entièrement les coûts économiquement justifiés de la fourniture de ces services, soit leur coût sans aide publique (ci-après, le plein tarif).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, il s'agit de l'approvisionnement en eau chaude; à compter du 1^{er} octobre 2019, il s'agira de l'approvisionnement en gaz (si des chaudières à gaz individuelles sont installées) et du chauffage.

Il incombe aux commissions permanentes de dire quels citoyens paient le plein tarif et ceux qui en sont exonérés.

Avant de statuer sur ce point, les commissions permanentes étudient soigneusement la situation de chaque citoyen et travaillent avec chacun, individuellement, afin d'aider l'intéressé à trouver un emploi (les commissions leur communiquent les vacances d'emploi, les orientent vers les agences du service public de l'emploi, organisent une formation pour la profession demandée). Avant de statuer, elles tiennent également compte des difficultés que l'intéressé rencontre dans sa vie personnelle.

Il convient de faire observer que nombre de groupes de personnes sont exclus de la catégorie des citoyens économiquement inactifs auxquels s'appliquent les dispositions relatives au paiement des services à taux plein. Outre les citoyens légalement employés et légalement occupés à d'autres types d'activités, les groupes de personnes qui n'ont pas d'emploi pour des raisons objectives ou au motif d'une situation personnelle particulière sont entièrement exclus de la catégorie des citoyens économiquement inactifs.

Par conséquent, la catégorie des citoyens économiquement inactifs exclut les chômeurs enregistrés, les personnes handicapées, les personnes incapables juridiquement, les retraités, les conjoints de membres du personnel militaire et les diplomates, les personnes qui élèvent des enfants de moins de 7 ans (un enfant handicapé de moins de 18 ans, trois enfants mineurs ou plus), les élèves qui vont à l'école à plein temps, les personnes licenciées (dans les six mois qui suivent la date du licenciement), les diplômés d'un établissement d'enseignement (jusqu'à la fin de l'année civile), les citoyens suivis par un médecin ou dans un centre de soins, ceux qui travaillent ou étudient à l'étranger et de nombreuses autres personnes.

Depuis mai 2019, 6,4 pour cent des citoyens de la population annuelle moyenne en âge de travailler sont classés comme économiquement inactifs. Dans le même temps, seul 0,8 pour cent des citoyens valides, propriétaires de logements et s'acquittant des services locatifs et communautaires, figure dans la liste des citoyens devant payer l'accès à l'eau chaude à taux plein.

En ce qui concerne la différence entre le prix que doivent payer les citoyens considérés comme économiquement actifs pour avoir accès à l'eau chaude et celui que doivent payer ceux considérés comme économiquement inactifs, le plein tarif des services locatifs et communautaires pour un appartement standard (48 m², trois personnes) dans lequel n'habite qu'une personne valide économiquement inactive, a augmenté au 1^{er} janvier 2019 de 6,33 roubles (3 dollars des États-Unis (dollars E.-U.)). Pour deux citoyens valides économiquement inactifs vivant dans ce type d'appartement, le tarif a augmenté de 12,66 roubles (6 dollars E.-U.).

Par conséquent, le principal objectif de la mise en œuvre du décret n° 3 consiste à apporter le plus d'aide possible dans la recherche d'emploi légal adapté à tous les citoyens aptes au travail et qui souhaitent travailler.

Ces citoyens, qui ne travaillent pas pour des raisons objectives ou au motif d'une situation personnelle particulière, ainsi que ceux qui traversent une situation difficile, bénéficient de l'aide de l'Etat et paient un tarif subventionné pour les services locatifs et communautaires.

La mise en place d'un plein tarif pour ces services pour les citoyens économiquement inactifs est uniquement une

mesure incitative visant les personnes qui sont fort probablement actives dans l'économie informelle et qui, de ce fait, ne déclarent pas leurs revenus.

Loi du 4 janvier 2010 sur la procédure et les modalités de transfert de citoyens dans les centres de santé et travail et conditions de leur séjour dans ces centres, telle que modifiée le 1^{er} septembre 2017

La loi de la République du Bélarus sur la procédure et les modalités de transfert de citoyens dans les centres de santé et travail et conditions de leur séjour dans ces centres (ci-après, la loi) régit les questions relatives au transfert des citoyens qui souffrent d'alcoolisme chronique, de toxicomanie ou de consommation abusive de substances dans des centres de santé et travail.

Il convient de souligner que l'isolement social forcé et la réadaptation médicale et sociale des citoyens dans ces centres sont des mesures nécessaires, prises pour empêcher les comportements illicites de personnes qui souffrent d'addiction aux substances psychoactives et leur apporter l'assistance nécessaire à leur adaptation à la société.

Tous les individus qui ont des problèmes de cette nature ne peuvent pas être transférés dans ces centres. Seuls y sont transférés ceux qui ont troublé l'ordre public ou ont été trouvés en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiants ou d'autres substances enivrantes à plusieurs reprises (au moins trois fois en un an). Il existe une autre condition à ces transferts, à savoir le fait que les intéressés avaient déjà été prévenus qu'ils pourraient être renvoyés au centre s'ils commettaient d'autres violations, mais qu'ils commettent néanmoins des infractions administratives pour des faits similaires dans l'année suivant la mise en garde.

De plus, des citoyens peuvent être envoyés dans des centres de santé et travail s'ils sont obligés de compenser les dépenses liées à l'éducation de leur enfant engagées par l'Etat et s'ils ont enfreint la réglementation du travail par deux fois au cours de l'année en abusant de l'alcool ou d'une autre substance alors qu'ils avaient été prévenus qu'ils pourraient être transférés au centre en cas de récidive dans l'année.

Les citoyens sont envoyés dans ces centres de santé et travail pendant douze mois, sur décision de justice. Le tribunal peut décider de prolonger la période passée dans le centre ou de la réduire à six mois minimum.

Avant d'être transféré dans un centre, l'intéressé subit un examen médical dans un établissement de traitement ambulatoire de l'addiction afin de déterminer s'il existe des contre-indications à son placement dans le centre.

Les citoyens sont placés dans les centres pour être médicalement et socialement réadaptés, ce qui englobe la fourniture de médicaments ainsi que d'une aide médicale et psychologique, l'élévation de leur niveau culturel et la création de conditions propices à l'autodidactisme, ainsi que le rétablissement et l'entretien des liens familiaux, entre autres mesures.

Pour les citoyens qui ont un mode de vie antisocial, l'activité professionnelle est l'un des moyens les plus importants pour garantir leur réinsertion sociale. La loi dispose que les activités de réadaptation médicosociale comprennent également l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, la reconversion, le perfectionnement professionnel et le travail.

Les citoyens placés dans les centres sont employés dans des entreprises de production unitaire de la République du Bélarus qui dépendent du Département de l'exécution des peines du ministère des Affaires internes (ci-après, le Département) et d'autres organisations situées sur le territoire des centres. Les décisions concernant leur emploi sont fondées sur leur âge, leur aptitude au travail, leur état de santé, ainsi que leurs compétences et qualifications spécifiques.

Les citoyens placés dans les centres sont rémunérés et bénéficient de congés à leur travail et de congés sociaux, conformément à la législation du travail.

La formation professionnelle, la reconversion et le perfectionnement professionnel de ces citoyens sont assurés pour une ou plusieurs professions dans des ateliers de production de ces centres, dans les entreprises de production unitaire de la République du Bélarus rattachées au Département, dans les écoles professionnelles situées sur le territoire de ces centres, dans d'autres organisations sises dans ces centres.

Le personnel informe systématiquement les citoyens placés dans ces centres des offres d'emploi et des professions demandées sur le marché du travail. Ces citoyens sont encouragés à se former à une profession pendant leur séjour dans le centre. Les agences publiques du travail, de l'emploi et de la protection sociale participent également à l'orientation professionnelle des citoyens placés dans ces centres.

Ces centres parviennent à mettre en place des activités telles que l'école dite de la réadaptation. Des réunions avec des représentants des administrations et des organisations publiques sont organisées afin de motiver les citoyens placés dans ces centres à vivre dans le respect du droit, de les encourager à avoir une profession et de préciser certains points qui pourraient poser problème à leur sortie du centre.

Dans le cadre de cette école dite de la réadaptation, les représentants des agences du travail, de l'emploi et de la protection sociale fournissent chaque trimestre des informations utiles sur des questions relatives au travail (enregistrement en tant que chômeur et perception des prestations de chômage, offres d'emploi, emploi réservé, possibilités de formation et de reconversion, aide à la création d'entreprise, participation aux travaux publics rémunérés, déménagement dans une autre localité aux fins d'emploi, etc.).

Dans la République du Bélarus, on ne cesse de s'employer à mettre au point les meilleures pratiques en matière de réadaptation des citoyens souffrant d'alcoolisme.

Le Centre scientifique et pratique de la République du Bélarus en matière de santé mentale (institution publique) a mené une étude dans le but de mettre au point un programme complet de réadaptation médicale des personnes placées dans les centres. Au vu des conclusions de cette étude, le ministère de la Santé et le ministère des Affaires internes ont lancé un projet pilote dans lequel la méthode de la réadaptation médicale globale et du traitement par le travail est appliquée.

La méthode de réadaptation globale a permis d'obtenir plusieurs résultats positifs: normalisation de la sphère affective, cessation de soif d'alcool, correction des effets à long terme causés par un abus prolongé d'alcool, plus grande motivation au travail.

Il est prévu d'utiliser cette méthode à l'avenir dans tous les centres de santé et travail. Cela renforcera l'efficacité de la réadaptation psychosociale des citoyens qui souffrent d'alcoolisme, améliorera leur qualité de vie et les aidera à retrouver leur statut social.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – Merci de nous donner l'occasion de porter à l'attention de la commission des informations sur l'observation par le Bélarus de la convention.

Les commentaires formulés par la commission d'experts ont servi de base à cette discussion. Dans ses commentaires, la commission d'experts a mentionné deux instruments juridiques de notre pays. Le premier, le décret présidentiel n° 3, du 2 avril 2015, sur la prévention de la dépendance sociale qui, depuis janvier 2018, s'intitule «décret sur la promotion de l'emploi». La commission d'experts a également formulé des commentaires sur la loi du 4 janvier

2010 relative aux personnes placées dans les centres de thérapie par le travail et de réadaptation et aux conditions de séjour dans ces centres.

Je voudrais insister sur le fait que la commission d'experts, dans ses commentaires, n'a pas soulevé la question de savoir si ces instruments, en tout ou en partie, enfreignent les dispositions de la convention.

La commission d'experts a examiné des extraits de la réponse du gouvernement et a pris en compte des informations du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP) qui donnent une image différente de la situation que nous avons présentée. La recommandation fondamentale que la commission d'experts a faite au gouvernement est de continuer à fournir des informations sur l'application de ce décret et de cette loi.

A notre sens, cela confirme que le gouvernement du Bélarus a analysé de très près la situation et pris les mesures nécessaires pour donner suite aux commentaires de la commission d'experts. Par conséquent, compte tenu du rapport de la commission d'experts, la présente déclaration contient des commentaires sur l'application du décret n° 3 et de la loi de 2010.

Le décret présidentiel sur la prévention de la dépendance sociale a fait l'objet de modifications conceptuelles. En janvier 2018, le décret n° 1 a été adopté. Il modifie le décret n° 3 qui a été renommé «décret sur la promotion de l'emploi». Ainsi, les dispositions du décret sur la prévention de la dépendance sociale qui concernaient l'impôt servant à financer les services publics ont été abrogées.

Les dispositions visant les personnes sans emploi aptes au travail assujetties à l'impôt servant à financer les services publics et les dispositions concernant leur responsabilité administrative en cas de non-paiement de cet impôt ont été retirées.

Le nouveau décret est conçu pour aider les personnes à la recherche d'un emploi à trouver un emploi légal ou un emploi légal indépendant. Dans le cadre de la mise en œuvre du décret, l'action des autorités locales dans toutes les régions du pays a été renforcée afin qu'elles puissent aider tous les citoyens, à quelque titre que ce soit, qui sont sans emploi, mais souhaitent en trouver un.

Les autorités locales orientent les personnes qui souhaitent trouver un emploi existant ou nouveau. Elles les aident à suivre une formation professionnelle dans les secteurs qui ont besoin de main-d'œuvre et à effectuer des travaux d'intérêt général rémunérés. Elles fournissent également des informations sur les avantages d'un emploi légal.

Afin de coordonner les mesures prises pour stimuler l'emploi dans toutes les régions du pays, il y a 150 commissions permanentes. Elles sont composées de parlementaires, de représentants de l'administration locale et de spécialistes, ainsi que de représentants de syndicats et d'organisations non gouvernementales. Cette année, ces commissions ont aidé 4 000 personnes à trouver un emploi spécifique; 8 000 ont été orientées vers les services de l'emploi pour obtenir une aide supplémentaire dans leur recherche d'un emploi.

Nous nous efforçons de différentes façons de créer des emplois. Nous prenons des dispositions pour promouvoir l'emploi, améliorer le climat des affaires et créer des conditions propices à l'esprit d'entreprise. Ainsi, de nouvelles entreprises ont été créées, et davantage de personnes deviennent travailleurs autonomes. Leur nombre a augmenté d'environ 109 pour cent. Comme on pouvait s'y attendre, le taux de chômage a baissé. Cette année, il n'est que de 4,5 pour cent, contre 5,6 pour cent en 2017.

Le décret n° 3 a également contribué à encourager les gens à trouver un emploi légal et à payer leurs impôts. Il prévoit à cette fin des incitations matérielles directes. Les personnes sans emploi aptes au travail disposent de divers types de services publics et collectifs à un prix qui couvre

le coût de ces services sans nécessité de subvention publique. Depuis le 1^{er} janvier 2019, cette mesure s'applique à la distribution d'eau et, à partir du 1^{er} octobre 2019, elle s'appliquera aussi à la distribution de gaz et au chauffage. Les décisions concernant le paiement par les citoyens de ces services publics au plein tarif sont prises par les commissions susmentionnées. Avant de se prononcer, elles examinent très attentivement la situation de chacun et s'efforcent d'aider les citoyens à trouver un emploi. Elles tiennent également compte des situations individuelles éventuellement difficiles. Nous excluons de cette catégorie de personnes celles qui ne travaillent pas pour des raisons légitimes ou à cause de leur situation – personnes handicapées physiques ou mentales; retraités, conjoints de diplomates ou de soldats en service; personnes ayant à leur charge des enfants de moins de 7 ans, des enfants handicapés âgés de moins de 18 ans, ou trois enfants ou plus; étudiants qui étudient pendant la journée; personnes qui ont perdu leur emploi ou qui ont été licenciées depuis moins de six mois; jeunes récemment diplômés; patients hospitalisés ou qui suivent un traitement ambulatoire; personnes qui étudient ou travaillent à l'étranger. Je voudrais signaler aussi que les chômeurs enregistrés au service de l'emploi ne relèvent pas non plus de la catégorie des personnes qui ne souhaitent pas travailler.

En mai 2019, cette catégorie représentait un peu plus de 6 pour cent de la population en âge de travailler. Les autorités décident donc quelles personnes doivent payer au tarif plein certains services publics. Il convient de garder à l'esprit le fait que ces personnes représentent moins de 1 pour cent de l'ensemble des personnes dont les autorités examinent la situation.

Pour ces personnes, l'augmentation de ce qu'elles paient pour ces services est d'un peu plus de 6 roubles bélarusiens, soit environ 3 dollars des États-Unis. L'objectif principal du décret n° 3 est donc d'aider toutes les personnes aptes au travail qui veulent travailler à trouver un emploi dans l'économie légale. Les personnes qui, pour des raisons légitimes, ne travaillent pas en raison de leur situation ou se trouvent dans une situation difficile bénéficient d'une subvention de l'État pour le paiement des services collectifs. Nous suivons donc l'approche qui convient pour les citoyens qui ont besoin d'une aide de l'État. Cela dit, si une personne n'a pas besoin de travailler ou si elle ne le souhaite pas, parce qu'elle ne veut pas payer d'impôts, elle doit payer les services publics au plein tarif, c'est-à-dire au coût réel.

A propos de la loi sur les centres de thérapie par le travail et de réadaptation professionnelle et des conditions de séjour dans ces centres, la loi vise les personnes placées dans ces centres, notamment les alcooliques chroniques, les toxicomanes ou les personnes qui consomment d'autres substances toxiques.

J'aimerais souligner que l'isolement forcé de ces citoyens est nécessaire pour prévenir les comportements criminels des personnes dépendantes de substances psychotropes et pour veiller à ce qu'elles puissent obtenir l'aide nécessaire pour se réinsérer dans la société. Nous ne pouvons envoyer dans ces centres que les personnes qui, au moins trois fois au cours d'une année, ont troublé l'ordre public alors qu'elles étaient sous l'emprise de l'alcool, de drogues ou d'autres substances toxiques.

Autre condition pour le placement dans les centres: les personnes qui commettent ce type d'infractions avaient déjà été averties qu'elles risquaient d'être envoyées dans un centre de réadaptation et elles ont été jugées administrativement responsables de nouvelles infractions au cours des douze mois suivants. Elles peuvent être placées dans ces centres pour une période de douze mois seulement, sur décision d'un tribunal, lequel peut prolonger cette période ou la ramener à six mois. Dans les centres, on aide ces per-

sonnes à se rétablir et à se réinsérer socialement. Elles bénéficient d'un traitement médical et d'une assistance psychologique et ont la possibilité d'étudier. De plus, on les aide à renouer avec leur famille avec laquelle, souvent, elles ont perdu le contact. Le travail fait partie des mesures prises dans les centres. Conformément à la loi, la réadaptation médicale et sociale comprend orientation, formation et reconversion professionnelles, acquisition et amélioration de compétences et travail. Dans ces centres, les personnes qui travaillent le font en fonction de leur âge, de leurs capacités, de leur état de santé et de leurs éventuelles qualifications. Leur rémunération et leurs congés sont conformes à la législation du travail. La formation ou la reconversion professionnelles et l'acquisition de compétences pour divers métiers sont assurées dans les unités de production et les ateliers du centre.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi en 2010, plus de 7 000 personnes dans ces centres ont bénéficié avec succès d'une reconversion professionnelle. Les personnes placées dans les centres rencontrent régulièrement des représentants d'organisations non gouvernementales et des fonctionnaires de l'Etat qui évaluent leur motivation et leur comportement dans l'optique d'un emploi et d'une formation. Elles reçoivent régulièrement des informations actualisées sur les moyens de trouver un emploi grâce au service de l'emploi, par exemple sur la procédure pour s'inscrire au chômage et percevoir des prestations sociales, sur les possibilités d'emploi et de poursuite de leur formation professionnelle et sur l'aide de l'Etat disponible pour exercer une activité d'entrepreneur.

Au Bélarus, on s'efforce constamment d'améliorer encore les meilleures pratiques pour réadapter et aider les alcooliques. Par exemple, il existe un centre national de psychiatrie qui mène des recherches en vue de l'élaboration d'un programme complet de réadaptation médicale pour les personnes placées dans ces centres. A la suite de ces recherches, le ministère de la Santé, en collaboration avec le ministère de l'Intérieur, a commencé à mettre en œuvre un projet pilote pour que beaucoup de ces centres suivent une méthode de réadaptation médicale complète qui comprend le travail. L'effet a été positif pour l'état psychologique et émotionnel des personnes placées dans les centres. Le ministère du Travail et de la Protection sociale y participe aussi. Il applique une nouvelle méthode qui s'avère efficace et cherche à l'étendre à tous les centres.

Il est clair que ce que la commission d'experts a dit au sujet du décret présidentiel sur la promotion de l'emploi au Bélarus, de la loi sur les centres de thérapie par le travail et de réadaptation et de leurs conditions de séjour montre que ces deux instruments ne vont pas à l'encontre des dispositions de la convention. La législation vise des questions sociales comme le chômage et la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie. Les approches que nous avons adoptées en droit et dans la pratique sont conformes aux principes de la justice, et nous croyons qu'elles sont socialement justifiées.

Membres employeurs – Nous aimerions remercier la distinguée représentante du gouvernement pour sa déclaration devant la commission. Ce complément d'information explique utilement les deux principales questions qui continuent de se poser dans le présent cas, lequel porte sur l'application d'une convention fondamentale, la convention n° 29, qui a fait l'objet d'observations de la commission d'experts en 2015, 2017 et 2018. Le cas a été examiné par la commission en 2016 et en 2018, et une mission consultative technique du BIT s'est rendue dans le pays en juin 2017.

Rappelons que la convention oblige les Etats Membres à supprimer le recours au travail forcé, c'est-à-dire un travail «exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré». A l'évidence, un certain nombre d'aspects du

cas ont été examinés au cours des années précédentes, notamment l'ancien décret n° 1 qui a été abrogé, ainsi que divers autres décrets. Le cas porte maintenant sur deux questions, à savoir le décret présidentiel n° 3 et la loi n° 104-3 de 2010. Je remercie la déléguée du gouvernement pour ses éclaircissements, en particulier sur les modifications conceptuelles apportées au décret n° 3 pour l'axer sur la promotion de l'emploi. Il prévoyait l'imposition d'un impôt administratif ou, en cas d'impossibilité de payer cet impôt, l'exigence d'effectuer un travail si la personne visée ne travaillait pas. Il vise désormais à promouvoir l'emploi pour les personnes au chômage. Il s'agit donc bien d'un changement conceptuel. Le groupe des employeurs se félicite de l'indication du gouvernement selon laquelle les dispositions relatives à la responsabilité administrative ou à l'impôt sur les services collectifs ont été retirées du décret n° 3, et du fait que l'objet de ce décret est maintenant d'aider les personnes qui le souhaitent à trouver un emploi.

Nous accueillons avec satisfaction les statistiques sur les personnes qui ont bénéficié d'une aide dans le cadre du décret sur la promotion de l'emploi et le fait, très positif, que ce nouveau décret met l'accent sur la promotion de l'entrepreneuriat, et donc sur la promotion de l'emploi. Selon nous, cet aspect du cas ne suscite plus la préoccupation ni ne justifie l'opinion selon laquelle le décret n'est pas conforme à la convention. De l'avis des employeurs, il semble maintenant que le décret n° 3 est conforme à la convention, puisqu'il n'impose plus un travail forcé. Nous suggérons donc que ce cas soit désormais l'objet d'un suivi, dans le cadre duquel nous veillerons à ce que le décret n'impose pas à nouveau du travail forcé, mais reste dans le cadre conceptuel de la promotion de l'emploi. Le groupe des employeurs propose donc d'encourager le gouvernement à faire rapport sur la mise en œuvre du décret n° 3 dans la pratique, mais seulement au cours du cycle régulier de présentation des rapports, et non d'une manière spécifique. L'objectif est de confirmer ces changements et, dès réception et confirmation de ces informations, l'examen de cet aspect du cas pourrait être clos.

La situation est un peu moins simple en ce qui concerne la loi de 2010, qui prévoit que les citoyens qui souffrent d'alcoolisme chronique ou de toxicomanie, ou qui consomment d'autres substances toxiques, peuvent être envoyés dans des centres médicaux de thérapie par le travail à la suite d'une décision de justice, et qui oblige ces personnes à travailler. Je salue le fait que le ministre déclare que l'accent est mis à la fois sur l'orientation et la formation professionnelles et sur le travail, en tant que facteurs de réadaptation médicale, et sur les études concernant le lien entre travail et réadaptation. Mais ce point est un peu moins clair. En effet, une situation donnée peut aboutir à du travail forcé. Cela dit, rien ne prouve pour l'instant que c'est effectivement le cas. Nous estimons donc que cet aspect du cas devrait désormais faire l'objet d'un suivi. A cet égard, nous encourageons le gouvernement à fournir des informations afin que la commission d'experts puisse s'assurer que, dans la pratique, l'application de cette loi ne se traduit pas par l'exaction de travail forcé. Par conséquent, nous suggérons aussi que le gouvernement soit tenu de rendre compte de cet aspect dans le cycle régulier de présentation de rapports. En effet, les infractions à la convention dans ce domaine n'ont plus désormais qu'un caractère éventuel. Certes, il est important que le gouvernement reste déterminé à veiller à ce qu'il n'y ait pas d'imposition de travail forcé, en violation de ses obligations au regard de la convention, mais nous estimons que la situation actuelle est très positive. Nous encourageons le gouvernement à continuer de privilégier la promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat dans le pays.

Membres travailleurs – Le cas du Biélorus n'est pas inconnu de notre commission. En 2016, il faisait l'objet d'une double note de bas de page indiquant la gravité et la persistance des problèmes au Biélorus. En 2018, les mêmes problèmes ont encore dû être soulevés puisque aucune amélioration significative n'a pu être constatée dans le pays, malgré la mission de conseil technique de l'Organisation internationale du Travail qui s'est tenue en juin 2017.

Le cas du Biélorus est également connu de l'ensemble des mécanismes de contrôle de l'OIT. Le Biélorus a, par exemple, fait l'objet d'une commission d'enquête en 2003 portant sur les violations de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Cette année encore, nous nous devons d'aborder la situation au Biélorus au regard de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, car tout indique que la situation ne s'est pas améliorée.

L'article premier de la convention prévoit que tout Membre de notre Organisation qui ratifie la convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible. Le travail forcé ou obligatoire peut prendre des formes diverses et variées, si bien qu'une actualisation de la convention a été effectuée par l'adoption du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, afin d'en appréhender les nouvelles formes.

Le décret présidentiel n° 3, précédemment appelé «décret sur la prévention du parasitisme social» et rebaptisé en «décret sur la promotion de l'emploi», prévoyait un impôt spécial pour le financement des dépenses publiques. Toute personne qui n'avait pas au moins travaillé 180 jours au cours de l'année écoulée devait s'acquitter d'un tel impôt. Nous décrivions cet impôt comme un véritable impôt sur la pauvreté. Si une personne était incapable de s'acquitter de cet impôt, elle s'exposait à une sanction administrative qui pouvait consister en une amende ou une détention administrative assortie de travaux d'intérêt général obligatoires.

Il apparaît entre-temps que le décret présidentiel n° 3 a bel et bien été modifié. Nous espérons l'année dernière que cette modification du décret n° 3 témoignerait d'une réelle volonté de combattre le chômage et non plus de combattre les sans-emploi. Nous craignons que cet espoir ne soit déçu. Et nous ne pensons pas que cet aspect du cas soit désormais en conformité avec la convention, contrairement au groupe des employeurs.

Le décret présidentiel n° 3, amendé par le décret n° 1, prévoit une nouvelle forme de sanction financière. Les citoyens aptes au travail figurant sur la liste des personnes qui ne travaillent pas devront payer les services publics à un prix plus élevé qui ne dépassera pas le coût économiquement justifié de ces services. Les listes des personnes qui ne travaillent pas seront compilées par des commissions permanentes mises en place pour coordonner l'application du décret présidentiel n° 3 amendé.

Nous constatons donc que nous restons dans la même logique qui prévalait avant la modification du décret n° 3. Seules les modalités de la sanction financière ont quelque peu évolué. Le gouvernement biélorusse ne semble pas avoir changé la ligne politique exprimée par son Président en août 2017, et que nous avions déjà épinglée lors de l'examen du cas du Biélorus l'année dernière devant notre commission. Il est par ailleurs important de noter que cette sanction financière s'applique à des services de première nécessité.

La définition de citoyens aptes au travail est d'ailleurs très large et semble laissée à l'arbitraire des commissions permanentes puisque aucun recours n'est ouvert à l'encontre de leurs décisions. Quelque 250 000 personnes sont concernées par cette nouvelle forme de sanction financière.

Les informations fournies préalablement à la Conférence par le gouvernement énumèrent un certain nombre de catégories de personnes exclues de la notion de «personnes sans emploi aptes au travail» et qui échappent dès lors aux sanctions financières. Il n'est pas fait mention de la disposition légale qui énumère ces catégories dans les informations fournies. Le gouvernement transmettra utilement ces informations à la commission d'experts afin qu'elle puisse les examiner. Il nous semble que ces mesures dépassent celles de promotion de l'emploi et infligent des sanctions excessives à des personnes en difficulté.

Nous réitérons l'appel que nous avons déjà lancé l'année dernière au gouvernement biélorusse de revoir cette politique et de déployer de réels efforts pour combattre la précarité et la pauvreté plutôt que de pénaliser les personnes pauvres et vulnérables. Nous restons par ailleurs convaincus qu'une telle politique aggrave le problème des inégalités de genre. Il convient d'y accorder une attention particulière.

Un autre phénomène inquiétant se déroule également au Biélorus. Il s'agit des centres de santé et de travail. Ces centres de santé et de travail ont pour objectif d'accueillir les personnes qui ne mèneraient pas un mode de vie conforme à l'idée que se fait le gouvernement d'un mode de vie sain. Il paraît également que les commissions permanentes sont autorisées à se prononcer sur la nécessité d'envoyer dans ces centres des citoyens ayant des modes de vie antisociaux. On voit encore ici le caractère arbitraire que peut revêtir la notion de «mode de vie antisocial».

Selon le gouvernement, il s'agit uniquement de personnes souffrant d'alcoolisme chronique, de toxicomanie ou de consommation abusive de substances et qui ont fait à plusieurs reprises – trois fois au moins en un an – l'objet de procédures administratives à la suite d'infractions commises sous l'influence de ces différentes substances. Elles doivent également avoir fait l'objet d'un premier avertissement quant à la possibilité d'être envoyées dans un tel centre si elles commettaient de nouveaux faits répréhensibles dans l'année suivant cet avertissement. A l'issue de ces procédures administratives, et si toutes les conditions sont remplies, ces personnes peuvent être envoyées dans un centre de santé et de travail sur décision de justice.

Le public cible nous semble être un public de citoyens biélorusses particulièrement vulnérables qui ont besoin d'une véritable assistance médicale et sociale plutôt que d'être forcés à travailler. Les séjours dans ces centres peuvent être très longs, de douze à dix-huit mois. Les personnes qui séjournent dans ces centres sont soumises à une obligation de travailler. Le gouvernement décrit ces centres comme des centres au sein desquels de nombreux services sont offerts aux personnes qui y sont envoyées en vue de favoriser leur réinsertion.

Les informations qui nous parviennent dressent néanmoins un tableau beaucoup plus sombre de la situation: ces centres sont davantage des centres de détention qui échappent au cadre des poursuites pénales et qui n'ont aucun lien avec la commission de délits; les services de réinsertion ne sont pas obligatoires, alors que le travail est quant à lui imposé comme une obligation; les personnes peuvent être placées pendant dix jours dans une pièce disciplinaire en cas de refus de travailler; l'usage de la force physique est également autorisé pour obliger les personnes internées à travailler.

On le voit, ce tableau est beaucoup moins flatteur que celui que veut bien nous dresser le gouvernement. En 2017, un peu moins de 7 000 personnes souffrant d'addiction ont été soumises au travail forcé dans ces centres.

Le gouvernement fournit également des chiffres sur le nombre de personnes ayant suivi des formations professionnelles dans les centres de santé et de travail depuis l'entrée en vigueur de la loi de 2010. Il s'agit de 2 945 personnes. Quand on sait que rien qu'en 2017 un peu moins

de 7 000 personnes étaient détenues dans de tels centres, le nombre de 2 945 personnes depuis 2010 ayant suivi des formations professionnelles semble marginal et nous fait davantage douter de la vocation de réinsertion que le gouvernement attribue à ces centres.

Il apparaît des informations fournies par le gouvernement avant le début de la Conférence que ces centres de santé relèvent de la compétence du Département de l'exécution des peines du ministère des Affaires internes. Vu les objectifs prétendument assignés à ces centres de santé, ceux-ci devraient plutôt dépendre du ministère de la Santé. En effet, les personnes visées par ces centres de santé mériteraient de recevoir un véritable soutien social et de véritables soins médicaux plutôt que de se voir forcées à travailler.

Il apparaît également que, lorsque des enfants sont envoyés dans des établissements publics, leurs parents doivent rembourser les sommes engagées par l'État pour la prise en charge de leurs enfants. S'ils sont incapables de rembourser de telles sommes et qu'ils souffrent d'une quelconque forme d'addiction, ils peuvent également faire l'objet d'une détention dans un centre de santé et de travail.

Nous soulevons l'année dernière que des parents qui ont déjà un travail courent le risque de se voir imposer du travail par les autorités biélorusses. Cette décision des autorités peut même avoir pour conséquence que ces personnes soient licenciées de leur emploi, les laissant ainsi totalement à la merci de l'arbitraire des autorités biélorusses. On le voit donc bien: une telle condamnation est insensée, contre-productive et disproportionnée.

Les manquements nombreux et persistants au regard de la convention au Bélarus sont particulièrement inquiétants. Nous ne pouvons conclure notre intervention sans faire le lien entre le manque flagrant de liberté d'association au Bélarus et les pratiques de travail forcé. Cette liberté est fondamentale afin de permettre aux travailleurs de s'organiser et d'assurer le respect de leurs droits fondamentaux.

A cet égard, nous souhaitons rappeler que des recommandations ont été émises quant à l'application des conventions n°s 87 et 98 à la suite de la commission d'enquête. Nombre d'entre elles n'ont à ce jour toujours pas été pleinement mises en œuvre. Il est dès lors urgent que le gouvernement mette pleinement en œuvre les recommandations émises par cette commission d'enquête.

Membre employeur, Bélarus – Les mesures concrètes prises par le gouvernement pour mettre en œuvre les recommandations que l'OIT a formulées en 2018 visent à résoudre les problèmes qui ont été soulevés précédemment et à nous aider tous à progresser et à nous comprendre mutuellement. Une mission consultative technique du BIT a fourni une assistance technique, que nous avons acceptée. En outre, l'OIT a coopéré avec des fonctionnaires de l'État et des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Le décret n° 3 sur la prévention de la dépendance sociale a été profondément remanié. Le 25 janvier 2018, son nouveau texte a été adopté et il est devenu le «décret sur la promotion de l'emploi». Il prévoit des mesures globales pour fournir une assistance maximale aux personnes qui, au Bélarus, souhaitent travailler, mais ne trouvent pas un emploi. La promotion de l'emploi incombe principalement aux autorités locales, aux députés et aux syndicats. Aucune disposition du décret ne prévoit un travail forcé et/ou obligatoire. La question d'un impôt spécial pour financer les services publics ne contrevient pas aux dispositions de la convention.

Au Bélarus, tous les travailleurs, quel que soit leur statut dans l'emploi, jouissent des droits fondamentaux des travailleurs: salaire suffisant pour garantir des conditions de vie satisfaisantes, horaires de travail fixés par la loi, santé et sécurité au travail. Le décret cherche également à faire en sorte que le travail dans l'économie souterraine ne soit plus rentable. Des lois ont été adoptées pour faciliter la

création d'entreprises au Bélarus, ce qui a également aidé les gens à trouver un emploi.

En tant qu'employeurs, nous reconnaissons notre responsabilité sociale qui est d'aider certaines catégories de personnes au Bélarus à trouver un emploi et à se réinsérer dans la société. A cette fin, le décret n° 18, auquel la commission d'experts fait référence dans ses commentaires, garantit la protection par l'État des enfants issus de familles défavorisées. Nous encourageons le travail, certes, mais à condition qu'il soit rémunéré. Il ne s'agit pas d'une situation où le travail est imposé aux gens en tant que sanction; il est imposé pour les aider à retrouver un mode de vie sain et digne et à trouver un emploi.

En tant qu'employeurs, nous avons coopéré avec l'État, mais nous comprenons qu'il est parfois très difficile pour ce groupe particulier de personnes de trouver un emploi rémunéré. Elles ont besoin d'un travail adapté à leur état de santé et, dans la mesure du possible, sur la base des qualifications qu'elles ont acquises dans le passé. Si nécessaire, elles peuvent bénéficier aussi d'une formation ou d'une reconversion professionnelles et d'une aide pour obtenir des qualifications complémentaires. Cela impose une charge et des responsabilités supplémentaires aux entreprises, mais nous estimons que, actuellement et compte tenu de l'état de notre société, le décret n° 18 et ses dispositions restent nécessaires.

Les employeurs du Bélarus tiennent à souligner qu'aujourd'hui ils ne pensent pas que la législation du Bélarus contienne des éléments indiquant l'existence de travail forcé. La législation nous aide à aborder les questions sociales, que ce soient la protection des enfants, la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie ou la promotion de l'emploi, ce qui est pleinement conforme à l'article 1 de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

Nous restons fermement attachés à une coopération étroite avec l'OIT et la commission et espérons que nous pourrions encore progresser sur la base de la compréhension et du respect mutuels.

Membre travailleur, Bélarus – Je représente la délégation des travailleurs biélorussiens, Nous sommes profondément choqués que le Bélarus figure sur la liste des cas étant donné que le travail forcé n'y existe manifestement pas. La Constitution et le Code du travail de la République du Bélarus l'interdisent. Aujourd'hui, les syndicats sont en mesure de veiller à l'application de la loi. Des inspections techniques peuvent être effectuées, et notre action dans ce domaine nous permet d'assurer que, dans notre pays, rien ne permet le travail forcé et que rien n'en prouve l'existence.

En ce qui concerne les commentaires de la commission d'experts, nous avons lu attentivement le rapport. En ce qui concerne deux questions soulevées par la commission d'experts, je voudrais dire ce qui suit: au sujet du décret n° 3, nous, travailleurs, disposons d'informations complètes, et je peux dire avec certitude qu'il n'y a aucune raison d'examiner le cas du Bélarus dans ce contexte, sur le plan tant juridique que pratique. Nous notons que le gouvernement a tenu compte des recommandations de la commission d'experts dans ce domaine. Les dispositions du décret n° 3 portent exclusivement sur la promotion de l'emploi. Les représentants des employeurs ont également participé à des consultations, ce qui a permis aussi d'attirer l'attention sur d'autres questions.

Premièrement, il n'y a plus aujourd'hui de sanctions administratives à l'encontre des chômeurs et, deuxièmement, il faut considérer que les commissions permanentes agissent dans l'intérêt des citoyens à l'échelle locale et les aident à trouver un emploi. Dans la pratique, elles ont été créées et sont actives dans chaque ville et région de notre pays. Leur principal rôle est d'aider à trouver un emploi. De nombreux cas démontrent qu'elles ont fourni une aide pratique à cette fin. Ce qui est important, c'est qu'elles

agissent au niveau local, près des gens, pour pouvoir comprendre la situation de chacun et pour examiner les situations au cas par cas. Les personnes sans emploi se voient proposer un certain nombre de possibilités. Elles peuvent poursuivre leurs études et leur formation gratuitement ou obtenir une aide de l'Etat, y compris pour leur logement. Je voudrais souligner en particulier qu'elles peuvent aussi refuser toutes les propositions qui leur sont faites et que, dans ce cas, aucun service public ou collectif ne leur est refusé. Elles doivent alors simplement payer le coût total de ces services sans subvention de l'Etat, ce qui représente une très faible augmentation du prix de ces services, qui n'a pas d'incidence significative sur leur budget. Afin de faire reculer l'économie informelle, ces mesures incitent à passer dans l'économie formelle. Pour donner un exemple: dans le cas d'une famille qui vit dans un appartement, si personne ne travaille, l'augmentation du prix des services ne sera que de 3 dollars par mois, alors que le revenu moyen est de 500 dollars. Je tiens à souligner en particulier que la catégorie socialement vulnérable des personnes qui ne peuvent pas travailler est exonérée de cet impôt. Le décret énumère les catégories qui doivent payer les services publics à un prix plus élevé qui ne dépasse pas le coût économiquement justifié de ces services. Il revient aux autorités de déterminer si ces personnes peuvent être exonérées en raison de leur situation difficile. Il y en a de nombreux exemples dans la pratique.

Les syndicats considèrent que les commissions permanentes sont efficaces. Les membres des commissions examinent de près les problèmes de chacun, et les mesures qu'elles prennent ont des effets positifs. Le taux de chômage est tombé à 5,6 pour cent en 2017 puis à 4,5 pour cent en février 2019. Qu'y a-t-il de négatif dans ces approches? Qu'est-ce qui est mal fait? Le décret n° 3 promet l'emploi en droit et en pratique. Il aide les personnes à quitter l'économie informelle et à obtenir un emploi légal et donc un salaire conforme à la loi, une pension et la sécurité sociale. Pour nous, syndicats, cela est particulièrement important.

Cette loi n'oblige aucunement à travailler. Elle ne fait que promouvoir l'emploi pour tous les citoyens, sur un pied d'égalité. De plus, elle facilite la réinsertion sociale des personnes placées dans les centres de thérapie par le travail. Malheureusement, comme dans tous les pays, il y a au Bélarus des toxicomanes, lesquels ont des difficultés à s'intégrer dans la société. Cela touche leurs familles et leurs proches. Ces personnes bénéficient d'une aide. Or, ce qui favorise leur réinsertion dans la société, c'est d'avoir une occupation utile. Ainsi, les centres de thérapie par le travail peuvent contribuer à aider les gens à reprendre une vie normale. On y apporte des soins ou une aide aux personnes qui ont commis à plusieurs reprises des infractions et qui souffrent d'une forme ou d'une autre de toxicomanie. Le placement dans ces centres n'intervient qu'à la suite d'une décision de justice. Très souvent, nous voyons des personnes confier aux autorités des membres de leur famille pour qu'ils puissent suivre un traitement en vue de leur réadaptation. Il est nécessaire que ces personnes bénéficient d'examen médicaux et d'une aide médicale, sanitaire et financière de l'Etat. Les citoyens, pendant leur séjour dans les centres, touchent le salaire minimum. Les personnes, lorsqu'elles se trouvent dans ces centres, ne perdent pas le contact avec leur famille ou leurs proches. Elles peuvent suivre une formation professionnelle et améliorer leurs qualifications, ce qui facilite leur réinsertion dans la société. Il s'agit donc d'une approche habituelle, globale et diversifiée qui aide les gens à surmonter leurs problèmes.

Je voudrais attirer l'attention sur le fait que l'objectif primordial est la réadaptation et la réinsertion des alcooliques ou toxicomanes. Le principal, c'est de les réinsérer dans la société. Il n'y a rien ici qui ait à voir avec le travail forcé. Cette approche porte ses fruits. Les gens retrouvent leur lieu de travail et leur famille. Cette action est utile pour les

personnes, les familles et la société dans son ensemble. En conclusion, je dirai que la fédération des syndicats n'a aucune plainte à formuler en matière de travail forcé. Nous ne connaissons pas de cas de travail forcé. Nous ne croyons pas qu'il y ait lieu de poursuivre l'examen du présent cas.

Par ailleurs, nous agissons avec les organisations internationales. Nous constatons que le gouvernement tient pleinement compte des recommandations de l'OIT et qu'il redouble d'efforts pour les mettre en pratique. Je suggère donc que nous adoptions une attitude positive, pratique et objective qui tienne compte d'informations avérées, et que nous prenions en conséquence une décision équilibrée et objective.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m'exprime au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres. Les pays candidats, la Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Albanie ainsi que la Norvège, pays de l'AELE membre de l'Espace économique européen, se rallient à cette déclaration. L'Union européenne et ses Etats membres se sont engagés à promouvoir la ratification universelle des huit conventions fondamentales de l'OIT et leur mise en œuvre dans le cadre du cadre stratégique pour les droits de l'homme. Le respect de la convention est essentiel à cet égard.

L'Union européenne est déterminée à aider le Bélarus à prendre des mesures concrètes pour respecter les libertés universelles, l'état de droit et les droits de l'homme, y compris les droits du travail. A cet égard, bien que l'Union européenne ait retiré au Bélarus les préférences tarifaires prévues dans le cadre de son schéma généralisé de préférences, en raison de violations graves et systématiques des conventions fondamentales de l'OIT, un dialogue actif avec le Bélarus a été engagé dans le contexte multilatéral du partenariat oriental, ainsi que bilatéralement par le biais du groupe de coordination Union européenne - Bélarus et le dialogue UE-Bélarus sur les droits de l'homme. Ce dialogue doit être renforcé par le biais des priorités du partenariat UE-Bélarus qui sont en cours de négociation.

Les cas de travail forcé constituent un phénomène persistant au Bélarus. Cette pratique a été dénoncée dans différentes instances telles que le Comité des droits économiques, sociaux et culturels et le Conseil des droits de l'homme, qui ont formulé plusieurs recommandations pour l'éliminer. Nous notons avec regret que la commission examine ce cas pour la troisième fois depuis 2016. En 2016, la commission avait exhorté le gouvernement à collaborer de manière constructive avec l'OIT au plus haut niveau pour résoudre cette question avant sa prochaine session et à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Nous saluons le fait qu'une mission du BIT a eu lieu en 2017. Le gouvernement a noué un dialogue positif avec le Bureau, et des progrès ont été réalisés. Nous nous félicitons de la décision du gouvernement de mettre fin à l'application du décret présidentiel n° 3 du 2 avril 2015, qui a été remplacé par le décret présidentiel n° 1 du 25 janvier 2018. Nous avons pris note du fait que, selon le rapport de la commission d'experts, l'impôt destiné à financer les services collectifs publics, dont étaient redevables les personnes n'ayant pas travaillé pendant 183 jours au cours d'une année, a été remplacé par l'obligation, pour les personnes sans emploi aptes au travail, de payer un prix plus élevé pour divers services publics. Nous estimons qu'il faut une enquête et un examen plus poussés pour déterminer si ce nouveau système pénalise indûment des personnes déjà vulnérables. Nous demandons au gouvernement un complément d'information sur cette question, étant donné que quelque 250 000 personnes sont visées par ces nouvelles dispositions. Nous lui demandons aussi de veiller à ce que l'application de ce décret n'aille pas au-delà de la promotion de l'emploi et à ce qu'aucune sanction excessive ne soit imposée, pour les obliger à travailler, aux personnes qui vivent déjà dans une situation difficile.

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

Bélarus (ratification: 1956)

Nous notons également dans le rapport que les centres de thérapie par le travail restent un problème dans le pays en raison de l'application de la loi n° 104-3 de 2010. En effet, l'article 16 de cette loi autorise le recours à la force physique pour contraindre les personnes placées dans ces centres à exécuter un travail. Selon le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus, les défenseurs des droits de l'homme considèrent ces centres comme des centres de détention ou d'emprisonnement qui ne s'inscrivent pas dans le cadre de poursuites pénales et où les soins médicaux sont dispensés sur une base purement volontaire, alors que le travail constitue une obligation. Sont placées dans ces centres les personnes qui font l'objet de poursuites administratives pour troubles répétés de l'ordre public, sous l'emprise de l'alcool et d'autres substances toxiques, mais aussi les personnes qui ont commis des infractions disciplinaires au travail, sous l'emprise aussi de l'alcool ou de substances toxiques. Y sont placés également les parents jugés «dysfonctionnels», lesquels doivent rembourser les dépenses que l'Etat a engagées pour l'entretien de leurs enfants placés sous tutelle publique.

Dans ce contexte, nous voudrions demander un complément d'information au gouvernement sur l'application de la loi n° 104-3, notamment sur le nombre de personnes placées dans ces centres en 2018, sur les raisons pour lesquelles elles y ont été envoyées et sur la procédure qui a abouti à ces peines. Nous soulignons également qu'il est nécessaire que le gouvernement assure un soutien médical et psychologique à toutes les personnes qui en ont besoin dans ces centres, tant cela est essentiel pour leur réadaptation et leur réinsertion au travail et dans la société.

Nous nous félicitons de l'engagement et de la coopération du Bélarus avec le BIT et nous encourageons le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance du BIT pour faire en sorte que les dispositions et pratiques susmentionnées ne constituent pas du travail forcé.

L'Union européenne et ses Etats membres restent attachés à leur politique d'engagement critique à l'égard du Bélarus et continueront d'aider le pays à s'acquitter de ses obligations en vue du plein respect des conventions internationales du travail fondamentales, notamment la convention n° 29.

Membre gouvernementale, Nicaragua – Nous remercions la représentante du gouvernement pour sa déclaration devant la commission. Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour assurer l'application effective de la convention et pour interdire et éliminer le travail forcé. Nous soulignons que l'interdiction du recours au travail forcé au Bélarus est consacrée dans les principaux textes législatifs du pays, ce qui témoigne de son ferme engagement à s'acquitter de toutes ses obligations en vertu de la convention et des instruments internationaux pertinents.

Nous saluons aussi l'ouverture du pays à un dialogue véritable et constructif, ainsi que le degré élevé de coopération du Bélarus avec l'OIT en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention, y compris le fait qu'il a reçu en juillet 2017 une mission consultative technique du BIT.

Le Bélarus a répondu aux préoccupations de la commission d'experts dans son rapport et a pris des mesures concrètes. Nous sommes fermement convaincus que le Bélarus est sur la bonne voie pour ce qui est du respect de la convention et nous demandons que soient reconnues les nombreuses mesures prises par le gouvernement, à qui nous apportons tout notre soutien.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je représente le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP). Nous remercions la commission d'experts pour son examen de la situation au Bélarus et de l'application de la convention. La situation au Bélarus reste, à notre avis, très complexe. Les relations professionnelles ne sont pas régies par le Code du travail, mais par les décrets présidentiels en question. L'un des décrets fait que tous les

travailleurs sont liés par des contrats de courte durée. Au lieu d'une forme civilisée d'embauche, on constate une sorte de transition vers le travail forcé, puisque les travailleurs ne peuvent pas quitter leur emploi de leur plein gré.

Un autre système impose des sanctions excessives aux travailleurs sous la forme d'amendes qui, elles aussi, revêtent les caractéristiques du travail forcé. Ainsi, pour des infractions mineures, les travailleurs peuvent être privés des trois quarts de leur salaire, lequel est déjà l'un des plus bas d'Europe. Et le décret dit de «prévention du parasitisme social» soumet les citoyens à une discrimination pour ce qui est du paiement des services publics à l'échelle locale.

Des pratiques de travail forcé persistent dans les centres de thérapie par le travail où des alcooliques sont placés. Le nom de ces centres ne doit pas laisser croire qu'on y dispense des soins médicaux. Ce système, pour l'essentiel, est la continuation des régimes totalitaires des années 1930, quand les toxicomanes et les alcooliques étaient placés dans des centres. Il y a aussi des familles dont les enfants leur ont été retirés et qui sont soumis à un travail forcé. Les éléments sociaux indésirables sont rééduqués. Encore une fois, ce cas est examiné par la commission, ce qui est important, car il existe encore de nombreux éléments qui constituent un travail forcé. Des instruments sont utilisés pour imposer des amendes excessives. Les principes de l'OIT sont remis en question. Il s'agit de l'un des pires systèmes au monde, et nous aimerions que l'OIT demande au gouvernement de mettre fin aux pratiques qui existent depuis de nombreuses années et de respecter les droits des syndicats et des citoyens en respectant les dispositions de la convention et de l'OIT.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela tient à remercier la représentante du gouvernement du Bélarus pour sa présentation. Nous nous félicitons que le gouvernement du Bélarus soit très attaché à l'interdiction et à l'élimination du travail forcé dans le cadre de la Constitution, de la législation nationale et de la convention. Il ne fait aucun doute que le gouvernement du Bélarus attache de l'importance aux commentaires de la commission d'experts. Au reste, dès 2017, il a accepté une mission technique consultative du BIT et lui a apporté la collaboration nécessaire. La mission s'est rendue dans le pays pour examiner la législation et les pratiques existantes, dans l'intérêt du respect de la convention.

Nous soulignons les ajustements apportés par le gouvernement du Bélarus à la législation et aux décrets, dans le cadre de l'application de la convention, et pour améliorer aussi les niveaux d'emploi et les conditions nécessaires au climat des affaires. Nous avons pris note des politiques officielles du gouvernement orientées vers la réadaptation et la réinsertion des citoyens souffrant d'alcoolisme et de toxicomanie. Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela espère que les conclusions de la commission, à la suite de cette discussion, seront objectives et équilibrées et que le gouvernement du Bélarus pourra progresser dans le sens du plein respect de la convention.

Membre travailleur, Chine – Nous avons noté que le Bélarus a fait de grands progrès dans ce domaine. Il a continué d'améliorer sa législation du travail en la rendant conforme aux dispositions pertinentes de la convention. En janvier 2018, le Bélarus a pris le décret présidentiel n° 1 qui vise à promouvoir l'emploi et le travail indépendant afin de faire respecter les droits des travailleurs et de protéger leurs droits économiques et au travail. Le Bélarus a mis en place une instance de dialogue social au niveau national qui permet aux syndicats de faire entendre les vues des travailleurs, au moyen de mécanismes tels que le Conseil national des questions sociales et du travail et le Conseil pour l'amélioration de la législation sociale et du travail. Le Bélarus a également collaboré de manière constructive avec l'OIT. En février 2019, des représentants du BIT ont participé à la

conférence sur le tripartisme et le dialogue social dans le monde du travail et à la réunion du Conseil pour l'amélioration de la législation sociale et du travail qui portait sur la conclusion et l'application des accords tarifaires dans la République du Bélarus.

Membre gouvernementale, Cuba – Ma délégation tient à souligner les éléments fournis par le gouvernement du Bélarus, qui a rendu compte des mesures législatives mises en œuvre pour donner suite aux recommandations formulées par la commission d'experts. Nous nous félicitons de ces mesures, qui témoignent de la volonté du gouvernement bélarussien de satisfaire à ses engagements et à ses obligations au titre de la convention. Nous reconnaissons les mesures prises en faveur de la population et l'esprit de coopération du gouvernement avec l'OIT.

Membre travailleur, Fédération de Russie – Je prends la parole au nom des travailleurs de la Fédération de Russie. Nous partageons pleinement les préoccupations qui ont été exprimées dans le rapport de la commission d'experts concernant l'application de la convention dans la République du Bélarus. En Russie, nous accordons une attention particulière à l'état du droit au Bélarus, car ce pays est étroitement lié à la Fédération de Russie. Nous constatons que la situation des travailleurs s'aggrave et qu'elle pourrait facilement s'étendre à notre propre système juridique.

Lors de la dernière session de la Conférence internationale du Travail, nous avons exprimé nos préoccupations au sujet des systèmes des relations professionnelles au Bélarus et des activités du gouvernement, lequel a mis en place un système pour les chômeurs. Ces derniers peuvent faire l'objet d'amendes, voire d'une détention administrative. A la suite de manifestations, ces dispositions ont été partiellement corrigées.

Conformément au nouveau décret, depuis janvier 2019, les citoyens figurant sur une liste spéciale doivent payer un prix plus élevé pour les services collectifs, ce qui porte atteinte aux principes de la convention. Ils peuvent aussi faire l'objet d'autres mesures en application du décret, telles que des sanctions financières. De plus, une autre catégorie de travailleurs peut être placée dans des centres de thérapie par le travail, où un travail obligatoire leur est imposé.

La République du Bélarus impose aux travailleurs des contrats de travail de courte durée, disposition qui ne permet ni des contrats à durée indéterminée ni la formalisation de la relation de travail. Par ailleurs, au lieu de permettre à l'inspection de l'Etat d'établir si de telles situations enfreignent la loi, le décret n° 1 de 2019 prévoit des mesures qui perpétuent cette situation.

Il est nécessaire de reconnaître le fardeau qui pèse sur les travailleurs. Les délégués des travailleurs de la Fédération de Russie estiment que les personnes qui ont été persécutées pour avoir manifesté sont traitées injustement. Cette situation est susceptible d'aboutir à des atteintes à la liberté syndicale au Bélarus, ce que nous avons maintes fois dénoncé ici.

La délégation des travailleurs de la Fédération de Russie demande au gouvernement bélarussien de prendre en compte les commentaires de la commission et d'aligner sa législation et sa pratique sur la convention, conformément aux conclusions de la commission d'experts.

Membre gouvernemental, Ouzbékistan – Nous saluons l'ouverture d'esprit et la coopération active de la République du Bélarus avec l'OIT en ce qui concerne le respect de la convention. Ainsi, en 2017, le Bélarus a accueilli une mission consultative technique du BIT à Minsk et a pleinement coopéré avec elle.

En réponse aux commentaires formulés par la commission d'experts, les autorités du Bélarus ont pris des mesures spécifiques pour supprimer de la loi les dispositions concernant les personnes sans emploi aptes au travail qui les obligent à payer davantage pour leurs services publics et qui les rendent passibles de sanctions administratives si

elles ne payent pas ces services. Le Bélarus a beaucoup fait pour réduire le chômage et aider les personnes sans emploi à reprendre une activité professionnelle légale.

Membre gouvernemental, Viet Nam – Le Viet Nam se félicite de l'engagement et des efforts du Bélarus en faveur de la promotion de l'emploi et de l'élimination du travail forcé. Nous notons que la Constitution, le Code du travail et d'autres textes législatifs du Bélarus interdisent le recours au travail forcé. Nous nous félicitons de l'évolution positive au Bélarus, qui s'est traduite par l'augmentation du nombre de nouvelles entreprises et d'entrepreneurs individuels et par la diminution du nombre de citoyens en âge de travailler qui sont au chômage.

Nous nous félicitons que le gouvernement ait pris des mesures concrètes pour donner suite aux observations de la commission d'experts. Le Viet Nam encourage le Bélarus à poursuivre sa coopération avec l'OIT, à dialoguer avec les parties prenantes et à rester déterminé à s'acquitter de ses obligations internationales.

Membre employeur, Ouzbékistan – Permettez-moi, au nom de la Confédération des employeurs, de saluer les efforts du gouvernement du Bélarus pour le dialogue social et de soutenir les mesures qui ont été prises. La ministre du Travail et de la Protection sociale du Bélarus a présenté des informations détaillées sur les mesures pratiques prises conformément à la législation du pays. Pleinement conformes aux dispositions de la convention, elles sont contenues dans le nouveau décret de janvier 2019.

De plus, j'aimerais remercier et appuyer les membres employeurs pour leur position constructive sur cette question. Nous apprécions hautement l'ouverture, la transparence, l'objectivité technique et l'approche des experts de l'équipe de l'OIT, que nous soutenons pleinement, ainsi que leur coopération avec le gouvernement. Cela démontre l'importance de la consultation tripartite, avec la participation active d'organismes publics et de divers niveaux des pouvoirs publics. Il convient d'exprimer notre attitude positive à l'égard de la coopération en cours, ce que je fais au nom de ma confédération.

Membre gouvernemental, République démocratique populaire lao – Au nom de la délégation gouvernementale de la République démocratique populaire lao, je me félicite des progrès accomplis par le gouvernement du Bélarus pour s'acquitter de ses obligations en vertu de la convention et interdire et éliminer le travail forcé. La République démocratique populaire lao salue aussi la coopération de haut niveau et de longue date du Bélarus avec l'OIT en vue de l'application des conventions de l'OIT, en particulier la convention n° 29.

Le gouvernement du Bélarus a fait tout son possible pour éliminer le travail forcé en appliquant le cadre législatif le plus important du pays dans ce domaine, notamment le Code du travail et de nombreux autres instruments. Beaucoup de mesures concrètes ont été prises par le gouvernement et elles doivent être reconnues.

Nous sommes fermement convaincus que le gouvernement du Bélarus – qui s'est déjà fermement engagé et coopère depuis longtemps avec l'OIT – se conformera très bientôt à la convention. Nous apportons notre soutien au gouvernement et demandons que le cas du Bélarus concernant l'application de la convention soit retiré dans un avenir proche.

Membre gouvernementale, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite ajouter quelques points. La Suisse salue la collaboration du gouvernement avec l'Organisation internationale du Travail, ainsi que les progrès réalisés en ce qui concerne l'application de la convention.

La Suisse souhaite à nouveau exprimer son inquiétude quant aux dispositions de la législation nationale du Bélarus imposant du travail obligatoire à certaines catégories de

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

Bélarus (ratification: 1956)

travailleurs. Nous relevons en particulier le fait que l'article 16 de 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 qui autorise l'usage de la force physique pour obliger les personnes internées à travailler est très problématique. Le travail forcé constitue une violation des droits de l'homme.

Par conséquent, la Suisse appelle le gouvernement à poursuivre ses efforts visant l'élimination de cette pratique et à fournir toutes les informations requises par la commission dans son rapport. En outre, le Bélarus devrait également poursuivre sa collaboration avec l'OIT afin de mettre en conformité sa législation et sa pratique avec les normes internationales du travail.

Membre gouvernemental, Inde – Nous remercions la délégation du Bélarus d'avoir fourni les informations les plus récentes et les plus complètes sur la question à l'examen. L'Inde se félicite de la volonté et de l'engagement constants du gouvernement pour s'acquitter de ses obligations internationales en matière de travail et pour éliminer le travail forcé. Nous saluons les mesures positives et significatives qu'il a prises, notamment en tenant compte des observations de la commission d'experts, pour modifier son droit interne. Il s'agit notamment des décrets présidentiels liés à la convention, qui ont été pris à l'issue de consultations avec les parties prenantes, en particulier les partenaires sociaux, pour atteindre les objectifs inscrits dans la Constitution. Nous comprenons que les efforts du Bélarus doivent prendre en compte le contexte national et les priorités socio-économiques du pays. Pour que le Bélarus s'acquie de ses obligations en matière de travail, nous demandons à l'OIT et à ses Etats Membres d'appuyer pleinement le gouvernement et de lui fournir l'assistance technique qu'il pourrait solliciter à cette fin. La commission devrait être le lieu de discussions tripartites constructives pour améliorer le respect des normes internationales du travail grâce à un processus transparent, crédible et objectif. Nous saisissons cette occasion pour souhaiter au gouvernement plein succès dans ses efforts.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – Le Kazakhstan prend note de la volonté du gouvernement du Bélarus de suivre les recommandations internationales qui visent à faire appliquer les principes de l'OIT et à mettre en pratique les recommandations de la commission d'experts relatives à la convention. Compte tenu des mesures prises par le gouvernement pour assurer et promouvoir l'emploi, stimuler l'esprit d'entreprise et réduire la charge financière qui pèse sur la population, nous appuyons les conclusions des membres employeurs et de nombreuses autres délégations, qui reconnaissent que les mesures prises par le Bélarus tiennent compte des recommandations de la commission d'experts, en droit et en pratique, et répondent aux exigences des dispositions de la convention.

Membre gouvernemental, République islamique d'Iran – Ma délégation remercie la distinguée représentante du Bélarus d'avoir fourni des informations sur la situation actuelle de l'application de la convention n° 29. Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour satisfaire à ses obligations au regard de cette convention fondamentale. Nous sommes heureux d'apprendre que l'interdiction du recours au travail forcé au Bélarus est inscrite à la fois dans la Constitution et dans le Code du travail.

Ma délégation estime que le gouvernement a fait la preuve de toute sa volonté et de toute sa détermination pour progresser sur les questions à l'examen. Nous invitons la commission à tenir dûment compte des efforts du gouvernement. Tout en appuyant les mesures prises par le gouvernement concernant l'application de la convention, nous encourageons le gouvernement à poursuivre dans cette voie et le BIT à fournir l'assistance nécessaire.

Membre gouvernemental, Fédération de Russie – Nous remercions la représentante du gouvernement pour ses informations exhaustives sur les mesures que son pays a prises pour satisfaire à ses obligations au titre de la convention. Nous avons déjà examiné cette question l'année dernière au sein de la commission. La délégation russe avait alors suggéré de prendre note avec satisfaction des informations fournies par le gouvernement, de les évaluer positivement et de clore l'examen du cas. Malheureusement, cette question est revenue à l'ordre du jour cette année. Je tiens à souligner que le gouvernement du Bélarus a accompli et continue d'accomplir un travail considérable, en tenant compte des commentaires et recommandations de la commission, et qu'il a fait ainsi preuve d'une grande ouverture et d'une coopération constructive avec l'OIT.

En 2017, le Bélarus a accueilli une mission consultative technique du BIT, et les représentants du Bureau ont reçu tout l'appui et l'assistance nécessaires pour s'acquitter de leur tâche. Des mesures spécifiques ont également été prises pour donner suite aux recommandations. Par exemple, le décret présidentiel n° 9 du 7 décembre 2012, qui avait été critiqué par la commission d'experts, a été abrogé. Le décret présidentiel n° 3 du 2 avril 2015 a également été profondément modifié. Il a d'ailleurs été rebaptisé «décret sur la promotion de l'emploi». Il ne contient plus de dispositions obligeant les citoyens sans emploi aptes au travail à payer un impôt sous peine d'une sanction administrative. Ces mesures sont fondées sur l'analyse approfondie de la législation du Bélarus au cours de la discussion au sein de la commission. Nous prenons note de l'ampleur du travail accompli par le Bélarus pour aider les gens à chercher et à trouver un emploi et pour faciliter leur transition de l'économie souterraine vers le travail légal. L'Etat vient en aide aux citoyens qui ne peuvent pas travailler pour des raisons véritablement objectives, en raison de leurs conditions de vie ou parce qu'ils ont des difficultés familiales. Le Bélarus a démontré par des actes qu'il était prêt à respecter ses engagements internationaux au titre des conventions de l'OIT. Il a fait preuve d'un haut niveau de coopération avec l'OIT. Le fait qu'il agit en étroite collaboration avec les partenaires sociaux est particulièrement important. Nous sommes certains que cela va continuer. Nous ne voyons pas d'autres motifs pour poursuivre l'examen de ce cas à la commission.

Membre gouvernementale, Myanmar – Le Myanmar se félicite des mesures positives prises par le gouvernement du Bélarus pour promouvoir l'emploi et pour éliminer le travail forcé ou obligatoire. Nous prenons donc note des efforts amples et systématiques déployés par le gouvernement pour promouvoir l'emploi. Nous reconnaissons la coopération du Bélarus avec l'OIT pour mettre en œuvre de nombreuses conventions, dont la convention n° 29. Le Myanmar salue l'action du gouvernement pour assurer la réinsertion sociale des citoyens qui ont un mode de vie asocial, par des soins médicaux et des activités professionnelles et de réadaptation sociale, notamment une orientation et une formation professionnelles.

Nous apprécions également les efforts consentis par le gouvernement pour créer de nouveaux emplois en adoptant un certain nombre de lois visant à améliorer le climat des affaires, à stimuler l'activité économique et à attirer les investissements. En outre, le Myanmar se félicite de l'action qu'a menée le gouvernement pour aider les citoyens à trouver un emploi et, dans le cadre d'une campagne d'information dans les médias, pour les sensibiliser au travail décent. Il est encourageant que ces mesures efficaces aient eu des résultats positifs. Le taux de chômage des personnes en âge de travailler est passé de 5,6 pour cent en 2017 à 4,5 pour cent en février 2019.

Nous prenons note des réformes législatives du gouvernement, y compris de la modification des lois applicables, ce qui contribuera à éliminer le travail forcé ou obligatoire.

En conclusion, le Myanmar espère que le Biélorus sera en mesure d'éliminer le travail forcé en poursuivant les mesures en cours ainsi que sa coopération avec l'OIT, et en consultant les partenaires sociaux.

Représentante gouvernementale – Permettez-moi de vous remercier de nous donner une fois de plus la parole et d'expliquer la position du gouvernement du Biélorus sur les questions à l'examen. Merci également à tous les participants à la discussion. Nous avons analysé et nous analyserons de près tout ce qui s'est dit dans cette salle. Toutes les propositions constructives seront prises en compte dans notre action future.

Je ne vais pas commenter en détail ce qui a été dit aujourd'hui, en particulier les points qui dépassent le cadre de la convention. Un certain nombre d'orateurs ont abordé la question des contrats de travail de courte durée. Nous en avons déjà discuté de manière approfondie. Comme nous l'avons déjà vu, la commission d'experts s'est penchée sur la question. Elle a constaté qu'il n'y a pas de violation des dispositions de la convention. Une fois encore, permettez-moi d'aborder les points qui me semblent les plus importants.

Tout d'abord, je voudrais attirer l'attention des membres de la commission sur l'action du gouvernement du Biélorus pour donner suite aux commentaires de la commission d'experts. L'instrument juridique auquel la commission d'experts a fait référence a été modifié. Il s'agit du décret n° 9 sur des mesures complémentaires en faveur de l'emploi. Le rapport de 2017 a noté avec satisfaction ces changements, et nous pouvons également dire, ce qui est peut-être plus important encore, que la commission d'experts n'a aucunement évoqué une violation de la convention par le décret. La commission d'experts a demandé au gouvernement de continuer à faire rapport sur l'application du décret.

Je voudrais souligner en particulier que, à l'occasion de l'examen des questions soulevées l'an dernier, il a été demandé aussi au gouvernement de fournir un complément d'information, ce que nous avons fait, comme toujours. Nous avons donné des informations détaillées dans le rapport que nous avons adressé à la commission d'experts à l'automne dernier. Je voudrais également rappeler qu'en 2017 une mission du BIT s'est rendue au Biélorus pour examiner l'application de la convention. Elle a obtenu tous les renseignements nécessaires. Nous sommes donc convaincus que les dispositions de ce décret, celles du décret n° 3 et les autres mesures connexes, y compris les révisions spécifiques identifiées par la commission d'experts, ne contreviennent pas aux dispositions de la convention. Ces instruments facilitent un certain nombre de missions sociales, telles que la lutte contre la toxicomanie et la promotion de l'emploi.

Encore une fois, les dispositions prévoyant des sanctions ont été supprimées. L'objectif de ces textes est manifestement de promouvoir l'emploi. Il n'y a pas de pénalités financières. Il y a exclusivement des mesures d'aide, et les personnes qui ne remplissent pas certaines conditions payent un prix plus élevé pour certains services locaux. En ce qui concerne les centres de thérapie par le travail, les personnes qui y sont placées ont besoin d'une aide médicale. Ces centres fournissent des services sociaux, médicaux et psychologiques ainsi que des services de réadaptation. La réadaptation professionnelle fait partie de cette thérapie, et il faut en reconnaître les effets positifs. La consommation d'alcool dans le pays baisse. Nous sommes prêts à continuer dans cette voie et nous continuerons à informer l'OIT de l'application de ces instruments juridiques.

Membres travailleurs – Je remercie l'ensemble des intervenants, et particulièrement la représentante du gouvernement, pour les éléments d'information qu'elle a pu transmettre à notre commission.

Nous demandons au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de mettre fin au travail forcé et de s'abstenir d'adopter des législations qui pourraient donner lieu à du travail forcé. Par l'imposition de sanctions financières à l'égard des personnes sans emploi, le gouvernement biélorusse risque encore davantage de marginaliser un groupe déjà vulnérable. Nous invitons le gouvernement à mettre en place une véritable politique de lutte contre le chômage et la précarité et de cesser sa politique de lutte contre les sans-emploi et les précaires.

Il convient, dès lors, de mettre fin aux sanctions financières, sous quelque forme que ce soit, infligées aux personnes figurant sur les listes de personnes sans emploi aptes au travail. Si le groupe des employeurs ne devait toujours pas être convaincu que cette mesure reste en contradiction avec la convention – ce qui est évident pour le groupe des travailleurs –, il faudra à tout le moins accueillir favorablement la suggestion émise par le représentant de l'Union européenne de réaliser une enquête approfondie afin d'évaluer ce nouveau système.

Nous prions également le gouvernement d'informer la commission d'experts sur le nombre de personnes qui figurent sur les listes de personnes sans emploi aptes au travail établies par les commissions permanentes et de l'informer sur les critères qui permettent de déterminer quand une personne est «apte au travail». Les informations soumises préalablement à la Conférence sont à cet égard insuffisantes. Nous invitons, dès lors, le gouvernement à transmettre ces informations pour la prochaine session de la commission d'experts en précisant les dispositions légales qui définissent ces catégories.

S'il n'est pas mis fin aux sanctions financières à l'égard des sans-emploi et à la tenue de listes de personnes sans emploi aptes au travail, il convient à tout le moins d'introduire une procédure de recours judiciaire à l'égard des décisions des commissions permanentes.

Comme le demande la commission d'experts, nous demandons au gouvernement de fournir des informations sur l'application de la loi n° 104-3 dans la pratique, y compris sur le nombre de personnes placées dans des centres de santé et de travail et sur le travail obligatoire inclus dans le cadre de leur réadaptation.

Nous demandons également au gouvernement de fournir des informations relatives aux juridictions compétentes pour prononcer une condamnation à des travaux d'intérêt général.

Afin d'avoir une meilleure vue sur les manquements constatés au sein des centres de santé et de travail, nous demandons au gouvernement de fournir des informations sur les contrôles réalisés par les services d'inspection au sein de ces centres et les résultats que ces contrôles ont permis d'engranger.

Nous demandons également au gouvernement de fournir des informations à la commission d'experts sur ce que la représentante du gouvernement a appelé la «thérapie par le travail» afin d'évaluer si, entre autres, les conditions du consentement prescrites par la convention sont remplies dans ce cadre.

Par ailleurs, nous demandons au gouvernement de fournir des informations écrites indiquant le ministère compétent pour les centres de santé et de travail et les missions exactes qu'il est amené à remplir.

En vue de mettre fin à toute forme de travail forcé, nous demandons au gouvernement biélorusse de poursuivre toute personne qui a imposé du travail forcé et, si déclarée coupable, de prévoir des peines civiles et pénales dissuasives.

Pour accélérer la mise en œuvre de ces recommandations, nous demandons au gouvernement de recevoir une mission de contacts directs menée par l'OIT.

Membres employeurs – J'aimerais d'abord remercier la représentante du gouvernement et les autres membres de la commission qui ont pris la parole. La discussion sur le cas dont nous étions saisis a été très utile. Je voudrais toutefois rappeler aux membres de la commission que nous discutons de l'application de la convention n° 29 sur le travail forcé et que, par conséquent, les références à la convention n° 87 ou à d'autres normes internationales du travail n'ont pas leur place dans cette discussion, car elles ne constituent pas la base de l'examen de ce cas.

Je voudrais rappeler que l'article 41 de la Constitution du Bélarus et l'article 13 du Code du travail, qui constituent le cadre juridique de base, interdisent le travail forcé. Il s'agit donc d'un cadre important, dont nous avons discuté dans nos remarques d'ouverture. Ce cas a évolué et la compréhension du gouvernement des obligations qui lui incombent en vertu de la convention a évolué aussi.

Les employeurs comprennent que le décret n° 3 a été révisé pour mettre l'accent sur la promotion de l'emploi et que les dispositions concernant la responsabilité administrative, les impôts ou l'imposition d'un travail obligatoire ont été supprimées dans le décret n° 3, ce qui a permis de l'axer véritablement sur la promotion de l'emploi. Par conséquent, nous estimons que ce décret ne peut plus déboucher sur un travail obligatoire ou forcé. Ainsi, dans nos remarques finales, nous notons de manière très positive le recentrage et le changement conceptuel qui visent à donner la priorité à la promotion de l'emploi, effort que nous considérons comme précieux et important.

Certains intervenants se sont concentrés sur la question de savoir s'il est équitable d'imposer des sanctions financières à une personne qui ne travaille pas, s'il est juste qu'une personne qui ne travaille pas paie au tarif plein des services publics et ne bénéficie pas d'une subvention publique. Nous estimons qu'aucune de ces situations ne constitue du travail forcé. Par conséquent, nous pensons que rien ne justifie de poursuivre la discussion. Nous ne sommes pas d'accord avec l'idée d'évaluer de manière approfondie ce nouveau système. Nous ne croyons pas que cela soit nécessaire pour le moment. Nous estimons plutôt que le gouvernement devrait rendre compte de la mise en œuvre du décret n° 3 dans la pratique, dans le seul cadre du cycle régulier de présentation des rapports.

S'agissant de la question de la loi de 2010 et des personnes placées dans des centres de thérapie par le travail, le groupe des employeurs comprend que ces centres s'occupent de la réadaptation médicale des personnes toxicomanes qui leur sont confiées à la suite d'une décision de justice. Compte tenu des problèmes sociaux que cette procédure tente de résoudre, cette action axée sur la réadaptation comprend une formation professionnelle obligatoire et un travail obligatoire.

Le groupe des employeurs encourage le gouvernement à fournir des informations sur l'application de la loi n° 104-3 de 2010 dans la pratique afin que la commission d'experts puisse mieux comprendre les modalités d'imposition d'un travail obligatoire dans ces centres. Là encore, nous estimons que le gouvernement devrait fournir ces informations dans le cadre du cycle régulier de présentation des rapports.

Notre point de vue sur ce cas est donc différent de celui des travailleurs. Pour notre part, nous considérons que nous avons l'exemple d'un gouvernement qui a fait des efforts en tenant compte des informations obtenues en retour des missions techniques, ainsi que des discussions au sein de notre commission et des observations de la commission d'experts. Manifestement, le gouvernement tente de respecter pleinement ses obligations découlant de la convention, et nous croyons qu'il devrait être encouragé à poursuivre dans ce sens. Pour ces raisons, nous ne soutenons pas non plus pour le moment la visite d'une mission de contacts directs au sujet de ce cas.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de la modification, en 2018, du décret n° 3 par le gouvernement, de la suppression des articles concernant les sanctions administratives, les taxes ou le travail obligatoire, et du fait que ce décret met désormais l'accent sur la promotion de l'emploi. La commission a cependant noté avec préoccupation que du travail forcé peut être imposé au motif de l'exécution d'autres décrets présidentiels, qui n'ont pas été modifiés.

La commission a rappelé que le gouvernement doit prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer l'imposition de travail forcé.

La commission a relevé que la loi de 2010 autorise les tribunaux à obliger un citoyen à suivre un programme de réadaptation dans un centre médical. Les citoyens peuvent être obligés de suivre une formation professionnelle ou d'effectuer un travail obligatoire.

En ce qui concerne l'application de la loi de 2010, la commission demande au gouvernement de veiller à ce que des sanctions excessives ne soient pas imposées aux citoyens en vue de les obliger à exécuter un travail.

La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur la mise en œuvre de la loi de 2010 en ce qui concerne les circonstances dans lesquelles un travail obligatoire peut être imposé aux citoyens.

La commission demande au gouvernement de continuer à accepter une assistance technique afin de garantir que la législation et la pratique nationales sont pleinement conformes à la convention.

La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur le cadre législatif à la commission d'experts, dans le cadre du cycle régulier de soumission des rapports.

Représentant gouvernemental – Je saisis cette occasion pour remercier tous ceux qui ont participé à la discussion concernant l'application de la convention n° 29 par le Bélarus, notamment les partenaires sociaux, les représentants gouvernementaux, les organisations gouvernementales et non gouvernementales et toutes les personnes intéressées dans le cadre de ces discussions.

Nous pensons que cette discussion a donné lieu à des échanges constructifs de points de vue entre les experts à différents niveaux, et nous sommes satisfaits des conclusions de la commission, et nous notons donc avec satisfaction que le rapport de la commission d'experts et les conclusions de la Commission de la Conférence ne mentionnent pas directement que les documents juridiques du Bélarus sont contraires à la convention. Néanmoins, nous analyserons de près les commentaires de tous les participants à la discussion et les conclusions de la commission. Toutes les propositions et tous les commentaires constructifs seront dûment pris en compte dans nos futurs travaux. Nous continuerons d'informer l'OIT de l'évolution de la législation et de la pratique pour faire suite aux commentaires de la commission d'experts. Le Bélarus continuera de s'employer à remplir les engagements qui lui incombent en tant qu'Etat Membre de l'Organisation internationale du Travail.

ETAT PLURINATIONAL DE BOLIVIE (ratification: 1977)

Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Concernant le rapport que nous devons présenter à la présente commission, nous devons tout d'abord souligner que notre Etat cherche à promouvoir un dialogue permanent et inconditionnel avec tous les secteurs sociaux. Notre objectif est de prendre des décisions appropriées et équilibrées qui visent à répondre aux

besoins et aux intérêts de l'ensemble de la communauté. Cela s'inscrit dans le cadre d'un système politique clairement démocratique et participatif, tel qu'établi dans la Constitution politique de l'Etat depuis 2009, qui refonde la nation en y intégrant les normes les plus élevées de justice sociale, conformément à la volonté d'une assemblée constituante approuvée par la volonté majoritaire du peuple bolivien.

Le gouvernement du Président Evo Morales Ayma est un gouvernement dont les politiques économiques et sociales favorisent tous les Boliviens, mais qui cherche aussi à protéger les secteurs qui ont été historiquement exclus et victimes de discrimination. Ainsi, le dialogue, la concertation avec les différents secteurs et la recherche du consensus sont les méthodes utilisées pour gouverner, car le respect du droit national et international est une caractéristique propre à notre gouvernement.

Concernant les observations du rapport de la commission d'experts, il convient de noter que, si le gouvernement indique que des consultations ont eu lieu avec les partenaires sociaux, la Confédération des entrepreneurs privés de Bolivie (CEPB) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) soutiennent le contraire.

Aujourd'hui, il semble que la parole de l'Etat bolivien au sujet de la consultation approfondie avec les partenaires sociaux soit mise en doute. Bien évidemment, les opinions divergent, mais les faits parlent d'eux-mêmes. Dans l'Etat plurinational de Bolivie, la fixation du salaire minimum n'est pas une mesure politique discrétionnaire du gouvernement, mais le résultat d'un dialogue responsable avec les domaines couverts par la convention, à savoir le dialogue avec les employeurs et les travailleurs.

Il convient de noter que, le 25 mars 2019, une réunion a eu lieu entre la CEPB et le Président Morales et les ministres d'Etat, au cours de laquelle a été abordée la question de la fixation du salaire minimum pour l'exercice actuel. Par la suite, une autre réunion a été organisée, le 30 avril 2019, avec des entrepreneurs privés de l'Etat plurinational de Bolivie, pendant laquelle la question des salaires a également été abordée. Ces faits, parmi tant d'autres, prouvent combien le gouvernement insiste sur ce dialogue approfondi. Toutefois, conformément à la convention, qui a été adoptée pour compléter d'autres conventions de l'OIT relatives à la protection des travailleurs contre des salaires excessivement bas, dans l'Etat plurinational de Bolivie, nous appliquons une politique d'augmentation progressive et systématique des salaires. C'est pourquoi la revendication du secteur privé, lequel prend part au dialogue avec le gouvernement pour fixer le salaire minimum, semble aller à l'encontre de la justice sociale qui constitue un pilier fondamental de l'Etat plurinational de Bolivie.

Le fait que nous soyons réunis aujourd'hui devant la présente commission, suite à une revendication des employeurs, montre combien ces derniers tentent d'utiliser la convention pour s'assurer que l'Etat ne fixe pas de salaires décents pour les travailleurs. Dans le fond, cela semble être une remise en question du modèle économique de l'Etat bolivien qui, par ailleurs, est considéré comme une réussite par les organisations internationales et la communauté internationale, avec des chiffres clairs qui ne mentent pas.

Comme indiqué dans son article 1, la convention a pour principal objectif l'établissement d'un système de salaire minimum s'appliquant à tous les groupes de salariés. Par conséquent, l'aspect essentiel de la convention est la fixation du salaire minimum, et le dialogue social est l'outil qui permet d'atteindre cet objectif grâce au mécanisme que l'Etat bolivien a défini démocratiquement.

Le préambule de la convention réaffirme le rôle des Etats dans la protection des groupes de salariés, car ces derniers sont désavantagés par rapport aux employeurs. Cela signifie que le rôle protecteur de l'Etat vis-à-vis des travailleurs

est inscrit, dans le présent cas qui est le nôtre, dans le mandat de la Constitution politique de l'Etat et est donc pleinement respecté.

Par ailleurs, la commission d'experts note qu'il existe des divergences quant aux critères qui auraient été pris en compte pour définir le salaire minimum. Depuis 2006, le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie, sous la direction du Président Evo Morales Ayma, a mis au point des mesures qui ont permis d'augmenter les salaires indûment bas, dans le plein respect de l'esprit de la convention, en respectant les mécanismes de dialogue et de consultation avec les secteurs concernés dans le cadre de notre Constitution et des mécanismes établis par la législation en vigueur.

En conséquence, le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie a quadruplé le salaire minimum qui, en 2005, était de 440 bolivianos (environ 63 dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.)), l'un des salaires les plus bas de la région à l'époque, et atteint aujourd'hui 2 122 bolivianos (environ 300 dollars E.-U.). Cette augmentation a été établie en tenant compte des critères énoncés à l'article 3 de la convention, à savoir: a) les besoins des travailleurs et de leurs familles, compte tenu du niveau général des salaires dans le pays, du coût de la vie, des prestations sociales et du niveau de vie relatif des autres groupes sociaux; et b) les facteurs économiques, notamment les exigences de développement économique, le niveau de productivité et l'opportunité d'atteindre et de maintenir un niveau élevé d'emploi.

A cet égard, il convient de noter que la politique salariale mise en place par le gouvernement est proportionnelle à la croissance et à la production de l'Etat plurinational de Bolivie, qui a également quadruplé grâce au modèle économique social, productif et communautaire. En effet, le produit intérieur brut (PIB) est passé de 9 568 milliards de dollars E.-U. en 2005 à plus de 37 milliards de dollars E.-U. en 2017. Il ne s'agit donc pas d'augmentations arbitraires, mais plutôt d'augmentations fondées sur la solidité et la croissance de l'économie de notre pays.

La Banque mondiale a reconnu que notre pays est l'un des premiers de la région à réduire les inégalités salariales. En effet, selon le coefficient de Gini relatif aux revenus du travail, l'écart salarial au cours des dix dernières années est passé de 0,53 pour cent à 0,44 pour cent grâce à notre modèle économique. L'extrême pauvreté a également été ramenée de 38,2 pour cent à 15,2 pour cent entre 2005 et 2018. Plus de 3 millions de personnes sont sorties de la pauvreté et notre société n'est plus une pyramide car, aujourd'hui, 62 pour cent de la population a un revenu moyen qui lui permet de bien vivre. Ces objectifs sont également inscrits dans notre Programme patriotique pour 2025 et nous pensons qu'ils sont cohérents avec les objectifs de développement durable pour 2030.

La politique salariale mise en œuvre a généré une demande intérieure accrue, ce qui a également été très bénéfique pour le secteur privé, dont les bénéfices ont été multipliés par quatre, passant de 8 663 millions de bolivianos en 2006 à 27 766 millions de bolivianos en 2017. Le modèle économique repose sur les piliers suivants: la nationalisation des ressources naturelles et l'industrialisation, le renforcement de la demande intérieure, la répartition des richesses, et les investissements publics dans le domaine de l'énergie, qui garantissent une stabilité économique, des créations d'emplois, une réduction du taux de chômage et une croissance constante de l'économie, permettant ainsi de réduire la pauvreté et les inégalités.

Comme le montrent ces chiffres, les entrepreneurs privés ont largement bénéficié de la stabilité économique, politique et sociale et de la sécurité juridique assurées par le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie, ce qui leur a permis de réaliser des investissements et de prendre de nouvelles initiatives avec l'assurance d'obtenir les meilleurs résultats.

Les employeurs ont l'obligation d'assurer la sécurité et la stabilité sociale des travailleurs et travailleuses qu'ils emploient. Cependant, certains entrepreneurs mettent intentionnellement des entreprises en faillite et les abandonnent. A cet égard, nous regrettons les accusations non fondées portées par les employeurs devant la présente commission, avec des arguments procéduriers visant à limiter l'augmentation juste et équitable du salaire minimum, conformément à la convention. Nous regrettons également que la commission ait inscrit cette affaire à l'ordre du jour. Au contraire, les gouvernements devraient être encouragés à améliorer le niveau de vie de leur peuple dans le cadre de la convention et à la lumière des obligations en matière de droits de l'homme.

L'augmentation salariale a été établie en fonction de la position des partenaires sociaux, des travailleurs et des employeurs, avec lesquels le gouvernement a encouragé le dialogue et une consultation approfondie. Des groupes de travail, créés à cet égard au plus haut niveau du gouvernement avec des représentants de la CEPB, se sont réunis à plusieurs reprises. Les publications dans la presse de notre pays le prouvent clairement. La consultation approfondie prévue au paragraphe 2 de l'article 4 de la convention porte sur les mécanismes d'établissement, d'application et de modification du salaire minimum, c'est-à-dire, la création de directives qui régiront le processus de détermination du salaire minimum. La politique salariale du gouvernement vise à réduire les énormes disparités économiques et à favoriser les secteurs traditionnellement exclus, c'est-à-dire, les secteurs dans lesquels les salaires augmentent moins que l'inflation, tout en préservant la durabilité des investissements publics et privés. Les augmentations annuelles sont réalisées sur la base de ce principe.

Dans ce cadre, l'Etat plurinational de Bolivie est fermement convaincu que l'interprétation juridique des normes contenues dans la convention devrait être plus rigoureuse et ne pas perdre de vue le fait que son objectif est de protéger les travailleurs salariés contre les disparités intrinsèques avec les employeurs.

En ce qui concerne le mécanisme institutionnel, il ne faut pas oublier que la fixation du salaire minimum dans l'Etat plurinational de Bolivie s'inscrit dans le cadre institutionnel suivant:

- 1) l'article 49 de la Constitution politique de l'Etat, qui dispose que la loi régit les relations de travail, y compris la fixation des salaires minimums généraux et sectoriels et les augmentations de salaire;
- 2) l'article 52 de la loi générale sur le travail, qui stipule que la fixation du salaire est effectuée par le gouvernement central;
- 3) le décret suprême n° 28699 du 1^{er} mai 2006, qui dispose que les employeurs et les travailleurs doivent convenir librement des rémunérations, qui doivent être supérieures au salaire minimum national fixé par le gouvernement.

Par conséquent, le cadre institutionnel est établi et trouve son origine dans la Constitution politique de l'Etat elle-même, une norme qui, dans l'Etat plurinational de Bolivie, a été consultée non seulement par les travailleurs et les employeurs, mais aussi par l'ensemble du peuple bolivien, car il convient de rappeler que la Constitution est le produit d'une assemblée constituante suivie d'un référendum en vue de son approbation.

Dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme de fixation du salaire minimum, depuis la dernière Conférence internationale du Travail, 2018, le gouvernement a mené une série de consultations approfondies avec l'ensemble des secteurs afin de fixer le salaire minimum, de même que de nombreuses autres politiques sociales. Par conséquent, nous disposons aujourd'hui d'un salaire minimum équilibré qui tient compte de la position des deux secteurs et des

paramètres susmentionnés. Le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie est déterminé à poursuivre ces groupes de travail avec les employeurs.

Membres travailleurs – Aujourd'hui, nous allons examiner l'application par le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie de la convention n° 131. Il s'agit de la seizième observation de la commission d'experts sur la question du salaire minimum dans l'Etat plurinational de Bolivie depuis la ratification de la convention par ce pays en 1977.

Un débat actif et continu sur ce qui constitue un salaire minimum approprié est essentiel pour protéger les travailleurs et leurs familles de la pauvreté et pour assurer une rémunération stable en période de fluctuations financières.

En tant que représentants des travailleurs, nous réaffirmons une nouvelle fois que le dialogue social de bonne foi est essentiel à la mise en œuvre d'une politique économique juste et équitable au niveau national. Ce dialogue permet au gouvernement et aux partenaires sociaux d'élaborer une stratégie commune visant à promouvoir le travail décent, l'intégration et la justice sociale.

Comme la commission d'experts l'a mentionné dans ses observations précédentes, le système de salaire minimum prévu par la convention est destiné à servir de mesure de protection sociale pour vaincre la pauvreté en garantissant des niveaux de revenu décents, en particulier aux travailleurs non qualifiés et aux groupes marginalisés.

L'établissement d'un salaire minimum vise à protéger les travailleurs contre le paiement de bas salaires et à prévenir l'exploitation en garantissant que tous les travailleurs et travailleuses bénéficient d'une répartition équitable des fruits du progrès.

La convention repose sur l'idée qu'il est nécessaire de protéger les salaires, qui sont généralement le seul moyen de subsistance des travailleurs, contre les effets de la concurrence du marché et d'éviter un nivellement par le bas.

Tout d'abord, je voudrais revenir sur les débats qui ont eu lieu à la commission en juin 2018 sur l'application de la convention par le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie. Au cours de cette discussion, il a été demandé au gouvernement, je cite: «de prendre sans délai une série de mesures sur différents fronts». La commission a exhorté le gouvernement à consulter de manière approfondie et de bonne foi les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives à propos de la fixation du salaire minimum. Pour déterminer le niveau du salaire minimum, il lui a été demandé de tenir compte des besoins des travailleurs et de leurs familles, ainsi que des facteurs économiques dans les termes énoncés à l'article 3 de la convention. Enfin, la commission a exhorté le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT pour assurer sans délai le respect de la convention en droit et en pratique, et à accepter une mission de contacts directs de l'OIT. Nous, les travailleurs, saluons la décision du gouvernement d'augmenter le salaire minimum national pour 2018 par le biais du décret suprême n° 3544, ce qui signifie que le salaire minimum est passé de 2 060 bolivianos par mois à 2 122 bolivianos par mois.

Au cours du processus de négociation salariale, divers facteurs tels que l'inflation, la productivité, le PIB, la croissance économique, le taux de chômage, les fluctuations du marché et le coût de la vie ont été abordés. Ces éléments ont été pris en compte au titre des articles 3 et 4 de la convention.

Nous apprécions également que le gouvernement mette en œuvre des politiques salariales visant à préserver la valeur réelle de la rémunération des travailleurs et travailleuses à faible revenu et à protéger leurs salaires contre une baisse du pouvoir d'achat due à l'inflation. Cette politique du gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie est es-

sentielle pour garantir une répartition équitable des richesses et sortir le plus grand nombre possible de travailleurs de la pauvreté.

Nous saluons également le fait que le gouvernement affirme à nouveau que l'égalité est un pilier fondamental d'une économie durable. Nous réaffirmons qu'un dialogue social ouvert est une étape essentielle pour faire en sorte que les politiques publiques soient correctement conçues et adaptées à tous les aspects de la situation économique et sociale d'un pays.

Dans cette optique, nous estimons qu'il convient d'encourager le gouvernement à poursuivre ses efforts pour se conformer à la convention, qui exige des consultations de bonne foi avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs pour l'établissement, la mise en œuvre et la modification des mécanismes par lesquels les salaires minima sont fixés et adaptés.

Nous réaffirmons l'importance de la convention et de son application, en intégrant des méthodes quantitatives objectives pour déterminer le salaire minimum qui garantissent la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives aux futures décisions salariales.

Une consultation efficace et la pleine participation des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs sont essentielles pour garantir des mécanismes de fixation des salaires minima sains, durables et largement acceptés.

Membres employeurs – Nous remercions le représentant de l'Etat plurinational de Bolivie pour les informations fournies à la commission. La commission d'experts a formulé à plusieurs reprises des observations préoccupantes sur la convention n° 131, en 2013, 2014, 2017 et 2018.

La présente commission a examiné ce cas à sa réunion de l'année dernière, au cours de laquelle il a été demandé au gouvernement: *a)* de mener sans délai des consultations approfondies de bonne foi avec les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs représentatives sur la fixation du salaire minimum; *b)* de tenir compte des besoins des travailleurs et d'autres facteurs économiques pour déterminer le salaire minimum; *c)* d'utiliser l'assistance technique du BIT pour appliquer la convention; *d)* d'accepter une mission de contacts directs; *e)* de soumettre en 2018 un rapport détaillé à la commission d'experts.

Les conclusions précédentes ont été tirées à l'issue d'une riche discussion au sein de la commission, au cours de laquelle ont été identifiées les lacunes justifiant de telles conclusions. Tout Membre de l'OIT s'attend à ce que les recommandations de ses organes de contrôle soient mises en œuvre de bonne foi. Il nous appartient maintenant de déterminer dans quelle mesure, le cas échéant, le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie a accepté ces recommandations, en commençant par celle qui inquiète le plus les employeurs, à savoir les consultations appropriées et approfondies pour la fixation du salaire minimum.

En effet, l'article 4 de la convention est très clair sur la nécessité pour le gouvernement de consulter de manière approfondie et de bonne foi les organisations représentatives sur la création, la mise en œuvre et la modification des mécanismes par lesquels les salaires minima sont fixés.

Comme nous l'avons noté dans l'examen de l'an dernier, les consultations doivent, selon la convention, être approfondies. Afin d'expliquer ce que cela signifie, je voudrais rappeler ce qu'a dit la commission d'experts lors de l'examen de ce même cas en 2009, année déjà lointaine, lorsque cette question a été soulevée, et je cite: «rappelant que la consultation doit continuer à se distinguer de la *codétermination* ou de la *simple information*, la commission considère que le gouvernement a l'obligation de créer et maintenir des conditions permettant une consultation approfondie

et la participation directe de la majorité des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs en toutes circonstances. Elle prie instamment le gouvernement de prendre les mesures adéquates pour faire en sorte que l'obligation de consultations approfondies énoncée dans cet article de la convention soit effectivement appliquée, de préférence d'une manière bien définie, mutuellement convenue et institutionnalisée.»

La simple information sur le salaire à adopter, que nous comprenons comme étant plus proche d'une communication adressée par le gouvernement aux employeurs de l'Etat plurinational de Bolivie, ne pouvait en aucun cas, à la lumière de ce qui précède, être considérée comme une consultation, encore moins comme une consultation approfondie. Il est clair pour nous que, pour ce faire, il faut être de bonne foi et avoir l'intention de connaître les préoccupations et les aspirations de chaque secteur, l'objectif étant de parvenir à un consensus ou au moins d'intégrer ces préoccupations et sensibilités dans la décision qui sera finalement adoptée par le gouvernement.

Lors des deux réunions mentionnées par le représentant de l'Etat plurinational de Bolivie, nous comprenons que des questions fiscales ont été abordées, l'une d'entre elles s'étant limitée à faire connaître le pourcentage d'augmentation prévu par le gouvernement, sans qu'une discussion soit possible. Pour démontrer le manque de volonté de la part du gouvernement, je voudrais citer l'information publiée le 18 avril dernier, et je cite: «la ministre de la Planification du Développement, Mariana Prado, a confirmé ce mardi à l'agence Fides (ANF) qu'il était déjà convenu qu'il n'y aurait pas de négociation tripartite avec le secteur privé, et que la définition des augmentations salariales serait équilibrée». Il n'y a pas eu de consultation, encore moins de consultation approfondie, contrairement à ce qu'a affirmé le gouvernement. Le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie n'a fait que parvenir à un consensus avec les organisations de travailleurs, dans le non-respect manifeste de ce qui est établi dans la convention et dans les normes les plus élémentaires de la présente commission sur le dialogue social, qui est l'un de ses piliers.

En effet, nous avons découvert un document signé par le gouvernement et la Centrale ouvrière bolivienne (COB) le 30 avril de cette année, dans lequel il est convenu, entre autres choses, de la réforme du droit du travail et de l'augmentation des salaires.

Cette situation avait déjà été remarquée par la commission lors de l'examen de l'année dernière, au cours duquel nous nous souvenons des déclarations publiques de hauts fonctionnaires du gouvernement aux médias locaux, qui ont assuré à cette occasion, ouvertement et catégoriquement, que les employeurs ne participeraient pas aux décisions relatives au salaire minimum et que la politique du gouvernement consistait à fixer l'augmentation salariale uniquement avec les travailleurs.

Aujourd'hui, les faits nous confirment, une fois de plus, l'adoption d'une politique qui va à l'encontre des normes de l'OIT et du pays concerné, puisque, en ratifiant la convention, ce dernier les a intégrées dans sa législation nationale.

Dans le rapport que nous examinons et dans bien d'autres rapports rédigés depuis de nombreuses années, la commission d'experts demande à l'Etat plurinational de Bolivie de respecter ses obligations de consultation concernant la fixation des salaires minima, et notre réponse est toujours la même.

Cette situation doit changer, pour la crédibilité des mécanismes de contrôle et parce que nous devons veiller à ce que les Membres de l'OIT respectent de bonne foi les conventions qu'ils ont ratifiées. Cela doit se faire dans les termes les plus rigoureux possible, face à l'attitude provocatrice du gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie et à la façon dont certains représentants des travailleurs

s'en accommodent, ne percevant pas cette situation comme étant avantageuse, mais plutôt d'une portée limitée, aussi dangereuse soit-elle, car miner ainsi le dialogue social, et en fin de compte l'état de droit d'un pays en violant systématiquement ses normes, coûtera cher un jour ou l'autre à l'ensemble de la population.

En ce qui concerne le deuxième aspect, à savoir le non-respect par le pays des éléments qui doivent être pris en compte pour déterminer le niveau du salaire minimum, conformément à l'article 3 de la convention, nous n'avons aucune preuve que ces éléments ont été pris en compte. Une fois encore, nous indiquerons quelques concepts particuliers de la législation bolivienne. Il existe deux références salariales: d'une part, le salaire minimum national, qui est universel pour les travailleurs de tous les secteurs de l'économie, comme la rémunération minimale qu'ils devraient recevoir pendant une journée de travail complète, conformément à la réglementation et, d'autre part, le salaire de base, qui s'applique à tous les travailleurs, de sorte qu'il ne soit pas inférieur au minimum mentionné ci-dessus. Ce dernier peut évidemment être supérieur. Ce poste est indépendant du salaire minimum et sa fixation est la conséquence, dans chaque cas particulier, de contrats individuels ou collectifs entre employeurs et travailleurs.

Le paragraphe 2 de l'article 49 de la Constitution politique de l'Etat plurinational de Bolivie établit un mécanisme idéal de réglementation des salaires dans le cadre de la loi. Le contrôle interne de constitutionnalité de l'Etat plurinational de Bolivie doit déterminer si le gouvernement a ou non le pouvoir légal d'intervenir dans la fixation des augmentations salariales par le biais de décrets suprêmes, comme il l'a effectivement fait et, dans l'affirmative, si les partenaires sociaux doivent être consultés, comme nous l'avons souligné précédemment.

Nous avons également exprimé nos réserves quant au fait que, par le biais de résolutions ministérielles, qui sont publiées chaque année pour réglementer les augmentations salariales, les parties sont obligées de négocier une augmentation du salaire de base, fixant un délai pour parvenir à un accord et pour sa présentation aux autorités gouvernementales, sous peine de sanctions et d'amendes à l'encontre de l'employeur pour chaque jour de retard, exerçant ainsi une pression injustifiée sur l'employeur. Cela ressemble à une violation du droit à la négociation collective des employeurs et des travailleurs.

Nous soulignons que, depuis 2006, le salaire minimum national a augmenté de plus ou moins 300 pour cent et le salaire de base de près de 150 pour cent, deux chiffres bien supérieurs à l'inflation. En outre, les chiffres officiels font état d'un ralentissement de la croissance du PIB depuis 2014, et le Fonds monétaire international (FMI) prévoit la poursuite de cette tendance jusqu'en 2022.

Le FMI estime que le pays et son économie seront confrontés à une période de défis plus importants, liés à la complexité de secteurs clés tels que celui des hydrocarbures. Les chiffres ci-dessus laissent penser que les éléments visés à l'article 3 de la convention n'ont pas été pris en compte dans la fixation des salaires. Si tel avait été le cas, le salaire n'aurait certainement pas augmenté dans les proportions mentionnées, comme c'est le cas dans le secteur public.

Enfin, en ce qui concerne la collaboration avec le Bureau dans le but de résoudre les problèmes détectés, la commission d'experts regrette que le gouvernement n'ait même pas répondu à sa demande d'envoyer une mission de contacts directs.

Cela montre une fois de plus l'obstination dont fait preuve le gouvernement afin de trouver une solution au problème dont nous sommes saisis. Nous ne doutons pas que le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie omette délibérément de consulter les organisations d'employeurs du pays au sujet de la fixation du salaire minimum

et qu'il n'a aucun intérêt à collaborer avec le Bureau. En résumé, il semblerait que la situation de non-respect de ses obligations en vertu de la convention lui soit indifférente, de même que l'impact sur l'économie du pays, puisque les sources d'emplois décents sont réduites et, en échange, l'économie informelle, dans laquelle aucun salaire minimum ou autre protection sociale et du travail ne sont garantis, connaît une croissance permanente.

Nous devons rappeler au gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie, dans les termes les plus stricts, qu'il a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la convention et agir en conséquence.

Membre employeur, Etat plurinational de Bolivie – Au-delà de l'étonnement absolu avec lequel nous avons reçu le rapport des autorités du gouvernement par lequel elles passent un message qui n'est absolument pas adapté à la réalité des faits, nous devons indiquer que, selon les connaissances des membres de la présente commission, lors de la 107^e session de la Conférence organisée en 2018, en raison de la dénonciation et de la réclamation conjointes depuis de nombreuses années de la CEPB et de l'OIE, il a finalement été considéré que le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie n'avait pas appliqué ni respecté la convention n° 131, qui, ayant été ratifiée par notre pays, fait sans aucun doute partie du bloc constitutionnel prévu à l'article 410 de la Constitution politique de l'Etat plurinational de Bolivie.

A cet égard, il convient de rappeler que la réclamation de notre organisation professionnelle découle du fait que le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie a fixé les augmentations salariales à appliquer non seulement en termes de salaire minimum national, mais aussi en termes de salaire de base, sans aucune consultation avec les employeurs, encore moins de manière approfondie, comme le prévoit l'article 4 de la convention. Le gouvernement s'est au contraire limité à fixer de telles augmentations dans le cadre de la négociation directe qu'il entretient depuis de nombreuses années avec la COB, faisant abstraction des employeurs privés qui ont ensuite été forcés d'appliquer les mesures qui lui ont été imposées.

Il convient de noter que, d'après les archives, la commission d'experts, dans ses divers rapports pour les exercices 2006, 2007, 2008, 2009 et 2010, entre autres, a déjà exprimé l'opinion selon laquelle les autorités boliviennes devraient objectivement prouver que des consultations approfondies ont bien eu lieu et qu'il est essentiel de faire une distinction entre les concepts de consultation et de codétermination et celui d'une simple information, les paragraphes 1, 4 et 5 de la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, contenant des directives claires à cet égard, afin que les membres de la commission ne puissent pas être induits en erreur par les actions partiales du gouvernement sur des réunions isolées au cours desquelles des discussions générales ont eu lieu sur divers sujets, mais qui ne comportaient en aucun cas le respect de la procédure de consultation approfondie sur la fixation du salaire minimum national. Pour preuve, aucun document ne peut garantir que les employeurs boliviens ont été pris en compte ou invités à discuter de cette question, ou encore le fait que, ces dernières années, nous n'avons même pas eu la chance d'assister à une réunion du ministère du Travail, responsable des questions liées au travail, et encore moins d'être reçus par le ministre.

Il convient de noter que, entre 2006 et 2019, en raison des augmentations imposées par le gouvernement, le salaire minimum national a connu une augmentation globale de plus de 322 pour cent et le salaire de base une augmentation de plus de 130 pour cent, générant ainsi un effet multiplicateur insoutenable pour plusieurs entreprises, car il sert de base au calcul de tous les autres concepts qui font partie de la structure salariale. Cette augmentation doit se refléter dans les accords salariaux également imposés par

le ministère du Travail au moyen de règlements dans lesquels il fixe un délai pour l'application des accords susmentionnés, sous peine d'amendes, qui augmentent quotidiennement jusqu'à atteindre l'équivalent de 40 pour cent de la masse salariale, situation qui menace la négociation volontaire légitime visée à l'article 4 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, également ratifiée par l'Etat bolivien.

Il convient également de rappeler que, à la dernière Conférence, comme l'indique le procès-verbal de la présente commission, lorsque cette même dénonciation de non-respect de la convention a été abordée, contrairement à ce qui a été déclaré aujourd'hui par les représentants du gouvernement et qui dénature ce qui nous a été indiqué, le ministre du Travail de l'Etat plurinational de Bolivie de l'époque s'est exprimé ainsi pour se défendre: «le point essentiel de la convention est la fixation du salaire minimum et non pas précisément le dialogue social», c'est-à-dire que, de l'avis des autorités gouvernementales boliviennes, le dialogue social qu'a toujours promu la présente commission n'est pas une composante de la convention, et, par conséquent, nous supposons également qu'une telle conception erronée a motivé l'exclusion des employeurs de toute discussion sur la fixation du salaire minimum national, omettant ainsi de valoriser la position de l'entrepreneur bolivien qui a tout tenté pour que le gouvernement national tienne également compte des concepts établis dans l'article 3 de la convention, tels que le développement économique, les niveaux de productivité et la nécessité d'atteindre et de maintenir un niveau élevé d'emploi, lors de la fixation des augmentations.

Or, à la suite des faits décrits et comme l'ont bien reconnu ceux qui m'ont précédé lors de la dernière Conférence pour l'exercice 2018, dans ses conclusions, la commission s'est inquiétée de la situation du dialogue social dysfonctionnel et a demandé à l'Etat plurinational de Bolivie de respecter la convention, tout en lui demandant de recourir également à l'assistance technique du BIT pour faire respecter sans délai la convention et d'accepter une mission de contacts directs de l'OIT.

Toutefois, malheureusement, un an après la décision adoptée par la commission, aucune des mesures exigées du gouvernement bolivien n'a été respectée. Au contraire, bien qu'il ait pris connaissance de la proposition faite publiquement par la Confédération des entrepreneurs en la matière pour l'exercice 2019, indiquant que l'augmentation du salaire minimum ne pouvait pas dépasser 2 pour cent en raison de l'inflation annuelle de 1,51 pour cent, le gouvernement a systématiquement refusé de procéder à une consultation approfondie avec les employeurs privés, refus qui se manifeste dans les multiples communiqués de presse dans lesquels divers ministres d'Etat, ainsi que des représentants de la COB ont exclu toute possibilité de négociation et de discussion tripartite. Au contraire, comme cela s'est produit depuis de nombreuses années, le gouvernement a une fois de plus concentré son attention sur la seule et exclusive négociation directe avec la COB, en organisant des sessions de négociation avec les ministres du 27 au 30 avril 2019, négociations qui ont finalement vu le jour avec les autorités gouvernementales boliviennes, chef de l'Etat en tête, et avec la direction de la COB. Le 30 avril 2019, un accord, lu lors d'une conférence de presse et fixant une augmentation de 3 pour cent du salaire minimum et de 4 pour cent du salaire de base, augmentations qui dépassent largement l'inflation cumulée de 1,5 pour cent, a été signé.

Cet accord constitue la preuve flagrante du non-respect de la convention par le gouvernement bolivien. Contrairement au message véhiculé par nos autorités, ce non-respect a eu un impact sur l'économie et se reflète dans le niveau d'informalité existant dans notre pays, qui dépasse les 70 pour cent, et dans la baisse des investissements et des

embauches, à cause de l'incertitude totale des employeurs, qui ne sont pas en mesure d'adopter les mesures et provisions nécessaires pour assumer le coût représenté par l'application discrétionnaire de l'augmentation salariale, rétroactive au mois de janvier de chaque exercice.

Enfin, je dois dire que notre organisation est convaincue que la base de tout état de droit est le respect fidèle et profond de la loi et des normes auxquelles chaque société choisit de se conformer. C'est pourquoi nous refusons de croire que, après tous les efforts déployés au fil des ans pour que notre réclamation soit finalement examinée, revue et jugée par la commission de l'exercice 2018, les conclusions adoptées puissent simplement être inconnues et ignorées par le gouvernement national et que son non-respect n'ait pas d'autre impact que de devoir présenter année après année un rapport justifiant cette violation injustifiable. Par conséquent, nous demandons à la commission de mettre ses membres en garde contre la gravité de ce non-respect, compte tenu de l'assujettissement dont tous les Etats Membres de l'OIT doivent faire preuve concernant les mécanismes de contrôle mis en place pour le respect des conventions ratifiées par chaque pays, mécanismes de contrôle auxquels l'Etat plurinational de Bolivie ne peut pas se soustraire.

Membre gouvernemental, Brésil – La grande majorité des pays du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) remercie le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie pour les informations fournies. Nous apprécions les efforts déployés par l'Etat plurinational de Bolivie pour tenir compte des positions des partenaires sociaux dans la définition du salaire minimum, ainsi que des besoins des travailleurs et de leurs familles, et des facteurs économiques. Nous notons également l'existence de mécanismes nationaux de dialogue avec les travailleurs et les employeurs, notamment l'application de la convention n° 131.

Compte tenu du fait que, comme indiqué dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, une croissance économique soutenue, inclusive et durable ne sera possible que si la richesse est partagée et si les inégalités de revenus sont combattues, nous nous félicitons des informations fournies par le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie concernant les résultats obtenus dans la réduction des inégalités salariales par l'augmentation réelle du salaire minimum et les effets positifs qui en résultent sur la réduction de la pauvreté et la croissance économique.

Nous réaffirmons l'importance de la convention pour compléter la protection des travailleurs contre des salaires trop bas. Nous soulignons également que la convention n'impose pas de modèle unique à l'ensemble des Etats Membres de l'OIT.

Nous tenons compte des informations fournies par le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie sur les consultations menées avec les employeurs et les travailleurs en vue de la fixation du salaire minimum selon des critères d'équilibre et d'équité. Nous prenons également note des progrès réalisés depuis la dernière Conférence internationale du Travail sur le respect de la présente convention.

Enfin, nous encourageons le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie à poursuivre ses efforts pour renforcer ses mécanismes de consultation avec les partenaires sociaux.

Membre gouvernementale, Nicaragua – Ma délégation remercie le représentant du gouvernement pour le rapport qu'il a présenté à la commission. Nous félicitons le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie d'avoir poursuivi les consultations avec les secteurs concernés et avec les employeurs sur les questions salariales, et également d'avoir créé des groupes de travail au plus haut niveau du gouvernement avec des représentants de la conférence des

entrepreneurs du pays. Nous soulignons que le gouvernement, en plus de tenir compte de la position de tous les partenaires sociaux, tient compte des critères énoncés à l'article 3 de la convention. Nous saluons également le fait que, grâce à la politique de fixation des salaires conciliante et inclusive du gouvernement, l'Etat plurinational de Bolivie est l'un des premiers pays de la région à réduire les inégalités salariales, selon les données de la Banque mondiale. De même, nous soulignons que la Bolivie a stimulé la croissance économique de la région en triplant son PIB par habitant au cours des treize dernières années, avec une augmentation de 12 pour cent.

Nous encourageons le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie à poursuivre ses efforts en vue d'assurer le développement effectif et intégral du pays dans le but de promouvoir le bien-vivre.

Membre employeuse, Argentine – Comme l'ont fait valoir les orateurs précédents, le fait de faire du dialogue social tripartite une condition préalable à la détermination du salaire minimum a donné lieu à un certain nombre d'avantages qui sont reconnus dans le monde entier. Au contraire, lorsque son niveau est fixé sans tenir compte de la réalité du secteur productif de chaque pays, il peut devenir un obstacle à la création d'emplois véritables. A l'occasion de la 107^e Conférence internationale du Travail, tenue en 2018, la commission a demandé au gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie, entre autres, de consulter sans délai et de bonne foi les organisations de travailleurs et d'employeurs et de veiller à ce que le niveau des salaires soit déterminé en tenant compte des besoins des travailleurs, mais aussi d'autres facteurs économiques tels que l'inflation, le niveau de productivité et les besoins pour le développement économique du pays, conformément à l'article 3 de la convention.

Nous sommes préoccupés par le fait qu'il n'y ait pas eu de réponse à la demande du Bureau d'envoyer une mission de contacts directs et qu'il ait été décidé de procéder à une nouvelle augmentation du salaire minimum sans consulter les mandants. Cette préoccupation est aggravée par le manque d'information sur les éléments qui ont été pris en compte et par la façon dont ils ont été pondérés afin de déterminer le niveau du salaire minimum.

Ce secteur attend des Membres de l'OIT qu'ils respectent de bonne foi les conventions qu'ils ont ratifiées et qu'ils écoutent attentivement les recommandations des organes de contrôle. Agir autrement reviendrait à ignorer, mais surtout à perdre, les avantages du dialogue social à ses différents niveaux et à ignorer les normes internationales ratifiées, une décision qui affectera au final l'ensemble de la population.

En conclusion, nous espérons que la commission insistera pour que le gouvernement bolivien reçoive la mission de contacts directs et accepte les commentaires des organes de contrôle, en profitant de l'appui technique du Bureau pour garantir la consultation tripartite des organisations d'employeurs et de travailleurs et la pondération des différentes variables économiques qui doivent être prises en compte pour déterminer le salaire minimum.

Observatrice, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union, qui représente plus de 50 millions de travailleurs dans le monde. Nous avons lu les rapports et recommandations des commissions sur l'application de la convention et, en particulier, nous avons pris note de la recommandation faite au gouvernement bolivien de mener de bonne foi des consultations approfondies avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives en matière de fixation du salaire minimum et de tenir compte des besoins des travailleurs et de leurs familles pour déterminer le niveau du salaire minimum.

La Centrale ouvrière bolivienne (Central Obrera Boliviana, COB) nous a fait savoir que, en 2019, le gouverne-

ment bolivien a organisé des consultations et des négociations avec l'organisation représentative des employeurs et avec la COB afin d'établir et d'ajuster le salaire minimum national. Comme vous le savez peut-être, en Bolivie, le salaire minimum est le montant le plus bas qu'un travailleur peut légalement recevoir pour son travail, ce qui signifie que les employeurs boliviens qui ne paient pas le salaire minimum peuvent être sanctionnés par le gouvernement bolivien. Nous avons cru comprendre que cette année, en 2019, la seule proposition émanant des organisations d'employeurs était de ne pas augmenter, donc de «geler» le salaire minimum national, alors que la COB a mené de vastes consultations nationales avec ses membres et présenté ses propositions et recommandations au gouvernement.

En juin 2019, le salaire minimum national s'élève à 2 122 bolivianos par mois, ce qui équivaut à 306 dollars E.-U. par mois. Il peut être utile de rappeler que, entre 2001 et 2019, le salaire minimum moyen en Bolivie se situait autour de 1 009 bolivianos par mois (environ 140 dollars E.-U. par mois) et qu'il est resté stable autour de 55 dollars E.-U. par mois en 2001. Nous constatons donc que, depuis l'entrée en fonctions du Président Evo Morales en 2006, le salaire minimum a augmenté de plus de 300 pour cent dans l'intérêt des travailleurs. Cette dernière augmentation en 2019, d'environ 3 pour cent, est légèrement supérieure au taux d'inflation de 2,3 pour cent (selon le FMI) et demeure inférieure au taux de croissance annuel du pays, qui est d'environ 5 pour cent (selon la Banque mondiale).

«L'augmentation des revenus réels des travailleurs dans le but de stimuler la demande intérieure demeure l'un des piliers de la croissance économique soutenue de la Bolivie, qui est restée le leader sud-américain ces dernières années.» Comme l'a indiqué le vice-ministre du Travail, Hector Hinojosa, les augmentations consécutives du salaire minimum dans l'Etat plurinational de Bolivie ces dernières années correspondaient à une croissance économique soutenue et au développement des marchés intérieurs, ainsi qu'au développement des secteurs productifs et des services.

Il y a déjà plusieurs années, la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) des Nations Unies déclarait: «Les augmentations progressives du salaire minimum contribuent à réduire les inégalités et n'ont pas d'effets négatifs significatifs sur le niveau global de l'emploi.» Compte tenu des progrès réalisés lors des récentes négociations sur le salaire minimum national entre le gouvernement et la COB, nous considérons qu'il est important d'encourager le gouvernement bolivien à continuer à faire progresser et à mettre en œuvre le dialogue social et à poursuivre tous les efforts pour amener les employeurs à négocier de bonne foi. IndustriALL espère que la COB continuera à soutenir la mise en œuvre d'une politique économique socialement responsable et inclusive.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela remercie le représentant de l'Etat plurinational de Bolivie de son exposé sur le respect de la convention. Nous apprécions que, dans le cadre du respect de la convention, le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie soit conscient de la nécessité de protéger les travailleurs contre les bas salaires afin de réduire l'extrême pauvreté et de permettre aux travailleurs de satisfaire leurs propres besoins et ceux de leurs familles, selon des facteurs socio-économiques.

Comme l'a déclaré le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie, ce dernier développe le dialogue et les consultations avec les secteurs concernés par la fixation du salaire minimum. Nous sommes certains que le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie continuera de se conformer à la convention en fixant le salaire minimum avec des augmentations qui continuent de profiter aux travailleurs.

Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela espère que les conclusions de la commission, fruit de ce débat, seront objectives et équilibrées et qu'elles seront fondées sur les explications et détails fournis par le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie.

Membre employeur, Chili – La commission doit étudier à nouveau le cas de l'Etat plurinational de Bolivie concernant la mise en œuvre de la convention n° 131. Nous constatons malheureusement, comme l'a fait la commission d'experts dans son observation de 2018, que le gouvernement bolivien n'a pas respecté les recommandations qui faisaient partie des conclusions formulées l'année dernière par la présente commission.

Nous craignons notamment que le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie continue à ne pas mener de consultations approfondies et de bonne foi avec la CEPB, qui est l'organisation d'employeurs la plus représentative. Cette situation, qui perdure depuis de nombreuses années et qui a fait l'objet de plusieurs observations de la commission d'experts depuis 2004, doit être corrigée le plus rapidement possible afin de protéger le travail décent et la pérennité de l'activité économique. Imposer des augmentations du salaire minimum sans tenir compte des diverses réalités du secteur privé crée des incertitudes qui peuvent finir par rendre l'activité entrepreneuriale formelle non viable, d'où l'importance de prendre en considération les critères et les propositions des employeurs et des travailleurs lors de la fixation du salaire minimum.

Un rapport de l'OIT daté d'avril 2018 souligne que l'économie informelle emploie plus de 60 pour cent de la population active mondiale. Le travail informel dans l'Etat plurinational de Bolivie est également très répandu. Pour cette raison, il est important que le gouvernement dialogue avec tous les partenaires sociaux afin de recevoir leurs contributions et être ainsi en mesure de générer des politiques publiques qui favorisent le travail formel et protégé. En ce sens, imposer des augmentations du salaire minimum sans tenir compte de leur impact sur l'activité privée peut retarder la régularisation de l'emploi, affectant ainsi la durabilité des entreprises formelles.

Compte tenu de ce qui précède, et comme l'a fait la commission d'experts dans son observation de 2018 et dans ses observations précédentes adoptées en 2004, 2006, 2007, 2008 et 2009, nous demandons respectueusement au gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie de procéder sans plus attendre à des consultations approfondies et de bonne foi avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les représentatives sur la fixation des salaires minima, et de répondre à la demande formulée l'an passé par la présente commission, qui demandait qu'une mission de contacts directs de l'OIT se rende en Bolivie dans les plus brefs délais afin d'essayer d'établir les faits et d'examiner in situ les possibilités de résolution des problèmes qui se posent.

Membre travailleur, République bolivarienne du Venezuela – Les travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela soutiennent leurs camarades de la COB dans toutes les actions entreprises afin de défendre les salaires des travailleurs face aux chocs provoqués par l'inflation. Nous soutenons le gouvernement bolivien, dirigé par le camarade Evo Morales, représentant de la classe ouvrière et paysanne, dans ses efforts pour maintenir le pouvoir d'achat des salariés et dans les consultations et dialogues sociaux entrepris avec la participation de la COB et de la CEPB. Notre attention a particulièrement été attirée par le fait que les travailleurs et le gouvernement affirment que des consultations et des dialogues sociaux ont eu lieu pour déterminer le salaire minimum, le 1^{er} mai 2018 et à deux reprises en 2019, et que les employeurs indiquent qu'ils n'ont pas été consultés.

En République bolivarienne du Venezuela, les employeurs gardent un silence quasi absolu sur la hausse de l'inflation, principalement causée par des hausses de prix

manigancées qui ne concordent pas avec les structures des coûts de production, en même temps qu'ils protestent de façon scandaleuse quand un gouvernement œuvrant en faveur de la justice et de la paix fixe, par le biais du dialogue social, des augmentations salariales visant à protéger les travailleurs contre l'inflation afin de leur permettre de bénéficier du pouvoir d'achat minimum pour survivre.

Ce comportement de la CEPB semble s'inscrire dans un cycle répétitif propre aux organisations d'employeurs affiliées à l'OIE, qui ne cherchent qu'à entrer en conflit avec les gouvernements qui, comme c'est le cas du gouvernement bolivien, développent des politiques de justice sociale, maintiennent une politique de croissance productive, garantissent l'ajustement de la répartition des richesses, s'occupent de la sécurité sociale des travailleurs formels et informels, ainsi que du travail digne et des paysans.

Nous mettons en garde contre l'application de mesures d'ingérence dans les affaires intérieures de la Bolivie qui, loin d'être un facteur de promotion du dialogue social et de la paix, deviennent une vitrine publicitaire et médiatique visant à jeter le discrédit à l'échelle mondiale sur le gouvernement bolivien et la société bolivienne, comme cela s'est produit récemment pour la République sœur du Nicaragua et pour la République bolivarienne du Venezuela. Ces tentatives de discrédit ont pour objectif de masquer les énormes progrès sociaux, qui donnent lieu a posteriori à des mesures collectives progressives. Enfin, nous soutenons le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie et l'encourageons à poursuivre ses actions en faveur d'un dialogue social plus approfondi.

Membre gouvernementale, Chine – La délégation chinoise a écouté attentivement la déclaration faite par le représentant du gouvernement bolivien. Nous avons remarqué que, au cours des dernières années, le gouvernement bolivien a mis en place un mécanisme de consultation sur les salaires des employés, un mécanisme de dialogue avec les partenaires sociaux et des politiques relatives à la détermination des salaires au profit des employeurs et des employés. L'écart salarial entre les travailleurs et le nombre de pauvres ont été réduits de manière efficace et le PIB par habitant, le nombre d'entreprises et la taille de la classe moyenne ont continué à augmenter. Nous pensons que le gouvernement bolivien a fait preuve d'une volonté politique positive et déployé des efforts tangibles pour se conformer aux conventions internationales applicables. La délégation chinoise soutient la poursuite du dialogue entre le gouvernement bolivien et les partenaires concernés et espère que l'OIT apportera l'assistance technique nécessaire au gouvernement bolivien.

Membre gouvernementale, Cuba – Le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie a indiqué avoir mis en place un mécanisme de consultation tripartite directe pour fixer le salaire minimum et de dialogue social avec les partenaires sociaux concernés. Il a également déclaré que le dialogue social comprend des consultations concrètes, par le biais de groupes de travail établis au plus haut niveau. Il a fait référence à la présente commission qui a tenu compte de la position de tous les partenaires dans le processus d'augmentation du salaire minimum. Pour ce faire, il a pris en considération les besoins des travailleurs et de leurs familles, le coût de la vie, les facteurs économiques, les niveaux de productivité au travail, entre autres aspects pertinents. La politique salariale du gouvernement a eu un effet positif sur la réduction du chômage en faveur de l'investissement public et social, le tout dans l'intérêt de toute la population. Les résultats présentés parlent d'eux-mêmes et témoignent de la volonté politique du gouvernement ainsi que de son engagement à respecter la convention, de manière à pouvoir appliquer les mesures qui sont les siennes dans un climat de coopération et d'échange, sans avoir à subir de pressions qui pourraient fausser le sentiment de garant de la justice sociale qu'il tient à avoir.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Je prends la parole au nom du Conseil de coordination syndicale d’Afrique australe (SATUCC) au sujet de l’application de la convention n° 131 par l’Etat plurinational de Bolivie. En ce qui concerne l’affirmation des employeurs selon laquelle les augmentations du salaire minimum dans l’Etat plurinational de Bolivie entraînent une croissance du secteur informel, il serait important de demander aux employeurs sur quelles données ils fondent cette allégation.

Bien qu’il ne semble malheureusement pas y avoir de données disponibles sur l’évolution de l’activité de l’économie informelle au cours des trois dernières années, le ministère de l’Economie et des Finances publiques de l’Etat plurinational de Bolivie a signalé que la part du secteur informel a considérablement diminué au cours des deux dernières décennies, passant de 68 pour cent en 1991 à 46 pour cent en 2015. En outre, la partie la plus importante de la baisse du secteur informel a précisément été enregistrée entre 2006 et 2015. Cette baisse correspondait exactement aux augmentations du salaire minimum qui ont eu lieu régulièrement depuis 2006 dans l’Etat plurinational de Bolivie. Le ministère a également indiqué que ce recul du secteur informel était le deuxième plus important parmi les 158 pays étudiés, après l’Uruguay.

Au niveau international, plusieurs études, en particulier une étude réalisée par des économistes de l’OCDE sur l’effet des salaires minima dans dix pays émergents, ont conclu que les salaires minima ne semblent pas entraîner de croissance du secteur informel. En réalité, des études montrent que le salaire minimum aide à résoudre les problèmes de pauvreté des travailleurs.

Compte tenu des progrès réalisés dans les récentes négociations sur le salaire minimum national entre le gouvernement et la COB, nous estimons qu’il est important d’encourager le gouvernement bolivien à continuer de promouvoir le dialogue social et à poursuivre tous les efforts nécessaires pour faire en sorte que les employeurs participent en toute bonne foi aux négociations.

Membre gouvernemental, Inde – Ma délégation souhaite la bienvenue à la délégation du gouvernement de l’Etat plurinational de Bolivie et la remercie pour sa mise à jour détaillée de la situation dans le pays. Nous apprécions le programme de développement économique inclusif que le gouvernement bolivien poursuit activement tout en prenant des mesures positives pour s’acquitter de ses obligations internationales en lien avec le travail décent et la justice sociale. Ces mesures concernent notamment la fixation des salaires minima, en pleine conformité avec l’objet et le but de la convention, le gouvernement ayant recours à la souplesse que prévoit la convention, de manière à pouvoir s’adapter au contexte et aux priorités nationales. Les mesures prises par le gouvernement de l’Etat plurinational de Bolivie en vue d’instaurer une politique salariale et un mécanisme de dialogue social équilibrés, en particulier avec les représentants des personnes les plus vulnérables, ont permis de réduire de manière tangible et substantielle les écarts salariaux nationaux et les niveaux de pauvreté tout en améliorant le niveau de vie de la population. Ces avantages viennent s’ajouter aux autres avantages pour l’économie générale et pour la société, et l’ensemble crée une situation favorable tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Nous demandons à l’OIT et à ses Etats Membres de collaborer de manière constructive avec le gouvernement de l’Etat plurinational de Bolivie et de l’appuyer pleinement, notamment par le biais des travaux de la commission, dans la réalisation de ses objectifs sociaux et économiques liés au travail, de même que dans le respect de ses obligations internationales dans ce domaine. Nous saisissons cette occasion pour souhaiter au gouvernement de l’Etat plurinational de Bolivie le plein succès dans la poursuite de ses efforts.

Membre gouvernementale, Argentine – Le gouvernement argentin réaffirme une fois de plus son attachement au dialogue social, ainsi qu’à cette Organisation en cette année célébrant son centenaire. Nous remercions les représentants des gouvernements et les différents partenaires sociaux qui ont pris la parole sur ce point de l’ordre du jour. Nous avons écouté attentivement l’intervention du gouvernement de l’Etat plurinational de Bolivie, qui a exposé en détail les mesures mises en œuvre afin de parvenir à une économie croissante et stable qui crée des emplois et qui, par conséquent, ont permis de réduire sensiblement le taux de chômage et la pauvreté.

L’Etat plurinational de Bolivie a adopté la convention n° 131 en tenant compte de la nécessité de compléter la protection des travailleurs contre les bas salaires. Il apparaît que la politique de fixation des salaires dans ce pays a été bénéfique tant pour le secteur privé que pour les travailleurs. La Banque mondiale a reconnu que la Bolivie est l’un des premiers pays d’Amérique à réduire les inégalités salariales.

L’Etat plurinational de Bolivie, grâce à la convention n° 131 et à son application effective dans le monde du travail, rend leur identité et leur dignité aux travailleurs et, d’autre part, suit les directives du Programme de développement durable à l’horizon 2030 et s’affirme en tant que futur membre à part entière de la déclaration socioprofessionnelle du Marché commun du Sud (MERCOSUR) qui fixe un salaire minimum obligatoire.

L’Argentine encourage le gouvernement de l’Etat plurinational de Bolivie à poursuivre ses efforts pour renforcer les mécanismes de consultation approfondie avec les partenaires sociaux, en garantissant leur pleine participation lors de la définition du salaire minimum et en apportant une solution définitive à cette plainte, et suggère d’accepter la mission de contacts directs, comme indiqué lors de la Conférence de l’année dernière, visant à la participation et à l’accompagnement, afin que tous les partenaires sociaux se sentent concernés et participent aux réalisations du gouvernement bolivien.

Membre travailleur, Nicaragua – Avant de commencer ma déclaration, je voudrais exprimer notre solidarité au gouvernement, au peuple ainsi qu’à la famille du mineur qui est mort aujourd’hui des suites d’un accident dans une mine au Chili.

Dans la vie, nous rencontrons des options qui nous gouvernent, l’idéal et la réalité, le désirable et le possible. Dans quelle case classons-nous le cas qui nous occupe aujourd’hui? L’idéal pour les entrepreneurs est qu’aucune augmentation du salaire minimum ne soit accordée, la réalité est que les travailleurs ont besoin de meilleurs revenus pour mieux vivre et, en ce sens, le gouvernement choisit la meilleure option et continue donc à réduire la pauvreté.

Lorsque le patronat utilise le consensus comme veto, comme dans le cas présent, il convient de chercher des solutions bilatérales ou unilatérales. De l’expérience du modèle et de l’alliance, du consensus et du dialogue pratiqués au Nicaragua, lorsque le salaire minimum est défini dans la commission tripartite, si les travailleurs et les employeurs ne parviennent pas à un accord, le gouvernement définit les pourcentages d’augmentation qui seront appliqués et, même si le résultat ne convient pas à tout le monde, la décision est respectée.

Le gouvernement de l’Etat plurinational de Bolivie, dirigé par le Président Evo Morales, a développé l’économie avec une croissance soutenue, la plus élevée de la région andine, grâce à des programmes sociaux qui ont permis de réduire la pauvreté. Il a été démontré que, plus le revenu économique est élevé, plus le pouvoir d’achat des travailleurs est élevé, ce qui permet l’échange et la circulation de biens et renforce le marché, qui génère plus de ventes et de profits pour les entrepreneurs. Par conséquent, lorsqu’ils

s'opposent à des décisions fondées sur la répartition des richesses, ils nuisent à leurs propres intérêts.

Il est récurrent que les entrepreneurs fassent venir devant la présente commission des gouvernements qui cherchent à appliquer des lois nationales visant à rétablir des droits salariaux adéquats en fonction du niveau de vie. En tant que travailleurs, nous reconnaissons que le tripartisme est un modèle nécessaire pour créer de bonnes relations entre les partenaires sociaux, et c'est pourquoi nous exhortons le gouvernement à continuer de renforcer cet espace conformément aux dispositions de la convention.

Membre gouvernemental, Algérie – Je voudrais tout d'abord remercier le gouvernement de la Bolivie pour les informations concernant la détermination du salaire minimum. L'Algérie estime que les arguments présentés par le gouvernement sont tout à fait louables et que le travail doit continuer pour établir les critères de fixation des salaires minima. Cela va dans le sens de ce que prône la convention pour ce qui est de la fixation des salaires minima ainsi que ce qui figure dans l'article 3 de cette convention, qui tient compte en particulier des besoins des travailleurs et de leurs familles ainsi que de tous les facteurs économiques afférents.

En fait, la convention offre plusieurs dispositions souples pour ce qui est de l'adoption de critères adéquats pour la fixation des salaires minima en fonction des réalités de chaque pays. C'est pour cela que l'Algérie estime que le gouvernement de la Bolivie a assumé sa responsabilité pour garantir la prise en compte des conditions économiques et sociales pour ce qui est de la fixation de ces salaires minima.

En conclusion, les concertations avec les travailleurs et les employeurs et l'engagement à respecter la convention peuvent avoir le meilleur impact pour ce qui est de la fixation des salaires minima, mais cela doit se faire dans le cadre des travaux qui sont déjà en cours.

Membre employeur, Honduras – Aujourd'hui, nous exprimons une fois de plus le manque de respect du gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie envers les employeurs de ce pays. Nous regrettons que le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie ne se soit pas conformé aux conclusions claires de la commission lors de la 107^e Conférence internationale du Travail en 2018, faisant ainsi preuve de mépris à l'égard des organes de contrôle de l'OIT.

Il n'est pas possible que, dans l'Etat plurinational de Bolivie, les salaires minima continuent d'être fixés sans tenir compte de critères techniques tels que, entre autres, l'inflation et les indices de productivité. Il est encore plus grave et inquiétant que le salaire minimum soit fixé sans consultation approfondie des employeurs, qui ont la responsabilité louable de créer des emplois décents dans ce pays. Nous nous demandons comment créer des emplois décents si l'autorité responsable de la protection des droits découlant des normes internationales du travail n'en respecte pas les dispositions. Le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie a appliqué des augmentations disproportionnées et très éloignées de la réalité économique du pays de 2006 à cette année.

L'augmentation du salaire minimum national a atteint le pourcentage cumulé de plus de 300 pour cent, suite aux augmentations qui ont eu lieu chaque année, ce qui augmente la croissance du secteur informel dans ce pays.

Il ne s'agit pas seulement d'une violation de l'obligation de consultation pour la fixation du salaire minimum en vertu de la convention ni d'une violation de l'obligation découlant d'une disposition technique d'une convention. Il s'agit d'une grave violation des principes fondamentaux qui ont inspiré la création de l'OIT.

Il n'est pas possible que, malgré les conclusions de la commission d'experts annexées à son rapport de suivi de la Conférence de l'an dernier, le gouvernement de l'Etat

plurinational de Bolivie n'ait pas encore répondu à la demande de la commission d'envoyer une mission de contacts directs.

La situation dans l'Etat plurinational de Bolivie est très grave et nous demandons donc catégoriquement qu'un paragraphe spécial soit inclus dans le rapport général pour souligner la situation préoccupante qui règne actuellement en Bolivie.

Membre travailleur, Argentine – Je prends la parole au nom de la Confédération générale du travail de la République argentine (CGT-RA), de la Centrale des travailleurs d'Argentine (CTA de los Trabajadores) et de ma centrale, la Centrale des travailleurs d'Argentine (CTA Autónoma). La commission d'experts a noté que la Commission de la Conférence avait instamment prié le gouvernement de procéder sans attendre à des consultations approfondies et de bonne foi, en tenant compte des besoins des travailleurs et des facteurs économiques, conformément à l'article 3 de la convention, d'avoir recours à une assistance technique et d'accepter une mission de contacts directs.

La commission d'experts a noté que le gouvernement indique dans son rapport que le salaire minimum a été augmenté, qu'il tient compte de facteurs socio-économiques tels que l'inflation, la productivité et les indices des prix à la consommation, et que des consultations informelles ont eu lieu avec la CEPB et la COB. Le gouvernement déclare également que les deux parties ont campé sur leurs positions et qu'il a donc pris des décisions en conséquence.

Dans ses conclusions, la commission d'experts regrette l'absence d'autorisation pour la mise en place de la mission de contacts directs. Il est important de noter que, dans son analyse, la commission d'experts ne mentionne que les questions formelles qui expliquent le non-respect des conclusions. Toutefois, au-delà des questions formelles, nous estimons que des progrès significatifs ont été réalisés tant au niveau des facteurs économiques qu'au niveau de l'institution du salaire minimum qui, à notre avis, constitue une partie substantielle des objectifs de la convention.

La consultation peut être informelle, conjointe, individualisée, périodique, simultanée, sous quelque forme que ce soit, selon les us et coutumes de chaque gouvernement. Dans cet esprit, la recommandation n° 113 ne fournit aucune forme pour la mise en œuvre de cette consultation et, dans le même ordre d'idées, le Comité de la liberté syndicale, dans le cas n° 1533, ne fait allusion à aucune forme particulière. La consultation n'est pas une institution qui se réfère uniquement à la convention n° 131 mais à de nombreuses normes internationales telles que des conventions, des recommandations et des déclarations qui y font référence dans le cadre d'un système de relations tripartites. La consultation fait partie du système proposé par l'OIT il y a cent ans, correspond à la poursuite d'intérêts communs de parties naturellement antagonistes, mais n'est pas, comme l'ont dit ici les employeurs, une négociation collective. La convention n° 98 n'est pas applicable et il serait souhaitable que la commission d'experts procède à une analyse plus générale dans les conclusions de la convention n° 131, en tenant compte des résultats et en analysant si ceux-ci sont conformes à l'institution du salaire minimum.

Il convient d'évaluer si cet instrument très important remplit sa mission et s'il est en phase avec les besoins des travailleurs. Je crois donc que, s'il remplit ces conditions, le mode de consultation, bien qu'important, n'est pas aussi crucial. Nous pensons qu'en ce sens des progrès substantiels ont été réalisés dans la fixation du salaire minimum, dans la réalisation de l'objectif à atteindre et dans la croissance soutenue du salaire réel.

La fixation du salaire minimum vital et mobile est d'une importance fondamentale pour établir le point de départ des négociations collectives sur les salaires et, aux fins de la convention, aucun travailleur ne peut en être exclu. C'est pourquoi le salaire minimum vital et mobile a été, dans

l'histoire du capitalisme, un instrument des Etats pour faire face aux crises. Il est fondamental dans la mise en œuvre des politiques anticycliques, et nous espérons que le document du centenaire inclura l'institution et que la convention sera incluse dans les conventions fondamentales de l'OIT.

Membre gouvernementale, Uruguay – Bien que l'Uruguay fasse partie des nombreux pays du GRULAC qui sont déjà intervenus, il souhaite s'exprimer aujourd'hui à titre national. Notre gouvernement apprécie particulièrement certains des indicateurs mentionnés dans le rapport, tels que l'amélioration du coefficient de Gini, l'augmentation des salaires réels et la réduction de l'extrême pauvreté, qui indiquent que des décisions ont été prises par le gouvernement dans le but d'améliorer les salaires, ce qui se traduit par une meilleure qualité de vie pour la population.

Dans le même temps, nous reconnaissons que le gouvernement bolivien s'efforce de promouvoir le dialogue social et de trouver une solution satisfaisante pour toutes les parties par le biais de la négociation collective, conformément au contexte et aux caractéristiques du pays.

Il convient de mentionner que l'article 3 de la convention établit des critères qui doivent être pris en compte lors de l'établissement du salaire minimum: les besoins des travailleurs et de leurs familles, compte tenu du niveau général des salaires dans le pays, le coût de la vie, les prestations sociales et le niveau de vie par rapport aux autres groupes sociaux, ainsi que des facteurs économiques, notamment les niveaux de productivité et l'opportunité d'atteindre et de maintenir un niveau élevé d'emploi.

Dans ce sens, et compte tenu de l'aspect alimentaire des salaires, nous sommes d'avis que, par rapport aux conclusions de la dernière Conférence, le gouvernement bolivien a fait des efforts importants pour promouvoir des accords qui incluent tous les travailleurs, en donnant la priorité au bien-être de son peuple et aux besoins des travailleurs qui reçoivent un salaire inférieur. Cela a conduit à d'importants progrès pour la société bolivienne.

Nous encourageons le gouvernement et les partenaires sociaux à poursuivre le dialogue afin de trouver des solutions satisfaisantes pour tous et de continuer à offrir protection et avantages à la société bolivienne.

Membre employeur, Brésil – C'est un cas que nous connaissons bien au sein de la présente commission et pour lequel nous demandons que le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie prenne les mesures nécessaires pour se conformer à la convention. Depuis plus de dix ans, les employeurs de l'Etat plurinational de Bolivie n'ont pas participé au dialogue social, comme le prévoient les principes de la convention, sur la fixation du salaire minimum.

La commission a recommandé à plusieurs reprises au gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie de mener les consultations tripartites nécessaires, en écoutant véritablement les employeurs, comme le prévoit l'article 1 de la convention, et que les salaires minima soient établis après des consultations approfondies avec les partenaires sociaux. Cela ne s'étant pas produit, la présente commission a dû formuler ces trois dernières années des recommandations allant dans le même sens. A huit reprises depuis 2006, les membres de la présente commission ont demandé une réponse concrète aux revendications des employeurs de l'Etat plurinational de Bolivie.

Les employeurs sont très préoccupés par le fait que, depuis de nombreuses années, aucune preuve tangible de consultations approfondies avec les partenaires sociaux, en particulier avec les employeurs de l'Etat plurinational de Bolivie, n'a été fournie, comme l'indiquent depuis longtemps les conclusions de la commission.

Les employeurs brésiliens demandent le rétablissement d'un dialogue social tripartite dans l'Etat plurinational de Bolivie, afin que le respect de la convention soit effectif, au risque d'aggraver les dangereux chiffres relatifs au secteur informel dans le pays. Nous exhortons également le

gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie à se conformer aux recommandations formulées par la présente commission en 2018 afin qu'une solution définitive puisse être trouvée, que les dispositions de la convention puissent être respectées et que des consultations efficaces et approfondies puissent être menées avec les employeurs boliviens.

Membre gouvernemental, Egypte – Nous remercions le représentant du gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie pour les informations qui ont été fournies à la commission sur les mesures prises par le gouvernement pour appliquer les dispositions de la convention. Nous avons entendu parler de consultations qui ont eu lieu avec les partenaires sociaux pour examiner tous les éléments pris en considération lors de l'établissement du salaire minimum. En tenant compte de ce que nous avons entendu et de l'importance d'un salaire minimum pour la justice sociale avec tous les partenaires sociaux, nous devons reconnaître la valeur des mesures prises par le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie pour appliquer efficacement la convention et nous le prions instamment de poursuivre le dialogue avec l'ensemble des partenaires sociaux afin de décider à quel niveau établir le salaire minimum. Nous pensons qu'il convient de tenir compte de ces facteurs lors de la rédaction des conclusions.

Membre employeur, Uruguay – Le gouvernement a fait état de la croissance économique de l'Etat plurinational de Bolivie, sa stabilité politique et sociale, la diminution de la pauvreté et l'amélioration des conditions sociales en général, notamment celles des plus démunis. Les améliorations sociales sont une réalisation très importante pour n'importe quel pays, en particulier dans notre région d'Amérique latine où les problèmes sont très importants. Nous devons souligner, et nous en réjouir, de toutes les améliorations apportées à cet égard. Cependant, cela n'a aucun rapport avec l'observation faite par l'OIT et notre commission et pourrait même être omis lors de la formulation des conclusions de cette session.

Au vu des faits, nous constatons qu'il n'a pas été possible de démontrer que des consultations «approfondies» ont été menées avec les employeurs, comme l'exige la convention. Au contraire, nous pouvons dire que la situation est plus grave que lorsque nous avons abordé cette affaire l'année dernière. Le 30 avril de cette année, le gouvernement a signé un accord avec la centrale syndicale bolivienne qui, outre la négociation du salaire minimum, traite des questions relatives aux normes du travail, à la production et à l'économie. Il n'y a pas eu de dialogue. Les employeurs n'ont été entendus sur aucune de ces questions. Et l'absence de dialogue pour établir un salaire minimum n'est qu'un signal qui devrait nous alerter.

De l'expérience de l'OIT, il est facile d'anticiper ce qui se passe lorsque, dans l'un de nos pays, pendant longtemps, un des partenaires sociaux est ignoré, exclu ou relégué d'un véritable dialogue. Nous espérons que l'OIT apportera un soutien concret à l'Etat plurinational de Bolivie et que l'Etat plurinational de Bolivie l'acceptera, afin qu'il puisse se conformer à la convention dès que possible.

Représentant gouvernemental – A ce stade, il nous appartient de clarifier certains aspects. Premièrement, nous avons souligné que, au cours de ces treize années au pouvoir, nous avons réussi à établir la stabilité économique de notre pays. On peut notamment s'en rendre compte par le fait que la crise internationale n'a pas affecté le secteur privé de notre pays. Deuxièmement, une sécurité absolue a été mise en place pour le système financier qui a connu une croissance considérable.

Le représentant des travailleurs a cité une source du FMI indiquant que l'économie sera sérieusement affectée. Nous avons une autre source du FMI qui dit que l'Etat plurinational de Bolivie connaîtra la plus forte croissance de la ré-

gion en 2019. Nous pensons avancer de manière responsable, nous n'évaluons pas nous-mêmes la stabilité économique de notre pays, ce sont des tiers qui voient de près comment nous gérons le pays qui s'en chargent. A cet effet, nous avons des critères très positifs de la Banque mondiale elle-même et de la CEPALC qui soulignent le développement économique et la stabilité économique de notre pays.

Les représentants des employeurs ont été clairs lorsqu'ils ont fait remarquer qu'il y avait eu deux réunions. En effet, nous l'avons fait remarquer au début, deux réunions ont été organisées et la question des salaires a été abordée. Le représentant des employeurs dit que la question des salaires n'a pas été abordée. Toutefois, le représentant des employeurs de l'Etat plurinational de Bolivie, M. Pablo Carasco, a souligné deux aspects qui auraient été abordés lors des réunions: il a dit que, dans l'Etat plurinational de Bolivie, il existe un salaire minimum et un salaire de base. Cela montre que, lors de ces réunions, la question du salaire, du salaire minimum et du salaire de base a été examinée. A cet effet, il est également nécessaire de garder à l'esprit la manière dont les médias de mon pays ont parlé de ces réunions. Un média de presse précise, en citant M. Luis Barberi, président de la CEPB, que «ce fut une réunion très positive pendant laquelle le secteur privé, chargé de la direction de la CEPB, a pu exprimer ses préoccupations, ainsi que son intention de travailler pour l'Etat plurinational de Bolivie». En ce qui concerne plus particulièrement la question des salaires, M. Barberi fait référence à une autre publication lorsqu'il a non seulement parlé du salaire minimum et du salaire de base, mais aussi des pourcentages. Concernant le pourcentage proposé par les employeurs et le pourcentage proposé par les travailleurs, l'inflation, la croissance du PIB et tous les autres critères ont été analysés. A la fin de la réunion, le président de la CEPB a souligné que, comme en témoignent les médias: «le pourcentage d'augmentation me semble légèrement plus élevé que ce à quoi nous nous attendions, que ce qui peut être donné, en faisant des efforts pour couvrir l'érosion des salaires due à l'inflation. Nous avons proposé 2 pour cent d'augmentation pour compenser l'inflation de 1,5 pour cent.» En d'autres termes, le but de ces dialogues était de régler les questions de salaire.

Nous veillons avec une grande responsabilité à l'application de la convention. En outre, il convient de noter un autre point. Pendant une des interventions, il a été souligné que, dans l'Etat plurinational de Bolivie, les employeurs ne sont pas autorisés à s'approcher du ministère du Travail ou d'y pénétrer.

Des réunions ont eu lieu avec le représentant des employeurs du pays lors d'une réunion économique et nous lui avons clairement fait part d'une réunion avec la Chambre nationale des exportateurs de Bolivie au ministère adjoint de l'Emploi, dans les locaux du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Protection sociale de l'Etat plurinational de Bolivie. Il est faux d'affirmer que nos portes sont fermées; elles sont toujours ouvertes et nous-mêmes sommes toujours ouverts à tout dialogue sur n'importe quel sujet, car c'est là notre vocation démocratique.

Nous sommes préoccupés par la situation économique du pays et par la situation des employeurs. C'est à cette fin que nous mettons en œuvre des plans et des programmes d'emploi qui viennent s'ajouter aux réunions qui ont lieu pour fixer le salaire minimum. Lorsque nous mettons en œuvre ces plans et programmes d'emploi, nous aidons l'employeur à divers égards, car nous comprenons que, pour l'employeur, cela peut représenter un coût de former un travailleur afin qu'il puisse travailler dans son usine. C'est pour cela que, en tant qu'Etat, nous subventionnons le processus de formation du travailleur. Autre exemple, nous assumons le coût de la charge sociale dans le régime de sécurité sociale à court terme lorsqu'il s'agit de pro-

grammes de soutien à l'emploi; voici un exemple de mesures prises afin de soutenir et de renforcer les employeurs du pays.

En ce sens, en tant qu'Etat bolivien, nous réaffirmons notre vocation démocratique, notre profond respect pour les processus d'intégration, et nous prenons très au sérieux le rôle de l'Organisation internationale du Travail. C'est pourquoi nous nous présentons devant la Conférence en proclamant haut et fort que la pratique démocratique dans l'Etat plurinational de Bolivie est une réalité absolue. Du fait même de notre Constitution, il est évidemment de notre devoir de respecter les conventions internationales et, comme nous l'avons dit, en ce qui concerne la convention, nous nous sommes également engagés à poursuivre un dialogue approfondi avec les partenaires sociaux afin de fixer le salaire minimum pour que celui-ci soit équilibré et adéquat.

Membres employeurs – Nous apprécions les interventions des gouvernements, des travailleurs et de nos collègues employeurs. Pour bien analyser le cas présent, nous devons examiner les faits. C'est un fait que le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie n'a pas mené de consultations approfondies avec les organisations d'employeurs les plus représentatives, libres et indépendantes sur la fixation du salaire minimum. C'est un fait également qu'il a pour politique de ne pas consulter les organisations d'employeurs. De même, il a signé un accord sur les augmentations de salaire uniquement avec les organisations de travailleurs. C'est un fait en outre qu'il n'a pas répondu à l'invitation de la commission d'envoyer une mission de contacts directs. Certaines personnes dans cette salle veulent minimiser ou simplement nier les faits précédents, et cela aussi est un fait.

Le débat ne devrait pas être de savoir s'il convient ou non d'augmenter le salaire minimum dans l'Etat plurinational de Bolivie, car cela aurait dû se produire par le biais de consultations approfondies avec les partenaires sociaux. Cela n'a pas été le cas et c'est aussi un fait.

Nous sommes toutefois heureux de constater les similitudes entre les positions du groupe des travailleurs, du groupe des employeurs et de nombreux gouvernements qui ont pris part au débat sur l'importance du dialogue social et de la consultation approfondie des partenaires sociaux, ainsi que sur la bonne foi dont ont fait preuve toutes les parties au cours du dialogue social.

Nous espérons que le gouvernement prendra bonne note des opinions exprimées et fera du dialogue social un outil pour l'instauration de bonnes relations avec les employeurs et les travailleurs, et avec l'intention légitime que la collaboration entre les partenaires sociaux et les gouvernements aboutisse à la conception et à la mise en œuvre de politiques en faveur des avantages sociaux. A cet égard, nous vous encourageons à vous approprier les concepts contenus dans la recommandation n° 113, qui nous invite à adopter des mesures adaptées aux conditions nationales dans le but de promouvoir une consultation et une collaboration efficaces dans les diverses branches de l'activité économique et au niveau national, entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre les organisations elles-mêmes afin d'atteindre des objectifs communs tels que le développement économique, l'amélioration des conditions de travail et l'amélioration du niveau de vie. La recommandation précise également que l'objectif de la consultation est de promouvoir la compréhension mutuelle et les bonnes relations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Nous suggérons respectueusement que l'Etat plurinational de Bolivie envisage de ratifier la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes inter-

nationales du travail, 1976. Cela témoignerait concrètement de la vocation au dialogue que le représentant du gouvernement a manifestée au cours de ce débat.

A ce stade de la discussion, il est devenu très clair que les employeurs considèrent le présent cas comme un cas grave. Il devrait également être pris en considération par les travailleurs et les gouvernements qui estiment que les Etats sont appelés à honorer leurs engagements internationaux et à respecter leur propre législation. Nous sommes témoins d'un cas grave de non-respect des normes qui exigent une consultation approfondie et de bonne foi. Cela se fait au détriment des employeurs, mais cela pourrait aussi se faire au détriment des travailleurs, avec lesquels nous sommes tous appelés à défendre également le principe qui a été violé.

Ce cas est grave à cause du sujet abordé. Nous savons que le dialogue social est un pilier de l'OIT. Mais il est également grave car il s'agit d'une omission consciente et délibérée. La commission doit insister sur cette gravité, sans quoi la crédibilité des mécanismes de contrôle des normes de l'OIT en souffrira irrémédiablement.

En 2018, nous avons clairement fait part de notre préoccupation au sujet de la déclaration faite par le représentant du gouvernement, qui a clairement indiqué que sa conduite, violant la convention, ne changerait pas. En effet, c'est ce qu'il s'est produit et c'est devenu évident au cours de ce débat.

Pour ces raisons, nous proposons que, dans les conclusions du présent cas, la gravité de la situation soit soulignée, que le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie soit de nouveau instamment prié de procéder immédiatement à des consultations approfondies avec les partenaires sociaux concernant la fixation du salaire minimum et qu'il en rende compte à la commission d'experts dans son prochain rapport en vue de la réunion de 2019. Nous proposons également qu'il lui soit demandé d'accepter sans délai une mission de contacts directs et l'assistance technique du Bureau.

Enfin, en raison de la gravité du cas présent, nous demandons que les conclusions le concernant fassent l'objet d'un paragraphe spécial du rapport de la présente commission.

Membres travailleurs – Comme nous l'avons expliqué pendant ce débat, le salaire minimum national a joué un rôle important dans les changements socio-économiques de l'Etat plurinational de Bolivie.

Dans le contexte de l'Amérique latine, les progrès de l'Etat plurinational de Bolivie sont remarquables. Selon des données actualisées de 2019, le salaire minimum de ce pays, exprimé en dollars des Etats-Unis, est le sixième salaire minimum le plus important de la région. Selon les données de la CEPALC, les prévisions de progrès en Amérique latine pour 2019 placent l'Etat plurinational de Bolivie au troisième rang. Le taux de croissance est de 4,3 pour cent, bien au-dessus de la moyenne régionale qui est de 1,7 pour cent.

Toutefois, l'argument selon lequel les salaires minima ont augmenté plus rapidement que l'inflation accumulée n'est pas fondé, car c'est là précisément l'une des fonctions que les salaires minima devraient remplir. La commission d'experts elle-même, dans son étude d'ensemble de 2014, a indiqué que: «bien que la convention ne précise pas les types de besoins à satisfaire, il convient de rappeler que, dans le préambule de l'OIT, l'urgence d'améliorer les conditions de travail, notamment en garantissant un salaire minimum vital adéquat, a été proclamée». Au chapitre I, la commission d'experts a souligné que la notion de salaire minimum représente plus que la simple satisfaction des besoins alimentaires, de logement, d'habillement, mais également la possibilité de participer à la vie sociale et culturelle du pays.

C'est précisément la participation croissante au revenu national qui permet d'accéder à – ou à se diriger vers – la

pleine participation et la vie sociale et culturelle de l'Etat plurinational de Bolivie. Il ne faut pas oublier que le salaire minimum doit tenir compte non seulement des besoins individuels des travailleurs, mais aussi de leurs familles. Comme il a été dit lors de la réunion d'experts de 1967, n'oublions pas que le salaire n'est pas une abstraction économique mais le gagne-pain de millions de personnes.

A titre d'exemple des effets vertueux d'un niveau adéquat de salaire minimum, l'Etat plurinational de Bolivie affiche une réduction de moitié de la malnutrition chronique des enfants en un peu plus d'une décennie, selon des rapports également rédigés par la CEPALC. Cependant, le progrès social ne se limite pas aux salariés mais s'étend à l'ensemble de la communauté. Selon *Oxford Economics*, parmi les villes qui connaîtront la plus forte croissance en Amérique latine en 2019 se trouve la ville de La Paz, devant toutes les grandes villes de la région. Pour qualifier la situation, nous devons tenir compte du fait que l'Etat plurinational de Bolivie est le pays qui a le plus augmenté le salaire minimum au cours de la dernière décennie en Amérique latine, sans avoir affecté les variables macroéconomiques les plus importantes et sans les effets inflationnistes rencontrés par les économies des autres pays.

Le processus de dialogue dans l'Etat plurinational de Bolivie s'inscrit dans le cadre d'une politique d'élimination de la pauvreté, et son expansion ne doit certainement pas être négligée au regard des progrès remarquables accomplis au cours des quinze dernières années.

Nous, les travailleurs, confirmons l'importance du dialogue social et des consultations nécessaires et efficaces avec les partenaires sociaux, avant la fixation du salaire minimum, et l'importance pour le groupe des travailleurs de la convention n° 131. Nous constatons que des progrès significatifs ont été réalisés dans ce domaine, et c'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à accepter la mission de contacts directs que la commission a recommandée en 2018, qui permettra de montrer les progrès réalisés.

Nous affirmons à nouveau que les consultations efficaces et la pleine participation des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs sont essentielles pour garantir les mécanismes qui permettent de fixer un salaire minimum solide, durable et largement accepté.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par le représentant du gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a rappelé l'importance de la pleine consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ainsi que les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima, comme le prévoit l'article 3 de la convention.

La commission a regretté que le gouvernement n'ait pas donné suite à toutes les conclusions de 2018 de la commission, en particulier le fait qu'il n'a pas accepté une mission de contacts directs.

La commission, une fois de plus, prie donc instamment le gouvernement de:

- **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 des salaires minima, les besoins des travailleurs et de leurs familles et les facteurs d'ordre économique, conformément à l'article 3 de la convention;**
- **se prévaloir sans tarder de l'assistance technique du BIT pour assurer le respect de la convention, en droit et dans la pratique.**

La commission demande au gouvernement d'élaborer, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, puis de soumettre à la commission d'experts un rapport détaillé d'ici au 1^{er} septembre

2019 sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de ces recommandations.

La commission, une fois de plus, prie instamment le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs de l'OIT avant la 109^e session de la Conférence internationale du Travail.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie prend dûment note des conclusions présentées par la commission et procédera à leur analyse.

Cela étant dit, nous ne pouvons que regretter que les conclusions ne reflètent pas nécessairement la discussion qui a eu lieu à la commission et ne mentionnent pas des points soulignés par les participants à la discussion, par exemple les réalisations et les progrès de la politique salariale mise en œuvre par l'Etat plurinational de Bolivie, en ce qui concerne la finalité de la convention qui est la fixation de salaires minima.

De plus, la discussion ne s'est pas focalisée sur l'absence de suivi; dans aucune intervention il n'a été indiqué que le gouvernement de l'Etat plurinational de Bolivie n'avait pas donné suite aux recommandations.

Nous voyons aussi que les conclusions ne font pas état de ce qui a été souligné par les différents pays et les autres intervenants; la politique salariale et la politique économique qui ont permis de fixer les salaires minima dans l'Etat plurinational de Bolivie depuis quatorze ans ont été fructueuses; et ce sont les acteurs eux-mêmes, qui sont intervenus dans la discussion, qui ont souligné et reconnu que ce sont d'autres organismes qui reconnaissent ces avancées.

Par conséquent, nous réaffirmons que la finalité de la convention est la fixation de salaires minima conformément à la convention, de façon à établir des salaires dignes pour les travailleurs qui sont en situation d'inégalité. Notre politique sera toujours conforme à notre vocation démocratique, c'est-à-dire gouverner en écoutant le peuple.

BRÉSIL (ratification: 1952)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

Une fois de plus, le Brésil a appris avec perplexité qu'il figurait sur la liste préliminaire des cas pouvant faire l'objet d'un examen au cours de la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2019.

A cette fin, à titre de rapport général, le Brésil reprend ci-après plusieurs éléments qui justifient son mécontentement face à l'attitude de cette CIT, surtout parce qu'il est l'un des pays ayant ratifié le plus de conventions internationales du travail et cherche, durablement et en conformité avec sa législation nationale, à conférer la plus grande efficacité à ces instruments.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

Il convient d'abord d'insister pour que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail (OIT), dont la mission première est de contrôler l'application effective des conventions internationales du travail – dans la mesure des possibilités des différents Membres de l'Organisation –, garde à l'esprit que les conventions peuvent être interprétées différemment lors de leur application dans les pays, notamment pour des raisons d'harmonisation du texte international et de la législation nationale.

Cela dit, le Brésil réaffirme qu'il n'a violé aucune des dispositions de la convention n° 98 de l'OIT en rédigeant la loi n° 13467 du 13 juillet 2017.

Prévalence de la négociation sur la législation (articles 611-A et 611-B de la consolidation des lois du travail)

Comme le Brésil l'a déjà précisé dans des documents qu'il a envoyés à l'OIT, les dispositions des articles 611-A et 611-B de la loi n° 13467 portant réforme de la consolidation des lois du travail (CLT) de 2017 sont parfaitement conformes au contenu de la convention n° 98 de l'OIT, surtout en ce qui concerne son article 4.

Suivant cet axe de réflexion, l'intention du Brésil en adoptant les dispositions susmentionnées était d'augmenter la sécurité juridique des instruments collectifs négociés entre les travailleurs et les employeurs. A cette fin, il a établi une liste de droits au travail qui pourraient faire l'objet de négociations collectives. Toutefois, souhaitant clairement préserver les intérêts supérieurs de la négociation collective, une disposition spécifique a été rédigée pour énumérer les thèmes qui ne peuvent pas être inclus dans des dispositions collectives, ainsi qu'une série de droits garantis dans la Constitution de 1988 de la République fédérative du Brésil. Il s'agit donc bien d'une législation moderne dans le sens où elle indique de façon transparente aux partenaires sociaux le champ d'application de la négociation collective.

La précision des thèmes pouvant faire l'objet de négociations collectives est en parfait accord avec le contenu de la convention n° 98 et, surtout, confère un caractère très concret à la Constitution de 1988 de la République fédérative du Brésil qui, depuis son adoption, promeut la négociation collective et considère la reconnaissance des conventions et des accords collectifs comme un droit fondamental des travailleurs.

Il convient également de souligner que, depuis son adoption en 2017, le système judiciaire, et surtout la Cour suprême du Brésil, s'est intéressé à plusieurs aspects de la loi n° 13467. Pourtant, la Cour suprême du Brésil n'a été saisie d'aucune action constitutionnelle relative à la prévalence de la négociation sur la législation (articles 611-A et 611-B). A cet égard, les différentes commissions du Parlement du Brésil ayant examiné le respect de la Constitution et de la convention par ces dispositions, et celles-ci n'ayant fait l'objet d'aucune révocation de la part de la Cour suprême du Brésil, il apparaît clairement qu'elles sont conformes au système juridique et ne violent aucune loi nationale ni internationale. Elles relèvent surtout d'une action démocratique et souveraine dont l'objectif principal est de permettre des négociations collectives, libres et volontaires en jouissant d'une sécurité juridique.

En ce qui concerne le nombre d'instruments collectifs, il convient de garder à l'esprit que le système de médiation, chargé d'enregistrer les instruments collectifs négociés par les syndicats, indique que des négociations collectives continuent d'être menées et enregistrées à un rythme proche de celui d'avant l'adoption de la loi n° 13467 de 2017. Quant aux chiffres précis, 13 435 instruments collectifs ont été signés en 2017, 11 234 en 2018 et 12 095 en 2019 (les chiffres se rapportant au premier trimestre de chaque année). Donc, si la comparaison entre les années 2017 et 2018 laisse apparaître une diminution de 16,38 pour cent, on note une évolution de 7,11 pour cent pour les années 2018 et 2019.

Compte tenu du temps raisonnable nécessaire aux parties pour appréhender le cadre réglementaire et l'appliquer, on peut en conclure que les négociations n'ont pas diminué de façon alarmante comme le prétendent ceux qui méconnaissent les données réelles. Par conséquent, dans la pratique, les articles 611-A et 611-B de la loi n° 13467 de 2017 ne constituent pas un obstacle à la poursuite de la négociation collective au Brésil.

*L'exception relative au paragraphe unique
de l'article 444 de la consolidation des lois du travail
(négociation individuelle)*

A aucun moment le Brésil n'a ignoré le caractère collectif des règles de la négociation. Toutefois, après avoir constaté qu'une petite proportion de travailleurs disposait d'un plus grand pouvoir de négociation par rapport aux employeurs, il a été décidé, uniquement dans ces cas, que la loi n° 13467 de 2017 conférerait davantage de poids aux négociations individuelles. Dès lors, les travailleurs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur qui percevaient un salaire au moins deux fois supérieur au plafond des prestations du régime général de sécurité sociale brésilien peuvent prévoir des conditions contractuelles qui, de leur point de vue, sont plus avantageuses pour eux.

D'autre part, comme précisé plus haut, cette possibilité concerne approximativement 1,45 pour cent des travailleurs couverts par la CLT et 0,25 pour cent de la population brésilienne. Même si certains clament que la négociation individuelle a remplacé la négociation collective, cette affirmation est erronée. Il convient de rappeler que l'objectif recherché était d'offrir à un groupe précis de travailleurs, détenant un plus grand pouvoir de négociation, la possibilité de mener des négociations qui satisferaient plus avantageusement leurs intérêts personnels.

*Réglementation s'appliquant aux travailleurs autonomes
ou indépendants (article 442-B du Code du travail)*

Comme c'est le cas de toutes les dispositions de la loi n° 13467 de 2017, la fonction première de l'article 442-B est de conférer une sécurité juridique aux travailleurs indépendants et aux entreprises. Dans ce domaine, le Parlement brésilien, conscient de la nécessité de légiférer sur des situations qui existaient de longue date dans la pratique, a compris qu'il serait judicieux de réglementer la situation des travailleurs indépendants tout en excluant une relation de travail entre les parties contractantes.

La législation brésilienne ne s'est évidemment pas éloignée du principe dit de la primauté de la réalité. A ce propos, il est possible que les autorités compétentes du Brésil découvrent l'existence de relations de travail dissimulées derrière des accords de service. C'est pour cette raison que le Brésil a promulgué une ordonnance qui assure pleinement la reconnaissance d'une relation de travail en cas de subordination juridique entre un travailleur et un employeur. Une fois encore, il est prouvé que le texte de la loi n° 13467 de 2017 a précisé la position de la législation tout en préservant la nécessaire sécurité juridique de tous les acteurs sociaux.

*Prévalence des accords collectifs sur les conventions
collectives (article 620 du Code du travail)*

Une autre question soulevée dans le rapport de la commission d'experts fait référence à l'introduction par la loi n° 13467 de 2017 d'une règle destinée à renforcer la négociation collective en tenant dûment compte du contexte spécifique d'une catégorie donnée de travailleurs au niveau de l'entreprise. L'intention de cette disposition est de permettre la prévalence de conditions spécifiques (accords collectifs) sur des conditions générales (conventions collectives).

Compte tenu de cela, il ne peut être nié que les accords collectifs reflètent bien mieux le quotidien des travailleurs au niveau de l'entreprise. Les accords collectifs traduisent donc mieux la réalité factuelle en donnant plus de concision aux dispositions négociées.

On peut donc en conclure que, loin de violer l'article 4 de la convention n° 98, le nouvel article 620 du Code du travail est parfaitement conforme à cette norme internationale. Il ne fait aucun doute que la convention n° 98 affirme

le besoin d'adapter les mesures de promotion de la négociation collective aux circonstances nationales. Dès lors, le Parlement brésilien, tout en respectant la convention n° 98, a reconnu le caractère spécifique des accords collectifs par rapport aux conventions collectives.

Conclusions

Par respect pour l'OIT, le Brésil a toujours fourni des informations précises sur des détails insignifiants de nombreuses dispositions de la loi n° 13467 de 2017.

En outre, comme cela a déjà été indiqué à de nombreuses occasions, il convient de souligner que la situation interne du Brésil, sans aucune incidence sur des questions liées au travail, ne peut servir de prétexte pour exiger que le pays fournisse des explications sur une législation qui a fait l'objet de discussions approfondies au Parlement et qui a été progressivement mise en place dans le cadre des rapports juridiques entre les travailleurs et les employeurs.

De ce point de vue, l'inclusion du Brésil sur la liste préliminaire des cas, pour la deuxième année consécutive, est injustifiée. Toutefois, le Brésil a démontré que la loi n° 13467 de 2017 n'a enfreint aucune norme internationale, et plus spécifiquement, la convention n° 98.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Je me présente devant vous aujourd'hui avec un sentiment profond de déloyauté et d'injustice. Depuis trois ans, l'OIT traite le Brésil d'une manière déraisonnable, infondée et injuste. Au cours de cette période, la commission d'experts n'a pas satisfait aux normes les plus élémentaires d'impartialité et d'objectivité. En 2017, la commission d'experts a publié des observations à titre provisoire en spéculant sur ce qui n'était encore alors qu'un projet de loi en discussion au Congrès brésilien. En 2018, s'étant réunie à Genève quelques jours seulement après l'entrée en vigueur du nouveau Code du travail du Brésil, la commission d'experts a rompu de manière injustifiée le cycle de présentation des rapports et a considéré la nouvelle législation contraire à l'article 4 de la convention.

En dépit des informations complémentaires fournies par le Brésil l'année dernière, la commission d'experts a, encore une fois, en 2019, proposé des pistes de mesures législatives pour le pays, sur le fondement de simples suppositions et préjugés injustifiés. Malheureusement, les lacunes de la commission d'experts ont été aggravées par le manque de transparence, d'objectivité et de véritable tripartisme. Présélectionné deux fois de suite, sans motifs techniques ou valables à ces deux occasions, le Brésil est une illustration de la facilité avec laquelle le système de contrôle de l'OIT peut être utilisé à mauvais escient au détriment de la légitimité et de l'efficacité. Un système qui permet à une analyse hâtive de fabriquer – par le caprice politique de quelques-uns – un cas d'examen par la commission est bien en dessous de ce que l'on attend d'une organisation internationale comme l'OIT. Ce cas montre que le système de contrôle appelle une réforme sérieuse, profonde et globale, dans l'intérêt de tous les mandants, ainsi que le Brésil et le groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) l'ont signalé chaque fois que nécessaire.

En résumé, la commission d'experts juge que la prévalence de la négociation collective, prévue à l'article 611-A du Code consolidé des lois du travail du Brésil, est trop générale et va à l'encontre de l'objectif de promotion de négociations collectives libres et volontaires de l'article 4 de la convention n° 98, ainsi que des articles 7 et 8 de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981. L'analyse de la commission d'experts dans ce domaine est entachée d'au moins trois défauts:

- i) la commission ignore complètement les conditions qui ont conduit à ladite réforme du travail en 2017;

- ii) le raisonnement juridique de la commission n'est pas fondé sur le texte de ces conventions;
- iii) les preuves utilisées par la commission sont loin d'être complètes et impartiales.

En ce qui concerne le premier défaut, je tiens à signaler que la commission a négligé de mentionner qu'au Brésil il était courant dans le passé que le pouvoir judiciaire annule les clauses de travail des conventions collectives, ou des accords collectifs dans leur totalité, sans aucun raisonnement juridique objectif. Cette situation a créé une incertitude juridique et a profondément perturbé les incitations à la négociation collective, donnant lieu à de fréquentes plaintes de la part des syndicats et même des entreprises. Sur plus de 17 000 syndicats au Brésil, un tiers seulement a participé à quelques rares types de négociation collective par année, avant la réforme du travail. C'est un système plutôt dysfonctionnel, étranglé par la bureaucratie, appelant désespérément un nouveau souffle de vie. Ces questions sont devenues particulièrement pressantes dans un contexte de profonde récession économique. Une économie qui condamne plus de 40 pour cent de ses travailleurs à l'informalité, avec 12 millions de personnes sans emploi en plus, soit deux tiers de sa population se retrouvant soit sur le marché parallèle, soit au chômage, sans aucune protection de la sécurité sociale. Une telle économie ne peut en aucun cas être considérée comme saine. En renforçant les conventions collectives, nous donnons la possibilité à chaque catégorie de négociier, collectivement, les meilleures conditions pour concilier qualité de l'emploi et augmentation de la productivité, sans porter atteinte aux droits des travailleurs. Qui suis-je, derrière un bureau ministériel, pour décider de ce qui est le mieux pour chaque travailleur? Qui sommes-nous, ici à Genève, pour décider quels sont les meilleurs droits et les avantages les plus favorables pour une seule catégorie dans des négociations complexes? Nous devons permettre aux travailleurs et aux employeurs d'assumer leurs responsabilités et de décider de ce qui convient le mieux pour leur propre avenir. Bénéficiant d'autres expériences internationales, cependant, la réforme du travail au Brésil n'a pas investi dans des contrats temporaires, qui n'ont cours que pour seulement 1 pour cent de la main-d'œuvre. Elle a, en revanche, préféré opter pour une sécurité juridique accrue pour réduire les taux de renouvellement, améliorer la productivité et promouvoir de meilleures conditions de travail. D'un point de vue comparatif international, la réforme du travail au Brésil se rapproche des institutions en vigueur dans les pays développés, où la négociation collective peut toucher à des dispositions légales couvrant divers sujets. De plus, notre Constitution fédérale consacre plus de 30 droits qui ne peuvent être négociés à la baisse ou être supprimés par le biais d'instruments collectifs ou de négociation individuelle tels, entre autres, la valeur du salaire minimum; le 13^e salaire; le congé maternité; les vacances; la rémunération minimale pour service exceptionnel. Aucun de ces thèmes n'a été touché par la réforme du travail. Par conséquent, il ne fait aucun doute que l'ensemble des dispositions pertinentes de la Constitution et du Code du travail prévoient un système qui assure un large éventail de droits tout en permettant des négociations collectives plus ouvertes sur d'autres sujets périphériques.

Sur le deuxième défaut de l'analyse de la commission d'experts, malgré les arguments du Brésil, la commission a simplement réitéré son interprétation selon laquelle les conventions n°s 98, 151 et 154 contiennent toutes un «objectif général de promotion de la négociation collective en tant que moyen de parvenir à accord sur des conditions de travail plus favorables que celles envisagées dans la législation». Cette interprétation est simpliste et pourrait être qualifiée de paternaliste, surtout dans le contexte brésilien. En outre, une telle interprétation ne trouve aucun fondement dans les textes de ces conventions. La commission

d'experts ne répond pas au gouvernement du Brésil au sujet de l'inexistence d'une base textuelle de sa position et du caractère inapproprié du recours aux «travaux préparatoires».

Quant au troisième défaut majeur de l'analyse de la commission d'experts, le rapport abonde de références à des menaces théoriques non identifiées concrètement sur le système national du travail. La seule base sur laquelle reposent ces références provient de données non justifiées. Par exemple, le rapport utilise des expressions telles que «la productivité du travail peut avoir des conséquences dangereuses», ou «il est possible de déroger», ou «la législation crée les conditions d'une concurrence à la baisse», «l'article 61 l risque d'aboutir» et «pourrait inciter à la corruption».

Le rapport fonde également son analyse sur les «premières statistiques» et sur «diverses études» qui n'ont jamais été publiées et vérifiées. Ces soi-disant «études» sont, en fait, des articles de journaux ou des articles écrits par une organisation dirigée par un syndicat et financée de même. Cette organisation n'a consacré que quelques paragraphes à la question de la négociation collective. Toutes les accusations dirigées contre Brésil découlent d'analyses hypothétiques et de simples suppositions par la commission d'experts, un organe qui doit fonder ses procédures sur des constatations, pas sur des spéculations; une commission qui doit toujours s'efforcer de travailler comme un mécanisme s'appuyant sur des preuves et non juger des nations sur la base d'informations fragiles. Tous les pays du monde conçoivent leurs politiques publiques à partir des données disponibles et d'analyses de l'impact réglementaire. Des fondements techniques et des études économiques solides doivent être le socle minimum de tout dialogue, de toute prise de position ou recommandation concernant les politiques et législations nationales.

Il est intéressant d'analyser une étude de 160 pages sur la réforme du travail et les négociations collectives au Brésil récemment publiée par la Fundação Instituto de Investigação Económica (FIPE), une institution de recherche économique de premier plan liée à l'Université de São Paulo.

Dans l'ensemble, la commission d'experts estime que les données fournies par les critiques indiqueraient une diminution du nombre de conventions collectives après l'entrée en vigueur de la réforme du travail. Ce n'est pas une surprise dès lors que les parties ont dû s'adapter à un nouveau système, à un système plus responsable. Ce qui est surprenant, c'est la différence entre les chiffres réels et ceux avancés par la commission d'experts. Alors que les travailleurs déclarent une réduction de 45 pour cent du total des conventions collectives en 2018, la proportion réelle en est de 13,1 pour cent. Au cours des quatre premiers mois de 2019, au démarrage de la phase d'adaptation des négociations de haut niveau, le nombre des accords a augmenté de 7 pour cent, revenant à peu près au niveau d'avant la réforme du travail, ainsi que le démontre encore une fois l'étude de la FIPE.

Par conséquent, les négociations n'ont pas connu de diminution alarmante, comme le prétendent des détracteurs. Plus important encore, les données montrent l'augmentation du nombre de clauses négociées qui créent des conditions plus favorables pour les travailleurs syndiqués. L'étude de la FIPE montre que, sur un échantillon de 20 avantages, 17 sont plus introduits dans les conventions qu'avant la réforme du travail. Comme prévu, les conventions collectives couvrent en effet un éventail plus large d'avantages.

La réforme du travail au Brésil a également été évaluée et scrutée par d'autres organisations internationales. La Banque mondiale, par exemple, a publié une étude intitulée «Emploi et croissance: l'Agenda du Brésil pour la productivité», louant les incitations positives de la réforme visant

à corriger les facteurs d'inefficacité du marché du travail, tout en offrant davantage de possibilités aux travailleurs, en particulier les pauvres et les plus vulnérables. Une deuxième étude de la Banque mondiale intitulée «Compétences et emplois: un agenda pour la jeunesse» indique que la réforme contribue accroître la sécurité juridique, qu'elle crée des incitations pour des syndicats plus réactifs et plus responsables, tout en facilitant la résolution des conflits sur le marché du travail.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et le Fonds monétaire international (FMI) ont également salué la réforme du travail du Brésil qui, à leur avis, contribue à la création d'emplois et à la diminution des taux scandaleux de travail informel. Ce sont des organisations internationales indépendantes dotées d'une expertise technique renommée, certainement une source d'information beaucoup plus fiable qu'un article de journal.

S'agissant de l'obligation de mener des consultations, la commission d'experts ne démontre pas la pertinence de la question pour l'examen de l'application de la convention. Le cas échéant, la commission devrait traiter cette question dans le cadre de la mise en œuvre de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, qui n'est pas soumise à notre examen.

Les allégations à ce sujet sont encore plus absurdes. Depuis 2003, les négociations collectives font l'objet de vastes discussions avec les partenaires sociaux au Brésil. En 2016, avant que la réforme ne parvienne au Congrès, le gouvernement avait en effet entrepris des «consultations préalables» avec toutes les centrales syndicales avant de finaliser et de transmettre au Parlement le projet de loi contenant déjà les dispositions relatives à la négociation collective. Je dois rappeler que le projet de loi a été signé et envoyé au Congrès lors d'une cérémonie présidentielle dans le bâtiment principal de l'exécutif, en présence de toutes les confédérations d'employeurs et de toutes les centrales syndicales, sauf une.

Les deux chambres du Congrès brésilien ont tenu au total 30 audiences publiques réunissant plus de 120 spécialistes. Des économistes, des juristes, des employeurs et la grande majorité des centrales syndicales ont pris part à ces discussions. Sept séminaires régionaux officiels ont également été organisés, et des dizaines de séminaires privés, tables rondes et discussions formelles ont été organisés au sein d'une société civile dynamique du Brésil, un témoignage de la liberté d'expression et du dialogue social. A la chambre basse uniquement, une centaine de représentants étaient liés aux syndicats ou aux travailleurs. Enfin, la réforme a été approuvée par les deux chambres du Parlement à une large majorité des deux tiers environ des représentants.

Les consultations préalables, associées à une activité parlementaire intense de tous les groupes, attestent de la légitimité du processus et du plein respect de la convention. Plus de 2 000 amendements au projet de loi ont été présentés au sein du Congrès. Plusieurs aspects importants du projet de loi ont en effet été modifiés dans l'intérêt de la société dans son ensemble, ce qui a abouti à la loi n° 13467, comme cela est normal et attendu dans tout pays démocratique.

A ce propos, c'est le même Congrès qui a évalué et ratifié 97 conventions de l'OIT. Remettre en question la capacité et la légitimité du Congrès brésilien à débattre de la réforme du travail serait remettre en cause sa légitimité à ratifier les conventions de l'OIT, et nous comprenons que ce n'est pas l'intention de l'Organisation.

Il est très important de noter qu'une trentaine de procédures judiciaires ont été présentées à la Cour suprême fédérale contre des aspects de la réforme. Aucune – je répète,

aucune – n'évoque la négociation collective. Nous appelons à la cohérence et invitons les détracteurs à présenter leur cas à la Cour suprême afin de vérifier la cohérence de la réforme du travail au regard de la Constitution brésilienne et de la convention.

Pour conclure, considérant que le Brésil a ratifié 97 conventions de l'OIT et que ses résultats du point de vue des mécanismes de contrôle de l'OIT sont exemplaires; reconnaissant que le Code du travail du Brésil est l'un des plus complets au monde et que les droits du travail sont inscrits dans la Constitution brésilienne; considérant que les accusations portées contre le Brésil reposent sur des informations inconsistantes et que la commission d'experts devrait être un mécanisme fondé sur des preuves; tenant compte du fait que le Brésil a présenté des études techniques menées par des institutions de recherche renommées et par des organisations internationales; et, constatant que la modernisation du travail au Brésil est toujours en cours sous le contrôle de la Cour suprême, le Brésil demande à cette commission de corriger cette erreur historique et de s'abstenir de formuler de nouvelles recommandations sur la réforme du travail au Brésil, tout en reconnaissant la pleine conformité du Brésil avec la convention et l'Organisation internationale du travail.

Membres employeurs – Nous voudrions commencer par remercier, au nom du groupe des employeurs, le représentant du gouvernement pour son exposé détaillé sur les aspects de cas. Comme la commission en est consciente, ce cas porte sur une convention fondamentale, la convention n° 98, et il est lié à la question plus large des réformes du marché du travail de 2017 au Brésil. La commission d'experts a fait observer que l'adoption des réformes du marché du travail n'était pas compatible avec l'article 4 de la convention. Toutefois, de l'avis du groupe des employeurs, le lien entre les réformes et l'article 4 de la convention est ténu, et les observations de la commission d'experts reposent sur des hypothèses sans fondement et des interprétations erronées. A notre avis, il n'y a pas de problème de fond substantiel en ce qui concerne le respect par le Brésil de la convention.

Pour ce qui est de la procédure, les employeurs notent que, l'année dernière, la commission d'experts avait interrompu le cycle de présentation des rapports et avait exprimé sa profonde préoccupation quant au fait que les réformes adoptées dans le cadre de la loi portant réforme de la consolidation des lois du travail (CLT) n'ont été adoptées que le 13 novembre 2017 et donc lors de l'examen du cas par la commission d'experts, les informations et l'expérience étaient insuffisantes pour qu'il puisse être fait correctement.

Nous notons également que les conclusions de la commission en 2018 demandent au gouvernement de fournir des informations sur la réforme du marché du travail aboutie. Nous notons également que les observations de la commission d'experts de 2018, soumises à cette session de la commission, sont les mêmes qu'auparavant, ce qui préoccupe le groupe des employeurs. La commission d'experts n'a peut-être pas correctement analysé la position des employeurs et les conclusions de la Commission de l'application des normes. Nous continuerons à travailler avec la commission d'experts pour mettre en lumière ces préoccupations et, à ce stade, je demande à un autre membre employeur de fournir les éléments de fond des observations du groupe des employeurs sur ce cas.

Autre membre employeur – Je me concentrerai dans mes commentaires point par point sur les problèmes soulevés par la commission d'experts dans l'observation de 2018.

Tout d'abord, et en ce qui concerne l'approbation de la loi n° 13467 au Brésil, les experts tentent de justifier l'examen anticipé de la loi sur la base des demandes et des informations fournies par les syndicats brésiliens et internationaux sans tenir compte des points de vue divergents du

gouvernement brésilien, des employeurs brésiliens et de l'ensemble du gouvernement et l'ensemble du groupe des employeurs suite à la discussion du cas l'année dernière. Cela nous inquiète.

Deuxièmement, en ce qui concerne la relation entre la négociation collective et la loi et les articles 611-A et 611-B, nous soulignons que nous ne partageons pas l'analyse des experts quant à la non-conformité des articles susmentionnés au regard de la convention n° 98 ni quant à la demande des experts au gouvernement de réviser la législation en question.

Pour le groupe des employeurs, l'article 4 de la convention n'interdit pas à la loi d'autoriser des dérogations aux dispositions législatives par le biais de conventions collectives ni d'établir des niveaux de protection plus élevés ou plus bas que ceux prévus dans certaines dispositions de la loi. En fait, les niveaux de protection établis par la loi en l'espèce ne sont pas absolus, mais doivent être examinés à la lumière de la possibilité pour les conventions collectives d'apporter des changements pour des périodes déterminées. L'article 4 de la convention ne dit rien sur la relation entre la loi et les conventions collectives, notamment sur la possibilité d'autoriser légalement des exceptions à la loi au moyen des conventions collectives. En outre, l'article 4 de la convention ne contient aucune disposition selon laquelle les stipulations des conventions collectives doivent toujours être plus favorables aux travailleurs que les dispositions de la loi. Le seul but clair de l'article 4 de la convention est de permettre aux partenaires sociaux de négocier, dans le cadre établi par la loi (pouvant inclure des autorisations permettant d'établir des exceptions), des conditions plus appropriées (plus favorables en tout ou partie) pour ses membres, aux niveaux sectoriel, régional, professionnel ou de l'entreprise.

Cependant, la question de savoir si la loi peut autoriser des dérogations dans les conventions collectives et dans quelle mesure elle pourrait le faire n'est pas régie par l'article 4 de la convention. De même, l'article 4 de la convention ne prévoit pas l'autorisation générale ou plus restrictive d'apporter des changements, comme cela semble être le cas suivant les articles 611A et 611-B. L'article 4 ne traite donc tout simplement pas de cette question, et c'est aussi simple que cela.

Nous ne partageons pas l'avis des experts selon lequel l'introduction des articles 611-A et 611-B ne favorise pas de manière adéquate «le développement complet et l'utilisation de mécanismes de négociation volontaire entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs...» Dans le sens de l'article 4 de la convention, pour les raisons suivantes:

- 1) le droit de négociation collective des organisations de travailleurs n'est pas affecté par les modifications de la législation;
- 2) les organisations de travailleurs brésiliennes ne rencontrent aucun obstacle pour négocier de meilleures conditions de travail pour leurs membres;
- 3) si les employeurs font des propositions que les organisations de travailleurs ne jugent pas appropriées, ces derniers ne sont pas obligés de les accepter;
- 4) la marge de négociation volontaire s'est agrandie, car non seulement des normes plus strictes peuvent être convenues, mais aussi, par exemple, des règles plus strictes en échange de normes moins strictes dans d'autres domaines (considérés comme mineurs);
- 5) l'argument des experts selon lequel il y a eu diminution significative du nombre de conventions collectives ne semble pas être un indicateur pertinent indiquant que la négociation collective n'est pas suffisamment encouragée: étant donné que les réformes du marché du travail impliquent diverses modifications législatives, la diminution de la conclusion de nouvelles conventions collectives peut avoir des raisons

sans aucun lien avec les modifications introduites aux articles 611-A et 611-B et, en outre, étant donné que la portée des conventions collectives varie considérablement d'un pays à l'autre, aucun niveau de couverture particulier n'est prescrit pour ce qui est de la conformité à l'article 4 de la convention.

Il ne s'agit donc pas d'une question de quantité mais de qualité. Par conséquent, la seule chose que l'on puisse dire ici, c'est que le gouvernement, en consultation et en coopération avec les partenaires sociaux, peut continuer à observer l'impact des réformes dont la mise en œuvre date de peu de temps, pour décider des adaptations jugées opportunes.

Toutefois, le gouvernement n'est pas tenu de procéder à des modifications en raison des obligations qui lui incombent en vertu de la convention, même si les experts l'ont demandé. Rappelons que, dans ses conclusions sur le cas en 2018, la Commission de l'application des normes avait seulement demandé au gouvernement de fournir plus d'informations pertinentes et avait délibérément choisi de ne pas lui demander de modifier la loi.

Nous notons avec préoccupation que les experts (et d'une certaine manière le Bureau lui-même dans son rôle de soutien) ont ignoré le défaut de consensus tripartite sur cette question, comme en témoignent les conclusions de la commission de 2018, et continuent de demander au gouvernement de revoir la loi.

Je voudrais évoquer la relation entre la négociation collective et les contrats de travail individuels. En premier lieu, en ce qui concerne la possibilité prévue à l'article 444 de la loi portant réforme de la CLT, selon lequel les travailleurs ayant une éducation et un revenu supérieurs décident de négocier librement les termes et conditions de travail spécifiques (à l'exception des droits fondamentaux énumérés à l'article 611-B), nous considérons que cette question n'a aucun rapport avec l'article 4 de la convention. L'article 4 de la convention traite de la promotion de la négociation collective, mais pas des relations entre la loi et les contrats de travail individuels. Nous estimons donc que cette question sort complètement du cadre de la convention qui nous intéresse.

En outre, l'article 444 fait référence à un groupe de travailleurs qui, en raison de leurs études et de leurs revenus supérieurs, de leur statut social et de leur autonomie, semblent, en tout état de cause, être mieux placés pour négocier individuellement et peuvent être plus intéressés par une certaine flexibilité pour négocier leurs conditions de travail individuelles. Nous estimons donc que les vues des experts ne sont pas fondées sur l'article 4 de la convention.

Contrairement à ce qu'affirme la commission d'experts, l'article 4 n'exige pas que les contrats de travail prévoient des conditions et des termes toujours plus favorables que ceux des conventions collectives. S'il est vrai que les contrats de travail ne peuvent pas créer d'exceptions aux conventions collectives applicables sur la base de leur propre statut juridique, ils peuvent le faire lorsque la loi l'autorise de manière explicite. Et l'article 4 de la convention n'interdit pas à la loi d'accorder de telles autorisations dans des cas spécifiques.

La commission semble également considérer que l'article 444 exempt du champ d'application de la convention le groupe de travailleurs qui y est défini. Cependant, ce n'est pas le cas. Ces travailleurs jouissent de la pleine protection de l'article 4 de la convention, à moins que et dans la mesure où ils décident librement de ne pas exiger cette protection.

En ce qui concerne le champ d'application de la convention et la nouvelle définition du travailleur indépendant par le nouvel article 442-B, il faut d'abord préciser que l'article 4 de la convention s'applique aux «travailleurs» et à leurs organisations. Le gouvernement est parfaitement fondé à définir le terme «travailleur» et à faire la distinction

entre «travailleurs» et «contractants indépendants». Il semble que le gouvernement utilise dans ce contexte le critère de la «position subordonnée», qui ne semble pas poser de problèmes avec les objectifs de l'article 4 de la convention. En ce sens, nous ne partageons donc pas l'analyse des experts et leur demande d'adaptation des procédures de négociation collective formulée dans le rapport, qui semble ne reposer que sur des informations générales fournies par les syndicats sans un examen exhaustif des questions par la commission d'experts.

Pour clore l'analyse des observations, j'évoquerai la relation entre les différents niveaux de la négociation collective. Nous considérons que l'article 620, qui donne la priorité aux conventions collectives de travail couvrant une ou plusieurs entreprises, sur les conventions collectives sectorielles ou professionnelles conclues à un niveau plus large, ne pose aucun problème au regard de l'article 4 de la convention ni à aucun autre instrument de l'OIT, à savoir:

- L'article 4 de la convention ne traite pas de la hiérarchie juridique des différents niveaux de la négociation collective.
- La recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, ne mentionne que la relation entre les conventions collectives et les contrats de travail individuels.

Je tiens à préciser que les clauses plus favorables négociées uniquement au niveau sectoriel seront remplacées par des clauses moins favorables dans les conventions collectives de travail dans lesquelles:

- les syndicats au niveau de l'entreprise conviennent de conclure un accord d'entreprise; et quand
- les syndicats acceptent une clause moins favorable.

Rien de tout cela n'est automatique ou évident. Les syndicats ne sont en aucun cas obligés de le faire.

Dans la mesure où l'article 620 autorise également des clauses moins favorables dans les contrats de travail et, par conséquent, la négociation de conditions plus favorables dans des cas précis par rapport à des conditions moins favorables dans d'autres cas, il élargit le champ des négociations collectives à ce niveau. Etant donné que l'article 620 rend la négociation collective plus attrayante et la favorise, le groupe des employeurs est d'avis qu'il répond pleinement aux objectifs de l'article 4 de la convention.

Compte tenu de ce qui précède, le groupe des employeurs ne voit pas la nécessité de demander au gouvernement davantage d'informations sur ce dernier aspect.

Enfin, en ce qui concerne les problèmes évoqués dans l'observation de 2016, nous estimons qu'ils n'auraient pas dû l'être sous forme d'observation, mais sous forme de demande directe d'information au gouvernement concerné.

Membres travailleurs – C'est la deuxième fois que nous discutons de l'application de la convention au Brésil. Nous avons discuté de ce cas l'année dernière au sein de la commission, ainsi que l'année précédant l'inscription du Brésil sur une longue liste. Le cas du Brésil est en train de devenir un cas de défaut continu d'application des normes de l'OIT.

Cela est profondément attristant pour le groupe des travailleurs. Après des années de progrès social, alors que des millions de personnes sont sorties de la pauvreté, non seulement grâce à des mesures fortes de sécurité sociale, mais également grâce à la mise en place d'institutions puissantes de négociation collective, nous assistons à une destruction presque sans précédent de la négociation collective, ainsi que d'autres piliers des institutions du marché du travail et de la démocratie.

Comme nous le craignons, la loi n° 13467 portant réforme de la consolidation des lois du travail a eu un impact désastreux sur les droits de négociation collective et les relations professionnelles dans leur ensemble.

L'année dernière, notre commission avait formulé deux recommandations principales: premièrement, que le gouvernement fournisse des informations et une analyse sur l'application des principes de négociation collective libre et volontaire dans la nouvelle réforme du droit du travail; et, deuxièmement, que le gouvernement fournisse des informations sur les consultations tripartites avec les partenaires sociaux concernant la réforme de la législation du travail.

Le groupe des travailleurs rappelle qu'un nouveau paragraphe 611-A de la loi portant réforme de la CLT inverse complètement la hiérarchie entre la loi et la négociation collective. Il établit un principe général voulant que les conventions et accords collectifs l'emportent sur la législation, à l'exception des 30 droits constitutionnels mentionnés à l'article 611-B de la CLT, auxquels il ne peut être dérogé. De même, aux termes de l'article 620 de la CLT, tel que modifié par la loi n° 13467, les clauses plus favorables négociées au niveau de l'activité sectorielle professionnelle sont remplacées par des clauses moins protectrices négociées au niveau de l'entreprise.

L'année dernière, le groupe des travailleurs a vivement déploré les graves lacunes et faiblesses de ces dispositions. Nous avons mis en garde contre une atteinte irréversible, à terme, à la légitimité de la négociation collective. Ces dispositions constituent une atteinte frontale au principe de la négociation collective libre et volontaire consacré par l'article 4 de la convention. Nous rappelons que l'objectif général de la promotion de la négociation collective est de parvenir à un accord sur des conditions de travail plus favorables que celles prévues dans la législation ou dans des clauses négociées à un niveau supérieur. Cela est stipulé dans les conventions n°s 98, 151 et 154, qui ont d'ailleurs toutes été ratifiées par le Brésil.

Les modifications introduites par la loi n° 13467 ont un effet fortement dissuasif sur le recours à la négociation collective et créent les conditions d'une concurrence à la baisse entre les employeurs en matière de conditions d'emploi. Le gouvernement du Brésil a fait valoir l'an dernier que les réformes étaient liées à la récession économique et que le temps apporterait la preuve que les changements produiraient un effet positif sur l'emploi et les relations professionnelles. Un an après, nous ne pouvons que constater l'incidence catastrophique de la loi n° 13467 relative à la négociation collective sur le chômage au Brésil. Selon les données officielles de l'Institut brésilien de géographie et de statistique, en avril 2019, le chômage atteignait 12,5 pour cent des Brésiliens, soit 13,2 millions de chômeurs, ce qui représente une augmentation de 4,4 pour cent par rapport à décembre 2018. La couverture de la négociation collective a été réduite de 39 pour cent. Cette loi a tout bonnement augmenté le chômage. Les conséquences de cette loi pour les travailleurs brésiliens ont été dévastatrices.

De plus, nous rejetons les arguments du gouvernement adressés à la commission d'experts selon lesquels les amendements apportent une plus grande sécurité juridique. Les preuves montrent que les nouvelles dispositions de la CLT restreignent la négociation collective en tant qu'instrument dont l'objectif est d'améliorer les conditions de travail. Elles exposent également les syndicats à des menaces et à des pressions pour les amener à accepter les dérogations et les inciter à la corruption dans les relations de travail collectives. En effet, les nouvelles dispositions de la CLT permettent à tous les syndicats, quel que soit leur niveau de représentativité, de négocier en deçà du niveau de protection juridique. Nous dénonçons, à l'instar de la commission d'experts, l'inversion de la hiérarchie des normes instaurée par les articles 611-A et 620 de la CLT. Nous dénonçons également les très vastes possibilités de dérogation aux normes plus élevées et plus protectrices offertes par ces dispositions de la CLT.

Nous rappelons les deux principes qui sous-tendent la convention. Et la recommandation n° 91 réaffirme ces principes: le principe de la négociation collective libre et volontaire; et le caractère contraignant des conventions collectives. Les articles 611-A et 620 de la CLT modifiée sont contraires à ces principes.

Nous sommes extrêmement préoccupés par le mépris du gouvernement pour les effets désastreux que la loi n° 13467 a déjà eus sur les travailleurs au Brésil. Ces effets négatifs seront encore plus graves si des mesures ne sont pas prises immédiatement pour abroger ces amendements régressifs. Par conséquent, nous demandons instamment au gouvernement du Brésil de procéder à un réexamen immédiat de la CLT, en consultation avec les partenaires sociaux, en vue d'abroger ses articles 611-A, 611-B et 620.

En outre, nous devons exprimer à nouveau notre profonde préoccupation au sujet du nouvel article 444 de la CLT. Cet article prévoit la possibilité de déroger au contenu des conventions collectives dans les contrats individuels de travail pour les travailleurs titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur et dont le salaire est au moins deux fois supérieur au plafond des prestations du régime général de sécurité sociale.

Dans son rapport à la commission d'experts, le gouvernement cherche à minimiser l'impact de cette disposition en faisant valoir qu'elle ne s'appliquerait qu'à une faible proportion des travailleurs, environ 2 pour cent. Un tel raisonnement, même s'il est prouvé qu'il est exact, n'exonère pas le gouvernement de l'application de la convention, y compris de l'objectif de promotion de la négociation collective énoncé à l'article 4. Il ne permet certainement pas au gouvernement de créer de nouvelles catégories de travailleurs pouvant être exclues du bénéfice de la convention.

Nous exhortons le gouvernement du Brésil à prendre sans tarder, en consultation avec les partenaires sociaux, les mesures nécessaires pour rétablir les principes de l'effet contraignant des conventions collectives et de leur primauté sur les contrats de travail individuels, lorsque ceux-ci sont moins favorables.

Nous réitérons également notre inquiétude quant à l'extension de la définition des travailleurs autonomes et des travailleurs indépendants dans le nouvel article 442-B de la CLT. Un nombre important de travailleurs est maintenant exclu des droits inscrits dans la convention.

Nous rappelons que plus de 23,9 millions de travailleurs sont des travailleurs indépendants au Brésil, soit une augmentation de 4,1 pour cent depuis avril 2018. De plus, 11,2 millions de travailleurs exercent leur activité dans l'économie informelle, sans aucune protection juridique contre les abus, ce qui représente une augmentation de 3,4 pour cent depuis 2018.

Nous nous associons à la commission d'experts pour ce qui est du principe de l'application du droit de négociation collective également aux organisations représentant les travailleurs indépendants. Toutes les mesures nécessaires doivent être adoptées pour que les travailleurs autonomes et les travailleurs indépendants soient autorisés à participer à une négociation collective libre et volontaire.

Enfin, nous appelons le gouvernement à remédier sans tarder aux lacunes et aux insuffisances législatives concernant les points suivants:

- une protection adéquate contre la discrimination anti-syndicale;
- l'arbitrage obligatoire dans le cadre de l'obligation de promouvoir la négociation collective libre et volontaire;
- le droit de négociation collective dans le secteur public;
- la soumission des conventions collectives à la politique financière et économique.

Nous rappelons également à la commission que la loi n° 13467 a été adoptée à la hâte et sans véritable consultation préalable des organisations de travailleurs. A cet égard, nous notons l'inquiétude exprimée par la commission d'experts face à l'absence d'un processus structuré de dialogue social tripartite destiné à l'élaboration d'un accord sur le contenu de la réforme. Des audiences publiques organisées au sein du Parlement en présence de syndicats et d'organisations d'employeurs ne sauraient remplacer le dialogue social. Le gouvernement doit impliquer les partenaires sociaux dans de véritables négociations dans le cadre de l'organe tripartite national. Ces négociations devraient de toute urgence être axées sur la révision des amendements introduits par la loi n° 13467 et sur l'abrogation de toutes dispositions de la CLT non conformes aux principes et aux dispositions de la convention.

L'année dernière, nous avons porté ces questions à l'attention de la commission, et la commission d'experts a, entre-temps, formulé de nouvelles observations.

De plus, depuis notre dernière discussion sur ce cas, l'administration a changé. Mais pas tellement sur le plan de la politique et de la posture. Il a été publiquement proclamé que les travailleurs brésiliens doivent désormais choisir entre des droits et un emploi. Le gouvernement affirme que réclamer les deux ne sera pas possible et il indique donc clairement qu'il n'a nullement l'intention de donner effet aux droits inscrits dans la convention. C'est totalement inacceptable, et nous, les travailleurs, ne resterons pas silencieux. Si le gouvernement refuse de dialoguer de manière constructive avec nous, il nous obligera à faire entendre notre voix dans les rues et sur les lieux de travail.

Hier, 45 millions de travailleurs brésiliens à travers plus de 300 villes ont précisément fait cela à l'occasion de la grève générale menée par les syndicats, les mouvements sociaux et la population en général, tous scandalisés par la privation de la protection dont ils bénéficiaient ces vingt dernières années. Nous exhortons le gouvernement à prendre ce signal très au sérieux.

Il est clair que le gouvernement n'est pas content de devoir comparaître devant la commission et d'entendre les voix parvenant du monde entier. Mais ses véritables défis seront d'écouter réellement les voix de ses propres travailleurs et de sa population.

Membre employeur, Brésil – Tout d'abord, rappelons-nous que ce cas a été examiné par cette commission, sur les mêmes motifs, une prétendue contradiction par rapport à la convention. A cette occasion, il a été reconnu qu'il n'existait aucun élément constitutif d'infraction à la convention, il a été demandé uniquement des renseignements complémentaires, qui ont été soumis. Depuis lors, aucun fait nouveau ne justifie une nouvelle discussion du cas, ce qui nous amène à analyser le contexte et les motifs de l'inclusion du Brésil dans la liste restreinte et à nous demander pourquoi nous sommes ici.

Nous allons donc analyser les allégations qui ont amené le Brésil à fournir à nouveau des informations à cette commission. Commençons par l'interprétation de la commission d'experts selon laquelle une négociation ne devrait avoir lieu que pour offrir aux travailleurs des avantages supérieurs à ceux prévus par la loi.

A l'occasion du cas du Brésil, en 2018, nous avons déjà exprimé notre inquiétude face à l'adoption d'interprétations extensives des conventions dans ce cas. L'esprit de la convention est que des négociations libres et volontaires affirment la volonté des parties. La Constitution du Brésil honore la convention et reconnaît la négociation collective comme un droit social du travail, renforçant ainsi son engagement envers les membres constituants conformément aux préceptes de cette convention.

Cela soulève les questions suivantes: une interprétation aussi large doit-elle prévaloir pour l'application de la convention dans mon pays? Quel précédent sera créé pour les

plus de 160 pays signataires de cette convention? Comment les futures analyses de la négociation collective seront-elles appliquées dans le monde entier? Allons-nous changer les règles du jeu? La négociation collective devient-elle un instrument de concessions unilatérales? Est-ce qu'elle cesse d'avoir comme essence un ajustement mutuel des termes et conditions de travail et des concessions réciproques?

La tentative réitérée d'analyser la législation brésilienne au regard de ces arguments soulève à nouveau des doutes. Nous ne comprenons pas plus quels sont les critères adoptés: s'agit-il de critères politiques au détriment de l'analyse partant obligatoirement du point de vue des critères techniques? Si tel est le cas, il convient de rappeler que cette organisation est essentiellement une organisation technique et qu'elle doit le rester.

Quoi qu'il en soit, je dois dire que la réforme du travail au Brésil, dont nous discutons aujourd'hui, est avant tout une réforme nationale. C'est bien justement grâce à elle que le Brésil est sorti d'une législation obsolète du siècle dernier et s'est aligné sur les principales économies du monde. C'est également grâce à elle que la voix des travailleurs et des employeurs a été renforcée afin qu'ils puissent établir ensemble leurs conditions de travail, avec une ingérence minimale de l'Etat.

On entend, sans fondement raisonnable, qu'en établissant la prédominance de la négociation collective pour réglementer les relations de travail le Brésil aurait adopté une loi contraire à la convention. L'article 4 de la convention indique clairement que les pays doivent adopter des «mesures adaptées aux conditions nationales, pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation de procédures de négociation volontaire», en vue de «réguler les conditions d'emploi».

D'autre part, la convention n° 154 stipule dans son article 2 que la négociation collective sert à «fixer les conditions de travail et d'emploi» ou à «régler les relations entre employeurs et travailleurs». Il ne fait également aucun doute, dans son cinquième article, que les pays doivent adopter des mesures adaptées à leurs réalités. Ainsi, la négociation collective facilite toutes les questions relatives à la détermination des conditions de travail et d'emploi afin de régler les relations de travail. A cet égard, le Comité de la liberté syndicale a souligné à plusieurs reprises ce que nous soulignons ici: il est nécessaire de susciter et d'encourager le recours à la négociation avec une intervention minimale de l'Etat.

Au Brésil, après des discussions avec les acteurs sociaux, le Congrès national a défini les limites et les possibilités de la négociation collective. Cela a permis au Brésil de surmonter un scénario d'insécurité du dialogue social, qui s'est répété sous la forme d'une annulation parfois arbitraire d'instruments collectifs convenus librement et volontairement.

Ce scénario a été résumé de la manière suivante par la Cour constitutionnelle suprême du Brésil: «il ne faut pas voir d'un bon œil l'invalidation systématique des conventions collectives sur la base d'une logique de limitation de l'autonomie de la volonté applicable exclusivement aux relations de travail individuelles. Une telle ingérence viole plusieurs dispositions constitutionnelles qui confèrent un prestige à la négociation collective en tant qu'instrument de résolution des conflits collectifs, en plus de refuser aux employés la possibilité de participer à la formulation de normes qui régissent leur vie.»

Ce qui s'est passé alors, c'est que le Brésil a mis en place des mécanismes selon ses conditions, alors que l'insécurité juridique régnait.

Il est remarquable que le Brésil n'accorde en aucune manière l'autorisation de déroger à la législation du travail par le biais d'instruments collectifs. Il existe des limites tem-

porelles et matérielles claires. Temporairement, l'instrument collectif a une durée maximale de validité de deux ans lorsqu'il n'est pas négocié, c'est-à-dire qu'en l'absence de clause collective les termes et conditions énoncés dans le droit commun et dans la Constitution prévalent dans leur intégralité.

En outre, il existe une longue liste de domaines qui ne peuvent être négociés, ni en vue de les réduire ni en vue de les supprimer, par exemple le montant du salaire minimum, les congés de maternité et de paternité, les 30 jours de congé annuel, les normes de sécurité et de santé, parmi plus de 40 droits garantis; il n'y a donc aucune raison permettant d'affirmer que la prédominance de la négociation collective sur la législation ordinaire, schéma défini par le Brésil, est contraire à la convention.

En ce qui concerne la négociation individuelle, il convient de noter que le nouveau règlement permet aux employés bien formés et bien rémunérés de négocier leurs conditions de travail. Sur le marché du travail actuel, cela représente 0,25 pour cent de la population brésilienne ou 1,45 pour cent des employés du secteur formel.

L'option brésilienne consiste dans le maintien des travailleurs qui sont dans une relation de travail, mais aussi à augmenter leur capacité de négociation, en garantissant tous les droits et toutes les protections. Elle est donc conforme à la convention.

Pour toutes ces raisons, je le réaffirme, le Brésil a donné de l'importance aux travailleurs et aux employeurs, avec la grande responsabilité de négocier, dans des limites bien définies, en réduisant la marge d'intervention des pouvoirs publics dans les négociations collectives, conformément à la convention.

En d'autres termes, la réforme du travail au Brésil:

- i) applique la convention en instaurant une négociation libre et volontaire entre travailleurs et employeurs;
- ii) protège la négociation collective des interférences extérieures;
- iii) consolide un mécanisme efficace pour faire face à la concurrence économique, conformément aux tendances internationales en la matière;
- iv) aligne le Brésil sur les autres pays Membres de l'OIT;
- v) harmonise et équilibre, avec sa nouvelle formule qui permet la négociation de conditions de travail distinctes par rapport à la loi, à l'exception de tous les droits du travail prévus par la Constitution, le principe de la liberté de négociation avec le principe de protection des travailleurs.

Enfin, force est de constater que cette question n'a pas été soumise aux instances judiciaires nationales du Brésil avant de l'être à l'OIT. Aucun de ces syndicats n'a présenté de recours à la Cour constitutionnelle brésilienne pour signaler une quelconque violation de la Constitution, de la convention ou de toute autre norme de l'OIT et remettre en question le nouveau paradigme de la négociation collective. Parce qu'il n'y a rien à en redire qui relève de la Cour suprême fédérale, cette dernière a néanmoins examiné d'autres questions qui ne concernent pas du tout ce dont nous traitons ici et maintenant. En fait, le mécontentement semble s'expliquer par le fait que la cotisation syndicale est devenue facultative, mais cette question n'est pas soulevée par les commentaires de la commission d'experts.

Nous, employeurs du Brésil, espérons vivement que cette commission – espace de dialogue et de tripartisme –, en pleine célébration de son centenaire, n'examinera que les faits concrets et les motifs techniques et qu'elle conclura donc que la réforme du travail au Brésil est en conformité avec la convention.

Membre travailleur, Brésil – Nous discutons aujourd'hui du processus de développement et des effets néfastes de la réforme du travail au Brésil, la loi n° 13467 de 2017, et de la manière dont le Brésil a violé à plusieurs reprises les termes de la convention. La réforme du travail brésilienne

a été approuvée avec la promesse de moderniser les relations de travail, de créer des emplois, de promouvoir des négociations collectives plus nombreuses et de meilleure qualité et de lutter contre l'informalité. Aucune de ces promesses n'a été tenue!

En 2017, même avant l'approbation de la loi, nous avons fait part de nos préoccupations à cette Organisation. Le rapport de la commission d'experts de cette année-là mettait en garde contre l'impact possible de la réforme et rappelait que, comme conséquence de l'interprétation de la convention en relation avec la convention n° 154, la négociation collective a pour objectif d'accroître la protection sociale, de ne jamais la diminuer!

En 2018, le cas du Brésil a été examiné par cette commission, et le gouvernement et les employeurs ont soutenu qu'il n'y avait pas eu violation des normes dans ce cas, que la loi n° 13467 préconisait plus de négociations collectives et de meilleure qualité et que l'absence de données fausserait toute analyse du cas.

Et aujourd'hui, deux ans après l'approbation de la loi, quels sont les résultats?

Selon la dernière enquête de l'Institut brésilien de géographie et de statistique, organisme gouvernemental officiel, le chômage a atteint au Brésil 12,5 pour cent de la population active au premier trimestre 2019, contre 11,8 pour cent au dernier trimestre de l'année 2017 – date d'entrée en vigueur de la loi. C'est-à-dire que, depuis le début de la réforme du travail, le nombre de chômeurs brésiliens a augmenté de près de 1 million. Le travail informel a augmenté de 4,4 pour cent par rapport au premier trimestre de 2018, et le nombre de travailleurs découragés (qui ont cessé de chercher du travail) a atteint son record.

Selon la FIPE, liée à l'Université de São Paulo, l'une des plus respectées au Brésil, entre 2017 et 2018, les négociations collectives ont chuté de 45,7 pour cent, conséquence directe de la réforme du travail, c'est-à-dire que d'une année à l'autre près de la moitié de la couverture et de la protection collective ont tout simplement cessé d'exister.

A la chute vertigineuse du nombre de négociations collectives, il s'est ajouté la possibilité que, individuellement, les travailleurs soient obligés de renoncer aux droits garantis par les conventions collectives; un accord révoque des clauses de conventions plus favorables aux travailleurs et l'existence de contrats précaires ou cherchant à masquer la relation de travail. Tout cela, en pratique, signifie la fin des droits.

La loi n° 13467 a résulté, dans une inversion sans précédent, de la hiérarchie des normes du travail: au lieu de construire une chaîne de protection croissante dans laquelle la loi serait le socle sur lequel seraient érigés des droits reconus par la négociation collective, cette logique a été inversée pour permettre d'inclure un accord individuel qui l'emporte sur la loi, sur les accords et les conventions collectives, violant ainsi la convention de façon flagrante. Pour nous, cette loi est un retour à des niveaux de relations de travail d'il y a cent ans et un échec dans la recherche de la justice sociale.

Cela n'a pas suffi, une véritable persécution des syndicats est en cours dans le but de réduire notre capacité à agir et à mener des négociations collectives libres et volontaires.

En mars de cette année, le gouvernement, sans aucune consultation tripartite ni dialogue social, a promulgué la mesure provisoire n° 873 (décret présidentiel ayant force de loi), dans lequel il est interdit aux employeurs et aux travailleurs de négocier librement des quotas de soutien financier approuvés lors d'assemblées. Une contradiction énorme avec la promesse de promouvoir une négociation libre entre les parties. Il est impossible de renforcer la négociation collective dans un pays où la loi empêche les travailleurs et les employeurs d'établir librement les conditions du financement des syndicats.

Nous dénonçons ici l'absence totale de dialogue social et tripartite dans ce processus, malgré toutes les recommandations et observations formulées par la commission d'experts au cours des trois dernières années.

Dans le rapport de 2019, page 63 de la version espagnole, la commission d'experts «demande au gouvernement d'adopter, en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, les mesures nécessaires pour réviser les articles 611-A et 611-B de la CLT afin de définir de manière plus précise les situations dans lesquelles les clauses relatives aux exceptions à la législation pourraient être négociées, ainsi que leur portée». Nous avons demandé: y a-t-il eu une quelconque réunion tripartite pour répondre aux demandes de la commission? Si elle a eu lieu, quand? Où? Qui a participé?

En fait, la pratique du gouvernement brésilien, ces dernières années, consiste à éliminer ou à vider des espaces institutionnels tripartites, comme dans le cas du Conseil national du travail, qui ne s'est plus jamais réuni. Le manque de respect pour le dialogue social dans le pays est si grave que le gouvernement a récemment dissout, sans aucune consultation, la Commission nationale pour l'élimination du travail des esclaves et le Conseil national pour les droits des personnes handicapées, deux secteurs de composition tripartite. La disparition de ces organismes est tellement absurde qu'à notre avis cela ne peut faire partie que de la mise en œuvre de l'orientation du Président de la République, qui a déclaré à plusieurs reprises que les travailleurs brésiliens devront choisir entre «avoir un emploi ou avoir des droits, parce que les deux ce n'est pas possible». De plus, le gouvernement a dissout le ministère du Travail lui-même.

En outre, nous rejetons l'argument fallacieux selon lequel il n'y aurait aucun cas concret de violation de la convention ou de retrait de droits après l'approbation de la réforme du travail. Nous pourrions citer d'innombrables cas, mais limitons-nous à deux, pas plus.

- Une université privée présente dans tout le Brésil, quelques jours après l'entrée en vigueur de la réforme du travail, a licencié plus de 1 200 enseignants dans l'intention de les réembaucher avec des salaires moins élevés et sans la protection de la convention collective.
- Plus tôt cette année, les pilotes d'aéronef ont eu la surprise de recevoir un contrat individuel établi par leurs employeurs, aux termes duquel ces travailleurs devaient accepter de renoncer aux droits énoncés dans les accords et conventions collectives. De telles attaques contre des travailleurs n'ont pas été commises simplement parce que la justice est intervenue. Nous constatons ici qu'il existe d'innombrables actions en justice devant les tribunaux du travail du pays.

Cette Conférence célèbre les cent ans de cette Organisation et permet de réfléchir à tout ce que l'OIT a pu construire pour la paix et la justice sociale. Nous sommes ici avec l'espoir que cette Organisation continuera à jouer son rôle. Il est très troublant et très décevant que des représentants des gouvernements et des employeurs ne reconnaissent pas la valeur de l'OIT et du système des normes pour la construction de l'équilibre nécessaire à la paix dans le monde. S'attaquer au système de normes de l'OIT à l'heure actuelle, c'est attaquer l'Organisation elle-même et le multilatéralisme. Nous, travailleurs brésiliens, nous allons dans une autre direction, sur le chemin du renforcement de l'OIT, du système des normes, de la commission d'experts et du multilatéralisme.

Nous savons que le dialogue social tripartite est la pierre angulaire de cette Organisation. Nous avons toujours été ouverts au dialogue, et c'est précisément l'absence de dialogue qui nous a amenés ici aujourd'hui. Le rôle de médiateur de cette Organisation est fondamental. A cet égard, nous sollicitons l'appui de l'OIT dans le but de rouvrir le

dialogue social au Brésil, complètement absent aujourd'hui. Nous soulignons que les audiences publiques organisées par le Parlement ne sont pas le tripartisme. Comme en 2018, nous mettrons à la disposition de la commission d'experts tous les éléments mentionnés ici.

Membre gouvernemental, Argentine – La grande majorité des Etats du GRULAC remercie le gouvernement du Brésil d'avoir présenté ses informations et ses arguments à la Commission de l'application des normes. Nous voudrions à nouveau souligner notre préoccupation et notre désaccord avec les méthodes de travail de cette commission et la mauvaise utilisation des mécanismes de contrôle de l'OIT. Dans le cas présent, nous revenons pour voir comment la légitimité de ces mécanismes et leur capacité à générer un dialogue social et des résultats concrets sont sérieusement altérées par le manque total de transparence, d'objectivité, d'impartialité et d'équilibre dans la sélection des cas et leur traitement au sein de cette commission.

L'OIT est intrinsèquement fondée sur le tripartisme; cependant, nous voyons comment, chaque année, les pays du GRULAC sont soumis sans discernement à une exposition internationale par le biais d'un mécanisme de consultation exclusivement bipartite, sans la participation de gouvernements, dans lesquels, nous le savons tous, se concluent des accords politiques sans aucun rapport avec la réalité.

Des pays sont condamnés avant de pouvoir se défendre. En conséquence, les listes de la Commission de l'application des normes perdent leur valeur et leur capacité à informer la société internationale de la situation réelle des relations de travail dans le monde.

En ce qui concerne les commentaires de la commission d'experts sur l'application de la convention au Brésil, nous regrettons que la commission d'experts, sans raisons objectives ni claires, ait à nouveau choisi de ne pas attendre le cycle de rapport régulier du gouvernement du Brésil sur l'application de la convention, prévu pour cette année.

En agissant de la sorte, la commission d'experts se prononce sans disposer de données concrètes, sans preuves factuelles et sans la possibilité d'avoir une vision plus large et plus complète d'une législation complexe et toujours en cours de mise en œuvre par les autorités brésiliennes, sous le regard du pouvoir judiciaire du pays.

Nous sommes également préoccupés par le peu d'attention accordé aux caractéristiques du système juridique brésilien qui, selon les informations fournies par le Brésil, prévoit des garanties constitutionnelles étendues en matière de droits du travail et de droits sociaux.

Nous rappelons que, conformément à son mandat, la commission d'experts devrait examiner l'application des conventions dans la législation et dans la pratique, en tenant compte des différentes réalités et systèmes juridiques, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Notre région reste attachée à la promotion de la négociation collective sur la base des principes inscrits dans la convention. Nous prenons note des informations communiquées par le Brésil selon lesquelles la réforme du travail a fait de la négociation collective l'un de ses principaux objectifs, conformément aux obligations du pays dans le contexte de l'OIT.

Membre gouvernementale, Inde – Nous remercions le gouvernement du Brésil d'avoir fourni la dernière mise à jour complète et détaillée sur ce cas. L'Inde se félicite de la volonté et de l'engagement constants du gouvernement du Brésil de coopérer de manière constructive avec l'OIT et les partenaires sociaux pour remplir ses obligations dans le domaine du travail. Nous prenons bonne note des efforts déployés par le gouvernement du Brésil pour réformer sa législation du travail en consultation avec les partenaires sociaux, conformément à ses obligations internationales et au contexte national.

Nous n'appuyons l'inclusion d'aucun pays dans la liste provisoire ou finale des cas avant la fin de la période du cycle de rapport, sans le respect des procédures en vigueur et pour des raisons autres que l'aspect technique de fond du cas. Nous souhaitons également réaffirmer la nécessité d'un engagement tripartite constructif, par le biais d'un mécanisme et d'un processus de contrôle de l'OIT transparents, inclusifs, fiables et objectifs, qui visent à améliorer la conformité aux normes internationales du travail et à maintenir leur pertinence normative dans le monde du travail. Nous souhaitons au gouvernement brésilien le plein succès dans ses efforts.

Membre employeur, Colombie – Je souhaite aborder deux aspects. La réforme du travail au Brésil est le fruit de longues discussions avec les partenaires sociaux depuis plus de vingt ans. Depuis 2003, le Forum national du travail a présenté, avec la participation des syndicats, des employeurs et du gouvernement, un rapport, et des dialogues tripartites se sont poursuivis, axés sur la consultation des secteurs sociaux qui s'occupent principalement de la situation des travailleurs. La question a été envoyée au Congrès national sur la base d'un projet de loi et non d'une mesure provisoire proposée par le gouvernement. Au Congrès, 10 audiences à l'attention du grand public se sont tenues au Sénat sur des sujets spécifiques et 20 autres à la Chambre des représentants. Des sujets spécifiques tels que la négociation collective, les formes de résolution des conflits, le travail intermittent, le télétravail, le travail temporaire et la sécurité juridique ont été discutés. Plus de 2 000 amendements provenant de différents acteurs sociaux et les courants idéologiques les plus divers sont intervenus dans le cadre d'un processus largement démocratique et dans la légalité.

La loi vise à 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 vise à créer des conditions plus favorables pour la compétitivité, la productivité et le développement économique et social, dans le respect des droits fondamentaux du travail et du travail décent.

La réforme du travail brésilienne n'accorde pas une autorisation générale de déroger à la législation du travail par la négociation collective comme cela a été dénoncé. Au Brésil, les droits et garanties du travail ont un statut constitutionnel. En ce sens, la négociation collective doit être soumise à des périodes et à des domaines limités fixés par la Constitution elle-même. La réforme vise à réduire l'ingérence des autorités brésiliennes.

Deuxièmement, la nouvelle législation définit avec précision ceux qui sont considérés comme des professionnels indépendants et les critères pertinents pour leur identification. L'origine de ces personnes et des salariés est expressément différenciée. Il s'agit de deux catégories complètement distinctes. Comme leur nom l'indique, les travailleurs indépendants ou autonomes sont des travailleurs régis par des normes différentes de celles des salariés et, dans les deux cas, le travail décent est garanti.

Ces différences de concepts et de réglementation du travail autonome sont nécessaires et ont déjà été appliquées dans plusieurs Etats; cependant, l'important dans ce cas est que le droit de se syndiquer et de négocier collectivement a été préservé avec cette réglementation. Les dispositions de la loi ne constituent pas une exclusion du champ d'application de la convention, car au Brésil la Constitution garantit à chaque travailleur le droit de s'affilier à un syndicat et de jouir des droits syndicaux.

La réforme vise à réduire l'ingérence des autorités brésiliennes et a donc une portée pleinement conforme aux conventions de cette Organisation et, en particulier, à cette convention.

Membre travailleur, Argentine – Je m'exprime au nom de la Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA autonome) et, par délégation, de la Confédération générale du travail (CGT) et de la Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA). La réforme du travail approuvée par le Brésil en 2017 heurte les principes qui ont donné naissance à l'OIT et sont inscrits dans sa Constitution. Les résultats en sont palpables: la couverture de la négociation collective est réduite de manière significative; la réglementation des relations de travail tend de plus en plus à l'individualisation; une concurrence exacerbée se traduit par l'affaiblissement des droits des travailleurs; et, en fin de compte, le dialogue social est vide de sens, parce qu'il lui manque un des éléments essentiels: le caractère volontaire.

En effet, la législation devient obligatoire lorsqu'il n'y a pas eu de débat préalable et tripartite permettant aux accords d'être l'aboutissement de la négociation collective. Il est paradigmatique que nous discutons de ces questions lors de la Conférence du centenaire de l'OIT. Est-ce là le modèle juridique qu'on nous propose pour les cent prochaines années? Rien de bon n'en résultera.

Je voudrais résumer l'essentiel de la législation brésilienne sur la négociation collective, car cela nous permettra de l'analyser dans son ensemble:

- La réforme permet aux conventions collectives et aux accords de déroger aux droits minima fixés dans la législation du travail.
- Elle favorise la centralisation de la négociation en établissant que les accords d'entreprise l'emportent sur les accords de branche d'activité.
- Elle permet la négociation de contrats individuels qui prévalent sur les conventions collectives.
- Elle interdit l'inclusion de clauses de maintien des effets des conventions collectives en cas de non-renouvellement de ces dernières après l'expiration de leur validité.
- Elle élargit le concept de travailleurs autonomes ou indépendants afin d'exclure ces derniers du champ d'application de ce droit fondamental.

L'application de ces dispositions dénature complètement l'obligation de promouvoir la négociation collective découlant de l'article 4 de la convention. Il s'agit d'un système qui supprime toutes les sauvegardes tendant à promouvoir, par ce moyen, une amélioration des droits des travailleurs. Compte tenu de ce système, il est logique de voir apparaître une réduction substantielle du nombre d'accords et de conventions collectives. Si le pouvoir du secteur des entreprises devient l'unique source de réglementation, par quoi les négociations collectives seront-elles encouragées? L'argument reste que le coût de la main-d'œuvre est un obstacle à l'investissement et que la réduction des coûts génère nécessairement de l'emploi et augmente l'investissement et la compétitivité.

Mais cette façon de présenter le problème nous oblige à accepter un principe disjonctif inadmissible: accepter un emploi précaire difficilement qualifiable comme travail décent. Accepter une journée de douze heures sans réagir souille la mémoire des martyrs de Chicago. Nous ne pourrions pas regarder nos camarades dans les yeux et les convaincre que continuer à travailler à la fin de la journée n'est pas considéré comme extraordinaire et que leur salaire n'augmentera pas. Nous ne pourrions pas nous sentir satisfaits et trouver normal de légaliser la fraude consistant à payer des travailleurs salariés comme travailleurs autonomes. Nous nous sentirions gênés en tant que dirigeants si nous acceptions le travail à la pièce sans garantie de salaire minimum assuré.

La négociation collective au Brésil perd de son poids et de sa signification en tant qu'instrument de réglementation des conditions d'emploi, tel que voulu par la convention. Une des caractéristiques essentielles de la négociation collective est son essence collective qui résulte en une norme

juridique obligatoire; pour y parvenir, la recherche de l'intérêt commun bipartite est essentielle. Cette recherche est impossible avec une telle législation.

L'attaque de la réforme du marché du travail brésilien contre la négociation collective est loin d'être restreinte à ses frontières nationales; au contraire, les dispositions de cette réforme remettent en question un modèle de relations professionnelles dans la conception duquel l'OIT a joué un rôle central. Il est indispensable de modifier cette réforme dans le cadre du débat sur l'avenir du travail actuellement en suspens.

Membre gouvernemental, Algérie – L'Algérie soutient la déclaration de la République fédérative du Brésil concernant la convention et la question de la négociation collective. Nous avons pris bonne note des informations fournies selon lesquelles la réforme du travail au Brésil a pour objectif la promotion de la négociation collective.

L'Algérie soutient entièrement la position du Brésil et rappelle le rôle important des organes de contrôle dans l'évaluation du respect des conventions internationales du travail, en attirant l'attention à la fois sur la nécessité d'asseoir des règles de fonctionnement transparentes et des mécanismes clairs d'interprétation pour une application efficace des normes internationales du travail.

L'Algérie considère que les réalités économiques et politiques de certains pays ne s'adaptent nécessairement pas souvent aux interprétations des organes de contrôle, ce qui justifie d'ailleurs la complexité et la souplesse des conventions internationales du travail, dont la convention.

Le Brésil a ratifié un nombre important de conventions internationales du travail, ce qui n'est pas étonnant, parce que la législation du travail brésilienne est parvenue à un stade évolué et que certaines ratifications ont consacré des pratiques déjà réalisées.

Enfin, nous considérons que les dispositions de loi n° 13462 de 2017 sont conformes à l'esprit de la convention. Le droit de négociation collective ne pourrait se développer spontanément. Les conventions et accords collectifs sont des outils supposant porter, dans leur globalité, une amélioration à la fois pour le travailleur salarié et pour l'entreprise. La législation peut décliner certaines limites à l'autonomie contractuelle dans le monde du travail, et ce compte tenu des impératifs nationaux. Cela étant, l'articulation entre les contours de l'ordre public et les limites de l'expression par des conventions et accords collectifs de travail nous paraît en cohérence avec les objectifs et dispositions de la convention.

Membre employeuse, Argentine – Nous sommes ici pour exprimer notre soutien aux employeurs brésiliens dans leur défense de la valeur d'une norme qui hiérarchise la négociation collective qui, comme nous l'avons déjà indiqué, est un outil essentiel pour garantir le travail décent dans un pays. L'incitation au dialogue social et à la valorisation de la négociation collective a toujours fait l'objet d'une grande estime au sein de cette Organisation, dans la mesure où elle permet de prendre en compte les intérêts et les pré-occupations des acteurs sociaux afin de préserver la libre négociation entre employeurs et syndicats.

Le Brésil, comme tant d'autres pays du monde, a suivi une trajectoire particulière marquée par des transformations continues du monde du travail et de la production.

Adapter le système normatif qui régit ces relations est devenu une nécessité, une réponse institutionnelle pour permettre que le dynamisme des relations de travail soit un corollaire normatif garantissant une protection appropriée aux relations de travail.

Il est bon de rappeler que la négociation collective est un instrument de concessions et de bénéfices réciproques, qui permet de négocier des normes plus appropriées pour chaque secteur, région, profession ou entreprise.

Toutefois, l'instrument dont nous discutons ne prévoit pas l'obligation de négociation collective, qui ne régira les relations de travail que si elles résultent d'une décision libre et spontanée des entreprises et des syndicats. D'un côté, la réforme cherche à réduire l'ingérence des pouvoirs publics dans la volonté des parties, en conformité avec les principes de la convention.

Dans ce contexte, connaître les éléments subjectifs qui ont conduit à l'inclusion du Brésil dans la liste, pour la deuxième année consécutive, devient une nécessité. Pour assurer la transparence et la hiérarchie du système de contrôle que cette commission protège, nous pensons qu'il est nécessaire de rappeler qu'il s'agit de la mission de cette commission d'être un instrument de paix et de préservation des relations harmonieuses entre salariés et employeurs. En soumettant ce cas à la discussion pour la deuxième année consécutive, le conflit est attisé et contraire à l'objectif du système de contrôle. Il ne devrait en aucun cas être permis que des cas soumis pour analyse à cet organe soient fondés sur des spéculations liées à la politique intérieure d'un pays.

Nous espérons enfin que cette commission conclura de la manière la plus positive et la plus pratique, c'est-à-dire en valorisant la négociation collective et le dialogue social en tant qu'outils les plus efficaces pour résoudre les problèmes pouvant découler de conflits d'intérêts naturels inhérents aux relations et au monde du travail et assurer une paix sociale durable.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – J'interviens au nom de tous les travailleurs africains. Cette discussion vise à améliorer la législation nationale à la lumière des dispositions de la convention, et non l'inverse. Le fait est que la réforme de la législation nationale du travail tente d'une certaine manière de saper les dispositions de la convention.

C'est la raison pour laquelle le processus de négociation collective donne lieu à des interprétations diverses, de sorte que la relation entre la négociation collective et la loi ne font pas avancer les intentions réelles et sans ambiguïté des dispositions de la convention. Comme l'a observé la commission d'experts, les pratiques actuelles en matière de négociation collective ont introduit le principe général selon lequel les conventions et accords collectifs ont préséance sur la législation. Il en résulte la possibilité de déroger, par la négociation collective, aux dispositions protectrices de la législation.

D'après notre expérience en Afrique, où il existe plusieurs niveaux de négociation collective, en particulier de processus d'entreprise et sectoriels, ainsi que de négociation collective nationale, la tendance de la législation à créer la condition d'une concurrence à la baisse entre les employeurs en termes de conditions de travail et d'emploi s'est avérée très préjudiciable aux relations professionnelles. Cela mine clairement le recours à la négociation collective en tant qu'instrument d'amélioration des conditions de travail.

Cette pratique est contraire à la négociation collective. Cela peut nuire aux travailleurs, en particulier au niveau de l'entreprise, et réduire à la baisse leurs avantages. La commission d'experts a observé dans ce cas de nombreuses références au rapport du ministère public du Travail montrant que, dans le contexte spécifique des relations collectives du travail au Brésil, il est probable que le principe énoncé à l'article 611-A de la CLT donne lieu au «recours de menaces et pressions sur les syndicats pour les amener à accepter des dérogations à la législation et fasse en sorte que tous les syndicats, quel que soit leur degré de représentativité, soient autorisés à négocier en deçà du cadre juridique national de protection sociale, incitant à la corruption dans le domaine des relations collectives de travail».

En Afrique, nous avons été enthousiasmés et encouragés par votre utilisation du recours aux processus de négociation collective progressifs pour améliorer la rémunération, la morale et l'harmonie des relations de travail, exactement dans l'esprit de ce que le gouvernement de Lula Da Silva a introduit et encouragé. C'est ce que nous appelons le «Mouvement Lula», en partie responsable de la sortie de la pauvreté de millions de personnes, dont les travailleurs.

Le gouvernement du Brésil doit être encouragé à modifier les dispositions de la CLT contraires aux dispositions de la convention, et cela doit être fait à travers un processus de consultation véritable et de bonne foi, associant tous les partenaires tripartites.

Membre gouvernementale, Chine – La délégation chinoise a écouté attentivement la déclaration du représentant du gouvernement du Brésil. Nous notons que la réforme du système de travail brésilien vise à promouvoir la négociation collective en tant qu'objectif essentiel. Nous saluons l'engagement du gouvernement brésilien à promouvoir la négociation collective. La délégation chinoise estime que, au moment important où l'OIT célèbre son centième anniversaire, elle devrait sérieusement mettre en œuvre le plan d'action visant à revoir les normes relatives au mécanisme de contrôle et améliorer continuellement ses activités, son impartialité et sa transparence. Il est raisonnable que le gouvernement brésilien intègre étroitement ses propres conditions et son système juridique national dans le processus de mise en œuvre du droit d'organisation en vertu de la convention sur la négociation collective. Nous espérons que le BIT fournira l'appui technique nécessaire au gouvernement brésilien pour la mise en œuvre des conventions pertinentes.

Membre employeuse, Costa Rica – En soutien au secteur des employeurs brésiliens, je voudrais commencer par souligner que les commentaires de la commission d'experts au sujet des articles 611-A et 611-B de la loi brésilienne donnent à la convention une interprétation que ses dispositions ne prévoient en aucune manière.

Dans la convention, aucun article ne stipule que la négociation collective visera à trouver un accord sur des conditions de travail plus favorables que celles prévues par la législation nationale. Plus précisément, l'article 4 de la convention ne prévoit aucune limitation de la négociation collective, au sens que la négociation collective ne peut créer que des conditions plus favorables que celles prévues par la loi. Il en est de même pour ce qui est de la convention n° 154. En fait, ces conventions prévoient expressément la possibilité d'adopter des mesures qui s'adaptent aux conditions nationales. Dans un monde en mutation et confronté à de nouvelles formes d'emploi, il est important que les lois garantissent la liberté des parties de s'adapter aux changements et au monde moderne.

C'est ce que prévoit exactement la convention, et ce qui se reflète dans les innovations de la législation brésilienne sur la négociation des conditions de travail et d'emploi.

Observateur, IndustriALL Global Unions – C'est la deuxième année consécutive que le Brésil est sous la surveillance de la Commission de l'application des normes pour les violations de la convention par son gouvernement. Le gouvernement brésilien continue d'ignorer systématiquement et de ne mettre en œuvre aucune des recommandations de la commission d'experts, en particulier celles relatives à l'article 4 de la convention. Global Unions tient à exprimer son profond respect pour les travaux de la commission d'experts. Ces éminents juristes s'acquittent de leur mandat consistant à fournir une analyse impartiale et technique des normes internationales du travail avec la plus grande rigueur. Nous remercions la commission d'experts d'avoir contribué à faire en sorte que les pays appliquent de manière effective les conventions qu'ils ont ratifiées, en particulier les Etats qui négligent délibérément leurs obligations internationales.

Depuis 2008, nous avons assisté à de nombreuses réformes du travail dans le monde, notamment dans les pays européens. Il en résulte une réduction de la couverture des négociations collectives, une plus grande part de travail précaire, des salaires plus bas et un chômage croissant. C'est exactement ce que le Brésil a connu au cours des deux dernières années suivant la réforme du travail, atteignant les chiffres alarmants de 13 pour cent de chômage et de 54 pour cent de travail informel.

Comme l'a souligné la commission d'experts, le nouvel article 611-A du Code consolidé des lois du travail du Brésil sur la codification du travail a des conséquences catastrophiques pour les travailleurs. Dans les secteurs aérien et maritime, les dérogations autorisées par l'article 611-A peuvent interférer et réduire les normes de sécurité spécifiques à certains secteurs, y compris les limitations de temps de vol et de temps de navigation et des périodes minimales de repos. Certaines de ces protections vitales découlent des conventions de l'OIT. Les garanties prévues par l'article 611-B ne sont tout simplement pas suffisantes. De plus, même les conventions de l'OIT ne sont pas garanties et il est également possible pour la négociation collective de déroger à leur application.

En outre, le droit de négociation collective des fonctionnaires brésiliens a été limité par un récent veto présidentiel à la loi n° 3831, alors même que le Congrès du Brésil a ratifié la convention n° 151 de l'OIT. Le projet de loi a en fait été élaboré par consensus et approuvé à l'unanimité par le Sénat fédéral et la Chambre des députés du Brésil.

Si l'objectif de la réforme du travail était de promouvoir la négociation collective, le résultat en a été le contraire. A l'occasion du centenaire de l'OIT, nous devrions célébrer les succès et les réalisations, mais en même temps, nous, électeurs, avons l'obligation de ne pas fermer les yeux sur les violations régressives et de veiller à ce que la législation brésilienne soit conforme à la convention.

Membre gouvernementale, Fédération de Russie – Tout d'abord, nous voudrions remercier le distingué représentant du gouvernement brésilien pour ses commentaires sur le cas et aussi pour ce qu'il a dit à propos des aspects procéduraux de celui-ci. Le Brésil travaille sans relâche pour améliorer son mécanisme pour la mise en œuvre de la convention. Nous nous félicitons de l'attachement du gouvernement à faire progresser la coopération tripartite conformément à ses obligations à l'égard de l'Organisation internationale du Travail. Nous comprenons la préoccupation des autorités brésiliennes au sujet de certaines méthodes de travail des organes de contrôle de l'OIT. Grâce aux efforts tripartites récents, des décisions ont été prises à cet égard, y compris à propos du travail dans le domaine des normes. Nous pensons que le travail visant à améliorer les procédures relatives à ces normes doit se poursuivre. De manière générale, nous doutons qu'il soit nécessaire de réexaminer cette question au sein de la commission et nous espérons ne pas avoir à y revenir.

Membre employeur, Algérie – Le cas que nous examinons aujourd'hui concerne le Brésil sur la convention pour laquelle certains s'évertuent à accuser le Brésil d'entrave à cette convention. Il convient de nous référer à la déclaration du gouvernement du Brésil que ce cas a été examiné par la commission l'année dernière, et ce pour les mêmes motifs. Il a été reconnu par cette même commission qu'il n'existait aucun élément qui nous indique une entrave à cette convention.

En tant que membre employeur de cette commission, je me dois d'exprimer aussi mon grand étonnement face à ce grief qui est adressé au gouvernement du Brésil d'une manière récurrente depuis des années. En effet, comment peut-on aujourd'hui accuser un pays où plus de 17 000 organisations syndicales de travailleurs enregistrés sont actives en toute liberté? Voilà une question qui devait être posée. Comment peut-on aussi accuser le Brésil d'entrave

à la convention, un pays qui a consacré sa loi fondamentale sur le pluralisme syndical, le droit de négociation collective et la protection sociale ainsi que le dialogue?

Je pense que l'article 4 de la convention est très clair et que chaque pays doit prendre des mesures qui sont adaptées à sa législation nationale, ainsi que l'article 5 de la convention qui précise bien que le pays devrait prendre des mesures adaptées à la législation nationale pour étendre la négociation collective à toutes les questions qui sont relatives à la détermination des conditions de travail et d'emploi en vue de réguler les relations de travail.

Pour résoudre ces conflits, le Brésil a toujours privilégié le recours au dialogue, à la négociation et aux droits et n'a jamais pris de mesures contraires à la législation nationale pour la convention à l'encontre des travailleurs.

Je crois savoir que toute la législation nationale du Brésil est en adéquation avec les conventions qui sont ratifiées, telle la loi n° 13467 qui renforce la négociation collective libre et volontaire, et ce pour encadrer la loi sur les relations de travail. Cela étant, le Brésil s'est distingué depuis toujours par une politique visant à privilégier le dialogue, la concertation avec les partenaires économiques et sociaux, comme les différentes lois qui encadrent les relations de travail.

Le Brésil aspire à construire un Etat de droit, et à ce titre veille à ce que la loi soit appliquée dans tous les domaines, y compris en matière d'exercice du droit syndical et de négociation collective. A ce titre, il est tout à fait normal, me semble-t-il, que les syndicats de travailleurs doivent se conformer à la législation et à la réglementation. Les explications ont été fournies par le gouvernement du Brésil à maintes reprises à la commission sans qu'elles soient prises en considération. On est en droit de se poser ce genre de question quand on constate l'acharnement envers le Brésil, acharnement qui fait fi de toutes les avancées enregistrées en matière de respect des conventions.

Membre travailleuse, République de Corée – Je parle au nom de la Confédération coréenne des syndicats. Je voudrais d'abord exprimer une sérieuse inquiétude quant à certains des discours que nous avons entendus aujourd'hui sur le cas du Brésil, qui essaient indûment de politiser cette commission plutôt que de se fonder sur l'analyse de la mise en œuvre de la convention. Cette argumentation ne peut que discréditer le gouvernement.

La loi n° 13467 de 2017 a modifié plus de 100 articles de la législation brésilienne consolidée du travail. Parmi les nombreux aspects, je veux aborder quelques problèmes qui affectent directement les travailleurs brésiliens. Avant la réforme, la législation brésilienne interdisait aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent de travailler dans des endroits dangereux ou insalubres. Etonnamment, ces garanties ont été supprimées, ce qui témoigne d'un manque total de respect du gouvernement brésilien pour la santé des femmes et de leurs enfants. Heureusement, nous avons reçu l'information selon laquelle, la semaine dernière, la Cour suprême fédérale du Brésil a annulé cet amendement grâce à une action judiciaire initiée par les syndicats. Nous espérons que les nombreuses autres contestations sur des points de nature constitutionnelle et conventionnelle de la réforme du travail seront également traitées en faveur des travailleurs.

L'absence d'un vaste système social de dialogue tripartite constitue un autre aspect très préoccupant de ce litige et nous sommes étonnés d'apprendre que la Commission nationale contre le travail forcé (CONATRAE) a été dissoute.

Enfin, la manière dont l'Etat brésilien a établi un lien avec la Commission de l'application des normes de la Conférence et la commission d'experts est pour le moins irrespectueux. Les critiques constructives qui cherchent à améliorer les fonctions du système sont toujours les bienvenues, mais ce n'est pas ce que nous avons observé dans ce

cas particulier. Nous encourageons donc le gouvernement à reprendre et à s'engager dans un vaste dialogue social tripartite, en tenant compte notamment des observations de la commission d'experts.

Membre gouvernemental, Egypte – Je voudrais remercier le gouvernement du Brésil pour les informations importantes qu'il nous a données à travers le discours du représentant du gouvernement, sur les mesures qu'il a prises pour mettre en œuvre la convention. A cet égard, il existe bien sûr un important besoin d'améliorer encore ces mécanismes pour que les travailleurs brésiliens puissent obtenir ce qu'ils veulent. La loi promulguée par le Brésil vise à intensifier les négociations collectives et non à la régression de la négociation collective, comme l'indique le représentant gouvernemental, chiffres à l'appui. Nous souhaitons la bienvenue à cette loi et nous l'appuyons. Nous sommes pleinement satisfaits, car les résultats des enquêtes menées par la Banque mondiale sur la loi concernée et ses effets positifs sur la croissance économique, la création d'emplois et de moyens de lutte contre l'emploi irrégulier. Nous soutenons également la procédure de dialogue social entreprise par le gouvernement en présence de représentants des travailleurs et des employeurs avant de promulguer cette loi. Nous voudrions encourager le gouvernement à poursuivre ce dialogue social dans tous les domaines du travail et à aller de l'avant pour améliorer les conditions de travail, de sorte qu'elles soient conformes aux conventions internationales. Nous espérons que ce comité tiendra compte des aspects importants pris en compte par le gouvernement du Brésil et les défis auxquels il est confronté.

Membre employeur, République bolivarienne du Venezuela – Nous nous associons à la proposition du groupe des employeurs quant à l'inclusion du cas du Brésil dans la liste restreinte et nous réitérons notre préoccupation quant à l'inclusion du cas pour des raisons non objectives ou de nature politique. En ce sens, nous invitons les mandants tripartites à revoir et à définir avec une clarté absolue les critères objectifs sur la base desquels la liste des pays dont les cas de violation des conventions est dressée et soumise à l'examen par la commission.

Sur le fond, nous considérons que la réforme du travail développée au Brésil, en particulier la loi n° 13467/2017, est non seulement conforme, mais comprend aussi des progrès et qu'elle améliore les principes de la convention. Évidemment, la législation antérieure de 1943 n'était pas adaptée à l'évolution constante du monde du travail. La nouvelle législation établit des critères modernes et souples en totale harmonie avec les exigences actuelles en matière de travail et de production et, en tout état de cause, elle privilégie la négociation collective appliquée de manière responsable et volontaire entre les parties pour la réglementation des conditions de travail. Elle met en valeur et renforce également la négociation collective en protégeant les accords conclus par les parties, afin de se conformer à l'objectif et aux dispositions de la convention, qui permettent des adaptations de la réglementation du travail en fonction des exigences liées aux circonstances temporelles, aux activités et du lieu.

La discussion porte sur les pouvoirs reconnus aux parties par la nouvelle loi de s'entendre par la négociation sur la non-application des normes législatives spécifiques. Toutefois, cela ne signifie nullement que l'accord conclu ou les conditions de travail convenues ne seront pas plus favorables pour les travailleurs que le minimum garanti par la loi. En effet, ces dispositions ne sont applicables que dans des cas exceptionnels où le niveau de revenu élevé et les conditions intellectuelles ou professionnelles des travailleurs sont pris en compte; ainsi que le pouvoir de négociation sur une base égalitaire des syndicats qui les représentent, ce qui signifie que l'accord conclu, dans le contexte

du plein exercice de la liberté de négociation, sera substantiellement plus favorable avec des avantages additionnels non prévus par la loi.

Les accords conclus lors des négociations ou des conventions collectives, conformément à la nouvelle loi, ne peuvent en aucun cas affecter ou réduire les 30 droits fondamentaux des travailleurs, tels que définis dans la Constitution fédérale. Ainsi, comme toute règle exceptionnelle, leur application est très limitée. De même, ces accords spécifiques sont applicables dans le seul contexte du secteur, de la région ou de la société concernés, pendant une période de validité maximale de deux ans. S'il n'y a pas d'instrument collectif spécifique, la législation du travail s'applique. Ainsi, les droits des travailleurs sont absolument protégés par la convention collective ou, à défaut, par la norme du travail.

Adopter une interprétation contraire impliquerait de méconnaître la capacité de négociation des travailleurs couverts par cette norme – capacité en lien avec leur niveau de rémunération et leurs capacités intellectuelles –, et également de méconnaître la responsabilité et le pouvoir de négociation des syndicats. C'est pourquoi nous nous félicitons de cette réforme du droit du travail qui modernise l'actualité des relations du travail au Brésil.

Membre travailleur, Etats-Unis – Les travailleurs canadiens s'associent à notre déclaration. Alors que nous faisons face aux défis et aux opportunités qui commencent à se présenter et seront de plus en plus nombreux avec les transformations du monde du travail, ceux qui se préoccupent des inégalités et de la polarisation grandissantes dans de nombreux pays notent avec une vive inquiétude l'affaiblissement délibéré des institutions qui œuvrent pour la justice sociale. Les institutions du marché du travail, le dialogue social et la négociation collective sont parmi les plus touchés. Les relations de travail sont une de ces institutions. Aux Etats-Unis, ces institutions ont connu un déclin au fil des décennies. Au cours de cette période, les inégalités se sont accrues de manière constante, la justice sociale s'est affaiblie et la polarisation s'est accentuée. Les changements drastiques, abrupts et irréfléchis de la législation du travail en démantelant certaines institutions sont légion. Je me concentrerai sur la création du statut de travailleur indépendant et de son impact sur les droits de négociation collective.

Dans son rapport, la commission d'experts s'est déclarée préoccupée par l'impact de la création de cette catégorie de travailleurs sur les droits de négociation. Notant que le Code du travail ne prévoit pas d'aménagement pour les droits de ces travailleurs, les experts ont invité le gouvernement à les informer en mars de l'avancement des consultations au sujet de cette partie importante et croissante de la population active qui n'a pas accès aux droits de négociation. En réponse, le mois dernier, le gouvernement a répondu franchement que la convention n'est pas, par définition, applicable aux travailleurs indépendants, la négociation collective n'étant pas adaptée au caractère occasionnel et indépendant de leurs activités. Le gouvernement a ajouté que les autorités brésiliennes compétentes peuvent détecter de véritables relations de travail dans des contrats de services déguisés. Peut-être le peuvent-ils, mais le feront-ils? Ce gouvernement a supprimé le ministère du Travail, restreint l'accès des travailleurs à la justice du travail et réduit la capacité des syndicats à agir de manière solidaire avec des travailleurs non affiliés, en instaurant des coûts élevés pour les travailleurs en quête de justice du travail et en refusant le prélèvement des cotisations des syndicats même lorsqu'elles ont été négociées par les employeurs et approuvées démocratiquement par les travailleurs des assemblées.

En réponse à la question de la commission d'experts au sujet de l'exclusion de ces travailleurs, le gouvernement ne fournit aucune information. Dans le meilleur des cas, gérer la création et l'expansion de cette catégorie de travailleurs nécessite un ministère du Travail extrêmement compétent et des partenaires sociaux puissants. Le Brésil n'a actuellement ni les uns ni les autres. Malgré les mises à jour des enquêtes de l'Institut brésilien de géographie et de statistique, même plusieurs mois après la création de la catégorie des travailleurs autonomes, aucune révision n'a fourni d'information précise sur la taille et le statut de cette nouvelle partie de la population active.

Selon le meilleur indicateur, celui des travailleurs indépendants, le Brésil comptait près de 24 millions de travailleurs de cette catégorie au cours du premier trimestre de cette année, soit plus du quart de la population active totale. Moins d'un tiers de ces derniers sont enregistrés et cotisent à la sécurité sociale. Moins de 15 pour cent des travailleurs indépendants sont officiellement enregistrés en tant que tels. Outre le manque de protection sociale de ces travailleurs, l'impact de ce nombre de travailleurs sans protection sera désastreux pour la société. L'accès à la négociation collective offre une certaine protection à ces travailleurs, mais le Brésil n'a rien fait à cet égard dans ses modifications irréflechies du droit du travail.

Enfin, ces travailleurs ne sont ni suffisamment rémunérés ni suffisamment éduqués pour être en mesure de négocier pour eux-mêmes. Le salaire moyen des travailleurs indépendants au Brésil est de 417 dollars E.-U. par mois, soit 1,7 fois le salaire minimum, ce qui est nettement inférieur au salaire minimum moyen national. S'il est une catégorie de travailleurs qui a besoin d'accéder à la négociation collective, ce sont précisément ces travailleurs, mais le gouvernement leur a fermé la porte, acceptant et légalisant leur exclusion plutôt que d'agir pour la combattre. Nous remercions la commission d'experts d'avoir attiré l'attention de cette commission sur leur exclusion.

Membre gouvernemental, Angola – Je parle au nom de la délégation angolaise. Nous reconnaissons que le gouvernement brésilien prend de nombreuses mesures liées au droit d'organisation et à la négociation collective. Par conséquent, nous encourageons le Brésil à poursuivre dans cette pratique.

Membre employeur, Panama – L'OIT est l'unique Organisation des Nations Unies à caractère tripartite, et tient sa force de la négociation, de la concertation et de la création d'accords. Dans le cas du Brésil, il est important de signaler que la réforme du travail de 2017 est orientée vers la paix au moyen de la réduction de la pauvreté et des négociations individuelles et collectives. Les réformes du travail du Brésil ne violent nullement la convention de l'OIT, pas plus qu'elles ne peuvent être analysées de manière isolée, en dehors de tout le contexte économique, politique et social du pays.

Jusqu'en 2017, avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, il y avait un total cumulé de 2,63 millions d'actions en justice. En décembre 2018, moins d'un an après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, il y a eu une réduction de 900 000 procédures, soit près de 40 pour cent des cas, c'est ça la paix sociale!

En ce qui concerne l'autonomie de la volonté des parties, la nouvelle loi autorise la négociation et l'accord mutuel en matière de résiliation de la relation de travail. Ainsi, au cours des quatre premiers mois, plus de 73 000 accords ont été négociés, c'est aussi ça la paix sociale.

Dans le cadre de la lutte contre le travail informel, qui nuit autant aux travailleurs qu'aux employeurs, de nombreuses mesures ont été mises en place pour créer de nouvelles formes de travail permettant précisément au pays de créer davantage de nouveaux postes de travail. Ainsi, plus de 97 000 nouveaux emplois ont été créés, réduisant la pauvreté.

La nouvelle législation du travail du Brésil ne viole aucun accord, pas plus qu'elle ne viole la convention; elle encourage la négociation et la concertation individuelle et collective, réduit l'informalité, réduit la pauvreté; c'est la paix sociale et c'est dans ce contexte que nous devons l'analyser. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de réclamer au pays un rapport de plus.

Membre travailleur, Italie – Je m'exprime au nom des confédérations syndicales italiennes et la raison de cette intervention est une préoccupation majeure pour les travailleurs au Brésil. C'est une intervention qui fait référence à la longue expérience de la négociation collective que nous avons dans mon pays, l'Italie. Il s'agit d'une préoccupation justifiée, peut-être oubliez-vous que la ville la plus italienne au regard de ses habitants après Rome, n'est ni Turin, ni Milan ou Naples, mais São Paulo au Brésil.

Au fil des ans, l'Italie a été un laboratoire pour assurer un équilibre, lequel n'a jamais été assuré par la loi; il l'a été grâce à la capacité des acteurs sociaux à trouver un équilibre économique et toujours grâce à la négociation collective; toutes les réformes que nous avons faites au cours des années ne visaient pas à limiter mais à étendre la négociation collective également aux formes de travail individuel, et toujours avec la participation des acteurs sociaux.

Les données et les résultats obtenus par la négociation collective au Brésil sont impressionnants. Les programmes de distribution de pensions *Bolsa Família* et *Fome Zero*, ainsi que l'augmentation ces années de 90 pour cent, études à l'appui, de la négociation collective, ont permis à 40 millions de personnes de sortir de la pauvreté.

Et à présent, des données irréfutables disent que la réforme du travail et la loi n° 873 ont résulté dans une baisse de l'emploi mais pas de la protection sociale dans ce pays. C'est une donnée politique qui nous préoccupe et c'est peut-être de cela que nous devrions débattre.

Il a été demandé, en 2018, de fournir des informations, mais aussi d'assurer la participation des acteurs sociaux. En 2019, il conviendrait, à la lumière des résultats que nous aurons obtenu, de convoquer, d'entrer en contact avec et de demander la participation des acteurs sociaux et d'examiner la loi de manière conjointe.

A la veille d'un accord qui pourrait être important avec l'Union européenne et le MERCOSUR – et nous savons que le Brésil détient 80 pour cent du produit intérieur brut du MERCOSUR –, il faut garantir la tutelle et surtout le rôle et la participation des acteurs sociaux qui sont en Europe au centre du modèle social européen.

Depuis l'Italie, depuis le système de relations professionnelles de mon pays, depuis le système et le mécanisme de dialogue social européen, nous lançons au gouvernement du Brésil un appel à la responsabilité.

Membre gouvernemental, Philippines – Les Philippines reconnaissent les efforts importants que le Brésil a déployés jusqu'à présent pour donner pleinement effet à la convention. Il faut cependant noter que les réformes et leurs résultats ne peuvent être atteints ni ressentis du jour au lendemain. Dans leur juridiction, tout comme la nôtre aux Philippines, il existe des procédures légales à respecter et à mettre en œuvre avec rigueur, en particulier dans le domaine de la législation, en conformité avec la Constitution fédérale du Brésil et d'autres lois nationales.

Les Philippines sont également d'avis que, compte tenu de la complexité des réformes envisagées, le Brésil doit disposer d'un délai suffisant et raisonnable pour institutionnaliser les réformes du travail.

En outre, l'institutionnalisation des réformes du travail n'est pas la seule fonction du gouvernement. Les Philippines espèrent donc que le Brésil engagera ses partenaires tripartites dans le cadre d'une consultation sérieuse, dans un esprit de dialogue social authentique, afin de résoudre

les problèmes soulevés et d'adopter les mesures nécessaires adaptées aux conditions nationales. Les Philippines espèrent que le Brésil maintiendra son engagement au titre de la convention de l'OIT et continuera à entretenir un dialogue constructif avec ses partenaires sociaux.

Les Philippines partagent également certaines des préoccupations du Brésil en ce qui concerne les méthodes de travail de la commission d'experts, dans la mesure où le tripartisme, le consensus et la transparence devraient être pleinement appliqués, en vue d'améliorer ses procédures et de renforcer la confiance entre les gouvernements et les partenaires sociaux, ainsi que pour éviter une politisation excessive des cas de pays.

Enfin, les Philippines demandent au BIT, y compris à ses organes de contrôle, de continuer à fournir à ses Etats Membres l'assistance technique et les conseils nécessaires pour assurer le plein respect des conventions, de manière qu'aucun gouvernement, travailleur ou employeur ne soit laissé pour compte dans la préparation de l'avenir du travail.

Membre employeuse, Belgique – Le groupe des employeurs se pose de sérieuses questions sur ce cas, qui revient déjà devant notre commission après examen en 2018. Les employeurs expriment donc leur préoccupation devant l'examen précoce de la loi n° 13467 par les experts. Ils ont l'impression que la commission d'experts n'a pas suffisamment pris en compte, en l'occurrence, les informations transmises par le gouvernement brésilien et la position des employeurs brésiliens.

Sur le fond, les employeurs ne sont pas d'accord avec la commission d'experts sur le fait que la révision des sections n°s 611-A et 611-B de la loi consolidée sur le travail ne favoriserait pas de manière adéquate le développement et l'utilisation les plus larges des procédures de négociation volontaire de conventions collectives dans le sens de l'article 4 de la convention. N'est-il pas étrange que les experts reprochent à la loi brésilienne d'avoir récemment instauré la primauté des conventions collectives de travail et des accords collectifs par rapport à la législation, tout en préservant les droits sociaux constitutionnels.

Au contraire, nous constatons que la négociation collective est maintenue et promue par la nouvelle loi brésilienne sur le travail, et que les accords collectifs sont même placés au-dessus d'autres types de normes, tout en garantissant le plein respect des droits sociaux constitutionnels; c'est le Parlement qui a effectué la distinction entre les matières négociables et non négociables.

Les syndicats brésiliens ne sont pas empêchés de négocier collectivement de meilleures conditions de travail pour leurs membres; la marge de négociation volontaire a même été accrue dans la mesure où non seulement des normes plus élevées peuvent être conclues, mais aussi, par exemple, des normes plus strictes en échange de normes moins strictes dans d'autres domaines, ce qui est conforme à l'autonomie de la négociation collective.

Enfin, le lien causal entre la réforme et la prétendue diminution du nombre de conventions collectives n'a pas été établi par les experts.

Dans une perspective internationale comparative, il est fréquent de rencontrer des législations nationales qui autorisent aux conventions collectives d'introduire des exceptions, des dérogations à la loi, et ce dans le respect de la Constitution et des matières dites d'ordre public.

Il nous semble donc important que le gouvernement brésilien, en consultation et en coopération avec les partenaires sociaux, puisse continuer à examiner l'impact des réformes et, le cas échéant, décider d'adaptations éventuelles appropriées, et que le gouvernement n'est tenu en tout cas d'apporter aucune modification légale sur la base de la convention.

Pour conclure, je tiens à rappeler que la paix sociale et la prospérité reposent nécessairement sur le dialogue social. Ce dialogue doit être encouragé par les gouvernements. Ce dialogue passe par l'importance de la négociation collective, par la confiance mutuelle ainsi que par la non-ingérence des autorités publiques dans les négociations qui doivent rester l'apanage des partenaires sociaux.

Membre travailleur, Allemagne – Le Brésil est Membre de l'OIT depuis sa fondation en 1919. Lors de l'adoption de la convention en 1948, les délégués brésiliens ont unanimement voté en sa faveur. Le Brésil appartient également aux pays qui ont ratifié le plus grand nombre de conventions de l'OIT, mais cette approbation des normes internationales du travail semble appartenir au passé. Au contraire, l'érosion croissante des normes sociales et du travail est à l'ordre du jour depuis quelque temps sous couvert de flexibilisation. Les réformes qui avaient pour but d'améliorer la situation des travailleurs ont, au contraire, conduit à une précarité accrue de l'emploi et à une augmentation des taux de chômage. Une politique de polarisation a progressivement creusé le fossé entre travailleurs et employeurs.

Un exemple en est, en vertu de l'article 611-A du Code consolidé des lois du travail du Brésil, la possibilité de la prééminence des conventions collectives sur la législation et la possibilité de la prééminence des conventions collectives et des accords négociés au niveau de l'entreprise sur les autres conventions collectives en vigueur dans le domaine. Les éléments énumérés dans cette disposition, notamment les règles relatives au temps de travail, au représentant du personnel sur le lieu de travail, à l'accès au programme de protection de l'emploi ou à la classification du degré d'insalubrité des conditions de travail ne sont pas exhaustifs. Autrement dit, le contenu peut en être largement étendu par les parties, à l'exception du nombre de droits énumérés à l'article 611-B. L'article 611-A permet de manière expresse de saper des lois et conventions collectives qui établissent des normes pour la protection des travailleurs. Pour donner un exemple récent, en mai 2019, un tribunal régional du travail de São Paulo a interdit à l'exploitant d'une entreprise de taxis aériens, par une injonction temporaire, d'exhorter les membres d'équipage à signer des accords prévoyant notamment la suppression d'une clause ou d'instruments collectifs déjà signés. Ceci est vrai dans de nombreux cas, les entreprises faisant pression sur leurs employés pour leur appliquer des dispositions défavorables. Quel pouvoir de négociation avez-vous en tant que travailleur «autonome» si vous courez le risque de perdre votre emploi?

L'article 611-A renverse l'idée de base des accords de négociation collective. Ils sont destinés à permettre aux parties contractantes de s'accorder sur de meilleures conditions pour les employés. Ils ne doivent toutefois pas porter atteinte au niveau de la protection juridique existante. C'est également l'avis du Comité de la liberté syndicale, selon lequel les procédures visant à promouvoir systématiquement la négociation décentralisée de conditions de travail moins favorables que celles définies par les instances supérieures conduisent à une déstabilisation globale des mécanismes de négociation collective et à un affaiblissement de la liberté syndicale et de la négociation collective, contrairement aux principes des conventions n°s 87 et 98. Nous prions donc le gouvernement, en coopération avec les partenaires sociaux, de modifier les articles 611-A et 611-B de telle sorte que les conventions collectives ne diffèrent qu'en faveur des travailleurs, par rapport aux lois et autres conventions collectives.

Membre gouvernementale, Colombie – La Colombie exprime son ferme attachement à l'OIT et à ses organes de contrôle. La Commission de l'application des normes est l'organe de contrôle suprême de l'OIT, nous sommes con-

vaincus que ses méthodes de travail continueront de s'améliorer. Cela augmentera sûrement la confiance de chacun et permettra un système de contrôle de plus en plus renforcé.

Bien que le document D.1 indique, au chapitre VI, les critères à prendre en compte pour la sélection individuelle des pays convoqués à la commission, on observe que, malheureusement, la liste préliminaire et la liste finale souffrent d'un bon nombre de critères techniques, pour la confection desdites listes, ainsi que cela s'est produit dans le cas qui nous préoccupe.

Nous apprécions l'engagement pris en faveur de la promotion de la négociation collective, sur la base des principes inscrits dans la convention. Nous prenons bonne note des informations communiquées par le gouvernement du Brésil selon lesquelles la réforme de la législation du travail avait parmi ses objectifs centraux la promotion de la négociation collective, conformément aux obligations du pays dans le cadre de l'OIT. Notre pays apprécie les efforts déployés par le gouvernement brésilien pour renforcer les négociations collectives et nous espérons que le dialogue social tripartite continuera à progresser.

Membre employeur, Brésil – Comme vous le savez sans doute, nous n'avons pas de fédération nationale d'employeurs au Brésil, ni d'associations nationales d'employeurs au Brésil. Nous avons diverses confédérations nationales regroupant des employeurs de différents secteurs. Sont présentes dans cette salle les confédérations nationales de l'agriculture, de l'industrie, du commerce et des services, des transports, du système financier, des services de santé et des assurances, et je suis honoré de parler en leur nom.

Tout d'abord, nous appuyons avec force la déclaration du représentant gouvernemental, en ce sens qu'il s'agit d'un cas fondé sur des preuves insuffisantes, des données erronées et des informations très fragiles et que nous pensons qu'il manque un élément d'information dans notre discussion d'aujourd'hui, c'est trouver une solution pour le financement des syndicats au Brésil. C'est là la question – avant la réforme du travail, nous avions les travailleurs qui devaient cotiser à un syndicat spécifique, c'était obligatoire en vertu de la loi et, d'autre part, des syndicats qui détenaient le monopole d'une certaine catégorie d'une zone géographique spécifique, pour collecter ces contributions financières.

Il n'est donc pas surprenant que nous comptions aujourd'hui 17 000 syndicats au Brésil. C'est de loin le nombre le plus important au monde, environ 90 pour cent de tous les syndicats dans le monde, ce qui signifie, et je le souligne, que 9 syndicats sur 10 se trouvent au Brésil. Il s'agit d'une perception totale d'environ 4 milliards de dollars E.-U.

Puis vint cette réforme du travail, qui fut à nouveau approuvée par le Congrès. Elle a été approuvée à la chambre basse après dix audiences publiques, au Sénat après 22 audiences publiques, et contestée devant la Cour suprême sans succès. Cette réforme a été adoptée. Aujourd'hui, les travailleurs ne sont plus obligés de contribuer, ils ne «doivent» pas contribuer, ils «peuvent» contribuer aux syndicats et, par conséquent, les revenus chutent de quelque 90 pour cent. Un certain nombre de syndicats sont en train d'être dissous au Brésil.

Nous devons trouver une solution, mais la solution ne repose pas sur un cas basé sur une période approximative, des informations insuffisantes et des arguments fragiles. La solution consiste à s'adapter à une nouvelle économie dynamique en convaincant les travailleurs de l'efficacité et de la représentativité des syndicats.

En conclusion, nous demandons instamment à cette commission de reconnaître dans ses conclusions que, en aucune façon, il n'y a eu de violation de la convention.

Membre travailleuse, Portugal – Nous intervenons au nom de la Confédération syndicale des pays de langue portugaise qui intègre les confédérations syndicales des pays suivants: Angola, Brésil, Cabo Verde, Galice, Guinée-Bissau, Mozambique, Portugal, Sao Tomé-et-Principe et Timor-Leste.

Nous suivons avec une inquiétude profonde toutes les mesures appliquées au Brésil dans le domaine de la réforme du travail de 2017: la possibilité de dérogation généralisée aux normes juridiques qui doivent conférer un minimum de protection aux travailleurs; la prééminence accordée à la négociation au niveau de l'entreprise au détriment de la négociation sectorielle; la possibilité d'imposer des conditions moins favorables que la négociation collective à des contrats de travail individuels pour des travailleurs gagnant légèrement plus que le niveau établi, ainsi que d'exclure certains groupes de travailleurs de la protection qui leur est accordée en vertu de la négociation collective (tels que les travailleurs indépendants). Tout cela résulte d'une vision idéologique qui ne nous éloigne pas beaucoup de celle qui, au cours de la crise financière, avait essayé d'appliquer la *troika* au Portugal.

Ce sont des normes qui cherchent à saper, affaiblir et même mettre fin au droit de négociation collective et au rôle des syndicats, toujours au prétexte d'accroître la sécurité juridique et de contribuer au progrès économique, ce qui a pour seul effet réel de remettre en question les principes, les valeurs et les droits fondamentaux défendus par l'OIT et de réduire la valeur du travail et sa soumission aux soi-disant libertés économiques.

Au Portugal, la contribution de mesures similaires visant à développer le pays s'est révélée nulle mais, dans le même temps, les droits du travail ont été réduits, la pauvreté s'est accrue et la couverture de la négociation collective s'est rétrécie d'année en année, obligeant à inverser les mesures après la crise.

L'image du Brésil ressemble beaucoup à celle d'avant l'application des mesures que nous venons d'évoquer. Par conséquent, il est essentiel de mettre en place un cadre juridique garantissant la pleine autonomie et le droit de participation des syndicats, ainsi que l'assistance d'une protection juridique minimale dans les matières fondamentales, fondé sur la base des principes de la négociation collective et du système de relations de travail qui sauvegarde la sécurité des travailleurs et le rôle fondamental de la négociation collective pour tous les travailleurs. C'est seulement ainsi que les bases de la croissance économique et d'un progrès social réel, durable et équitable seront posées.

Membre travailleur, Espagne – Nous sommes ici pour veiller au système de normes. La réforme du travail brésilienne et la loi n° 873, qui établissent que la négociation collective peut déroger à la réglementation juridique des conditions de travail fondamentales pour garantir un travail décent au Brésil, ne sont pas évoquées ici pour des raisons politiques, mais parce qu'elles ont clairement violé la convention.

La législation mise en cause ici permet d'affaiblir la réglementation établie dans la législation nationale et même dans les conventions internationales ratifiées par le Brésil dans des domaines tels que la durée du travail, les périodes de repos ou le système de rémunération. Elle établit également la prédominance des accords d'entreprise sur les accords collectifs sectoriels et leur capacité à transformer la réglementation légale des conditions de travail par d'autres accords moins garantis, en excluant de facto les syndicats de la négociation.

Avec la réforme du travail et la loi n° 873, le gouvernement du Brésil a provoqué et garanti la tourmente contre la nature de la négociation collective, les droits collectifs des travailleurs et la réglementation des conditions de travail décentes, en violation de la convention, dans la législation

et la pratique. La possibilité donnée à la négociation collective de contourner les dispositions normatives, qui établissent le cadre minimum régissant les relations de travail, dynamise la nature de la négociation et sa fonction spécifique en tant qu'instrument d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de la vie, et assouplit la législation du travail de telle manière que la classe ouvrière et les organisations syndicales sont laissées sans protection, au point de les soumettre à la volonté de ceux qui détiennent le pouvoir dans les relations de travail.

Le gouvernement du Brésil a la responsabilité de garantir la paix et la justice sociale, d'améliorer la qualité de la vie des citoyens et de garantir que les droits syndicaux et la négociation collective servent leur objectif et peuvent être exercés normalement.

Cependant, au lieu de cela, l'action du gouvernement a été de:

- mener une attaque frontale contre le droit des travailleurs de jouir de conditions de travail décentes;
- compromettre l'application des normes internationales régissant les conditions de travail minimales;
- enfreindre les droits collectifs des travailleurs;
- freiner la négociation de conventions collectives dont le nombre a considérablement diminué depuis la promulgation de la réforme législative en novembre 2017;
- promouvoir l'individualisation des relations de travail;
- s'en prendre à la survie des organisations syndicales.

Pour toutes ces raisons, en raison de la grave violation de la convention de l'OIT qu'elle implique, nous estimons que le gouvernement du Brésil mérite une réaction ferme et énergique de la part de cette commission.

Membre employeur, Chili – Pour la deuxième année consécutive, la commission doit s'occuper du cas du Brésil. Et il est important de rappeler que les employeurs ont déjà mis en doute la pertinence de l'inclusion de ce cas dans la liste restreinte l'année dernière, dès lors que la commission d'experts avait examiné le cas en dehors du cycle normal des rapports et que l'analyse était centrée sur la loi n° 13467, dans des circonstances telles qu'il s'agissait d'une norme n'ayant que peu de mois de validité pour en évaluer les effets.

Les conclusions de la Commission de l'application des normes de l'année dernière recommandaient seulement au gouvernement de fournir des informations sur l'application de la nouvelle loi et sur les consultations menées avec les partenaires sociaux.

Cette année encore, le Brésil fera l'objet d'un examen de la part de cette commission dans des circonstances selon lesquelles, même s'il y a de nouvelles observations de la part de la commission d'experts, franchement, on ne comprend pas quels sont les critères objectifs de sélection des cas. Cela est très important, car la crédibilité et l'efficacité des travaux de la Commission de l'application des normes doivent reposer sur la transparence.

Nous sommes conscients qu'il existe des critères géographiques pour répartir le nombre de cas par pays, que les cas comportant une double note de bas de page sont également classés par ordre de priorité, que l'on essaie de hiérarchiser les cas qui font référence à des conventions fondamentales de l'OIT et que le nombre de cas pour lesquels les groupes peuvent mettre leur veto est limité.

Cependant, nous sommes préoccupés par le fait que les pressions politiques exercées par l'un des groupes constitutifs de l'OIT l'emportent sur les critères objectifs de conformité normative qui devraient guider les travaux de tous les organes de contrôle de l'OIT, y compris ceux de la Commission de l'application des normes.

En ce qui concerne les articles 611-A et 611-B de la loi n° 13467, il est important d'être clair: il s'agit de dispositions qui ne peuvent en aucun cas porter atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs définis par la Constitution

fédérale brésilienne. Ils traitent «d'accords volontaires possibles entre syndicats et employeurs», qui ne constituent pas une imposition unilatérale et qui, en outre, ont une validité limitée à un maximum de deux ans.

Par conséquent, nous considérons que ces articles ont pour objectif d'encourager et de promouvoir la négociation collective volontaire, en soulignant son importance en tant qu'instrument permettant aux parties de participer volontairement, afin d'adapter une partie de la réglementation normative à leurs besoins spécifiques.

Penser que les dispositions susvisées pourraient être imposées unilatéralement par les employeurs aux syndicats équivaldrait à méconnaître les capacités de ces derniers à être les interlocuteurs des travailleurs qu'ils représentent.

Membre travailleur, Colombie – Au nom des travailleurs de Colombie, nous demandons à la commission d'interroger le gouvernement du Brésil sur la mise en œuvre de sa législation du travail de 2017, contraire aux principes de cette convention fondamentale de l'OIT. La première chose à souligner est que les observations, demandes et recommandations des organes de contrôle: Comité de la liberté syndicale, commission d'experts et Commission de l'application des normes donnent vie aux normes internationales du travail; que leur travail est fondamental pour cette assemblée et que leurs déclarations, en particulier celles relatives à la liberté syndicale, sont l'application même des conventions n°s 87 et 98 ou, comme on dit dans mon pays, entre les organes de contrôle et les conventions «il n'y a même pas une feuille de papier».

Hier, ici même, les employeurs ont interpellé le gouvernement uruguayen au sujet de certaines questions au sujet desquelles nous estimons que le gouvernement brésilien devrait être sérieusement critiqué aujourd'hui:

- 1) le gouvernement brésilien n'a pas consulté, n'a pas demandé aux représentants des travailleurs, ni informé les centrales syndicales brésiennes de la réforme du travail qui allait être approuvée, il l'a simplement imposée;
- 2) le gouvernement du Brésil a complètement ignoré les recommandations des experts dans les rapports de 2017, 2018 et de nouveau en 2019, où ils ont estimé et noté avec préoccupation que «la dérogation au droit du travail par le biais de la négociation collective contrevient à l'objectif de promotion de la négociation collective libre et volontaire», et demandé au gouvernement de mettre la loi en conformité avec la convention;
- 3) le gouvernement du Brésil se réclame avec véhémence de la limitation de la période de validité maximale d'une convention collective ou d'un accord collectif à deux ans alors que les organes de contrôle ont précisé que cela est contraire à l'article 4 de la convention.

Enfin, nous souhaitons rappeler que l'esprit de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, et l'interprétation qui en est donnée par les organes de contrôle, est que «les accords individuels établis dans les contrats de travail ne devraient pas porter préjudice à la négociation collective avec les organisations syndicales» et ne doivent pas porter atteinte aux garanties prévues par la loi. La réforme du travail au Brésil vise précisément l'objectif inverse et, par là même, son gouvernement continue de violer les négociations collectives.

Membre employeur, Mexique – Je dois commencer par rappeler que le Brésil est l'un des pays où le taux de ratification des conventions de l'OIT est le plus élevé et que, dans le même esprit, les droits des travailleurs qui ont été créés au fil du temps ont été élevés au niveau constitutionnel en 1988, avec notamment la reconnaissance des instruments collectifs du travail.

Il est évident que la prétendue réforme du travail au Brésil n'a ni abrogé ni modifié les droits fondamentaux du travail consacrés dans la Constitution; la loi n'autorise les travailleurs et les employeurs, seulement s'ils le souhaitent, d'un commun accord et sur une base volontaire, qu'à établir des règles relatives aux formes de travail, dans des circonstances spécifiques et déterminées dans le temps, sans déroger aux droits fondamentaux susmentionnés, ce qui ne constitue en aucun cas une violation de la convention.

Il est important de rappeler et de préciser que, lorsqu'il n'y a pas d'accord entre les travailleurs et l'employeur par le biais de négociations collectives, le texte de la loi prévaut. Il est clair que la réforme du travail est conforme au contenu des normes de l'OIT, en particulier de la présente convention.

L'un des objectifs fondamentaux de la négociation collective dans le cadre de la réforme du travail est de permettre, par ce biais, de prendre des dispositions en rapport avec les activités et les besoins réels du lieu du travail qui peuvent ne pas avoir été nécessairement envisagées dans la loi, et ce, comme résultat d'un dialogue, de concessions réciproques et d'accords contractuels qui, contrairement à la perception qu'en donne le rapport, entraînent des opportunités d'amélioration des conditions de travail.

La preuve en est que, selon les informations obtenues, les travailleurs n'ont pas été affectés par la réforme; selon nos informations, les préoccupations ont été exposées devant les instances judiciaires nationales au Brésil, avant même de faire l'objet d'une proposition devant cette Organisation.

Un autre élément d'appréciation est qu'aucun syndicat de travailleurs au Brésil n'a signalé de violation de la Constitution, de la convention ou de toute autre norme de l'OIT. Tout cela montre clairement qu'il n'y a rien à remettre en question. En ce qui concerne l'avenir, au regard des particularités de tout lieu de travail, nous tenons à reconnaître que la loi est nécessaire pour établir un cadre définissant des seuils et des plafonds.

Cependant, il est également essentiel de permettre la négociation collective dans le cadre de la réforme du travail au Brésil afin d'identifier les besoins spécifiques et d'adapter les conditions de travail aux exigences des activités, dans l'intérêt des parties, de la compétitivité, de l'emploi et du développement durable.

Observatrice, Association latino-américaine des juristes du travail – Outre la vice-présidente de l'Association latino-américaine des juristes du travail, je représente l'Association brésilienne des juristes du travail. J'apporte des données permettant de clarifier les points qui devraient être pris en compte par cette commission, en ce qui concerne les aspects techniques et non politiques du cas.

Depuis la réforme du travail au Brésil, un large éventail de mesures directement liées à la convention a été mis en œuvre, toutes judiciairisées dans le cadre de trois instances ainsi que par la Cour constitutionnelle, actions dont la résolution prendra du temps. Selon les statistiques du Conseil supérieur de la justice du travail du Brésil, des dizaines de milliers de cas se sont accumulés.

La couverture de travailleurs par des conventions collectives s'est considérablement réduite. Selon l'Association brésilienne des magistrats du travail, le nombre de conventions collectives a chuté de 43 pour cent. Mais, phénomène plus ample et plus dangereux, la substitution de la négociation collective par des contrats individuels est effrayante par le nombre de déguisements artificiels de travailleurs en entrepreneurs indépendants, cachant ainsi une dépendance et une subordination strictes.

En mars 2016, l'enquête nationale menée auprès d'un échantillon local de l'Institut brésilien de géographie et de statistique, organisme gouvernemental officiel, a mis en évidence l'existence de 9,5 millions de travailleurs non im-

matriculés et, partant, non couverts par la négociation collective. En avril 2019, ce nombre est passé à plus de 11,2 millions ce qui signifie que, en trois ans, plus de 1 600 000 travailleurs ont été directement privés de protection.

Nous avons environ 8 millions de microentrepreneurs, après une augmentation de 25 pour cent en deux ans – presque tous des autoentrepreneurs – avec une augmentation qui pose la question de savoir comment les travailleurs brésiliens s'étaient endormis salariés et se sont réveillés employeurs.

Certains des gouvernements ici présents peuvent penser que la réforme faite au Brésil présente certaines similitudes avec les modifications apportées dans leurs Etats. Mais loin de nous l'idée paradoxale d'élargir les pouvoirs de négociation – en particulier afin de permettre la réduction des droits – tout en supprimant tous les moyens et toutes les armes de la négociation, dans des conditions de parité.

L'article 19.8 de la Constitution de l'OIT doit être invoqué, car le Brésil a privé de protection un nombre énorme de travailleurs, soumis à des règles régressives et antisynchroniques, qui violent l'esprit de la convention, lequel doit être préservé.

Membre employeur, Paraguay – Je voudrais traduire l'opinion de ma délégation, au sujet du cas du Brésil, examiné ici pour la deuxième fois, ce qui constitue une injustice malgré les propos des adversaires de la réforme du travail au Brésil.

L'OIT est, par nature, tripartite, ce qui requiert que la discussion sur les relations de travail soit totalement technique.

Il est important de garder à l'esprit que la réforme du travail est un agenda du pays et qu'il s'agit d'un effort ciblé, résultat d'au moins vingt ans de débat en faveur de l'amélioration des relations de travail au Brésil et fondé sur le préalable de l'incitation et de l'évaluation de la négociation collective.

Ce fait revêt une importance particulière dans ce cas précis de la réforme du travail, lorsqu'il est vérifié que le préalable de la réforme est précisément l'incitation, la protection et la valorisation de négociations collectives libres et spontanées, de la manière préconisée par cette convention et la convention n° 154, toutes deux ratifiées par le Brésil.

La Constitution fédérale du Brésil prévoit déjà, depuis 1988, parmi les droits des travailleurs, la reconnaissance des conventions et contrats collectifs du travail. La Cour suprême du Brésil s'est également positionnée en faveur de la préservation de la négociation collective.

Toutes ces questions ont servi d'éléments à la réforme du travail, mettant en évidence les lignes directrices de l'adoption de la négociation collective, par exemple, des conditions de travail négociables, telles que la rémunération à la productivité, le télétravail, le changement des jours fériés, etc., sans négliger de désigner les conditions de travail qui ne peuvent pas être négociées, telles que les droits des travailleurs énoncés dans la Constitution, parmi lesquels, les congés de maternité et de paternité, les congés annuels et l'assurance contre les accidents du travail.

Malgré tout, nous pouvons affirmer qu'il ne fait aucun doute que la réforme du travail au Brésil respecte pleinement la convention.

Membre gouvernemental, Argentine – Le gouvernement argentin remercie les représentants des gouvernements ainsi que les acteurs sociaux qui se sont exprimés sur ce point de l'ordre du jour. Conformément à ce qui a été exprimé par le GRULAC, nous voudrions dire notre préoccupation concernant les critères adoptés pour l'établissement de la liste des pays. Nous observons qu'un grave déséquilibre géographique persiste en la matière, affectant en particulier toute notre région.

Nous proposons donc l'application de critères plus objectifs et de méthodes plus transparentes pour attirer l'attention sur les cas de violation grave des normes internationales du travail, ce qui permet de suggérer des améliorations pour répondre en priorité aux revendications des acteurs sociaux dont les droits fondamentaux sont le plus sérieusement enfreints.

Nous avons écouté attentivement l'intervention du Brésil sur sa réforme de la main-d'œuvre. Le Brésil est l'un des pays qui a ratifié la majorité des conventions internationales du travail et qui cherche en permanence à réaliser l'harmonie nécessaire entre le texte de la norme internationale et sa législation nationale. La réforme du travail au Brésil est un processus de construction progressive de nature parlementaire, respectant les garanties constitutionnelles; c'est l'exemple frappant des défis qui se posent actuellement dans le pays et qui exigent l'adaptation des normes aux réalités économiques imposées par la mondialisation.

Aujourd'hui, le contrat social n'est plus le même qu'il y a quarante ans, il exige des changements conformes à un monde différent régi par les progrès et la dynamique de la compétitivité internationale. La nécessité d'un emploi équitable comporte de nouvelles conditions et nous devons nous y adapter en préservant les valeurs de justice sociale.

Il ne faut pas oublier que les explications fournies par le Brésil sur la convention n° 87 au sujet des projets de loi émanant du Parlement ont été le fruit de profonds débats et qu'ils ont été appliqués de manière progressive dans le cadre des nouvelles relations de travail.

Il est incompréhensible que le Brésil ait été inclus dans la liste des pays en 2018 et 2019. Le supposé équilibre régional entraîne une injustice mondiale. Ceux qui ont fondé cette Organisation ont vu un travail décent et la justice sociale; ils n'ont pas vu le travail des enfants, ils ont vu le développement, la croissance et le progrès. Cent ans plus tard, alors que le Brésil figure dans la liste restreinte, il existe de nombreux endroits dans le monde où les travailleurs ne sont même pas au courant de l'existence de cette Organisation. Et c'est pourquoi il faut maintenir l'équilibre régional.

Comme dans de nombreux autres Etats du monde, la situation au Brésil, n'est pas paradisiaque. Je ne doute pas que le monde soit rempli de listes restreintes bien plus graves qui ne figurent pas dans notre catalogue.

Ceux d'entre nous qui sont présents ici ne veulent pas que cette Organisation fasse, à l'avenir, partie du musée des acronymes. Pour éviter cela, nous devons jauger nos forces et nos capacités avec un sens critique et non complaisant. Tout cela parce que nous ne voulons pas, à l'avenir, nous rappeler avec nostalgie notre passé, qui est aujourd'hui notre présent.

Si nous ne disions pas tout cela, si nous gardions le silence, nous serions tous témoins d'une complicité internationale du silence.

Membre employeur, Espagne – Pour la deuxième fois consécutive, nous discutons de ce cas avec les mêmes arguments que l'an dernier et sans aucune base technique pour justifier l'intégration de cette question dans la liste des cas à examiner par cette commission. Nous, membres de la commission, devons veiller à ce que seuls les cas qui violent manifestement les accords figurent sur la liste, sur la base de méthodes et de critères objectifs. Nous souhaitons rappeler que cette même affaire a été examinée l'année dernière au sein de cette même commission qui, dans ses conclusions, a déterminé qu'il n'y avait aucun élément indiquant une violation de la convention.

D'entrée de jeu, nous sommes convaincus que la négociation collective promue dans la nouvelle réforme du travail ne viole en aucun cas les conventions de l'OIT, en particulier la présente convention.

Nous pensons qu'avec la nouvelle loi la négociation collective devient plus pertinente en permettant aux représentants des entreprises et des travailleurs de négocier de meilleures conditions que celles prévues dans la législation. C'est ce sens, et non un autre, que nous devons conférer à la prépondérance de la négociation collective, conforme à la loi, et inscrite dans la nouvelle législation.

Tout cela s'applique sans porter atteinte en aucun cas aux droits du travail garantis par la Constitution.

Dans le même temps, nous devons attirer l'attention sur le fait que l'article 4 de la convention devrait servir d'argument pour encourager les négociations volontaires. En ce sens, la législation brésilienne n'a fait que renforcer ce principe de négociation collective.

Mais, outre ce qui précède, nous tenons à souligner que la réforme a déjà commencé à générer ses premiers résultats positifs. Parmi eux, il faut mentionner les effets suivants:

- la réduction de 40 pour cent des conflits du travail devant les tribunaux;
- la mise à jour de la législation du travail;
- des incitations à favoriser le dialogue et à éviter les conflits juridiques, qui se sont traduits par 82 000 accords de médiation en 2018;
- de plus grandes opportunités de recrutement pour les travailleurs.

Le débat important que les agents sociaux ont entretenu lors du traitement de cette proposition législative et de la consultation de la société civile menée par le Congrès, dans le strict respect de la législation en vigueur, mérite une attention particulière.

Compte tenu de ce qui précède, la commission ne peut que conclure que la loi n° 13467 est conforme aux conventions de l'OIT.

Membre gouvernementale, Panama – La délégation gouvernementale du Panama remercie le distingué délégué du Brésil pour ses explications sur la réforme du travail, mise en œuvre pour promouvoir la négociation collective en vue de l'exécution des obligations contractées par le pays à l'égard de l'OIT.

Nous tenons à réaffirmer que le cas présent est un exemple flagrant de ce que notre groupe régional, le GRULAC, a mis en lumière pour montrer que la sélection ne reflète pas une proportionnalité géographique adéquate des cas.

En ce qui concerne les commentaires de la commission d'experts sur l'application de la convention au Brésil, nous regrettons d'avoir choisi de ne pas attendre le cycle régulier de rapport du gouvernement brésilien sur l'application de cette convention, prévu pour cette année. Par conséquent, la commission ne dispose pas des éléments pertinents et opportuns sur le champ d'application des mesures législatives mises en œuvre par les autorités brésiliennes et que le pouvoir judiciaire national examine actuellement.

Cette commission et l'OIT, dans son ensemble, doivent reconnaître les efforts importants déployés par les gouvernements, les institutions et les organisations nationales pour interpréter les normes tout en tenant compte de la situation, du système juridique et des capacités nationales.

Nous encourageons le gouvernement du Brésil et les partenaires sociaux à rester fermement attachés à la promotion de la négociation collective et à mettre en place, par le biais du dialogue social tripartite, les mesures nécessaires pour préserver le respect des principes consacrés par la convention.

Membre employeur, Guatemala – C'est la deuxième fois que cette affaire est examinée au sein de la commission, comme l'ont dit les orateurs qui m'ont précédé. Sans entrer dans les motifs d'une telle inclusion, la vérité est qu'elle nous donne l'occasion d'analyser un peu plus en détail la législation brésilienne récemment adoptée, qui part du

principe du renforcement de la négociation collective dans les termes requis par l'article 4 de la convention.

En conséquence, les droits des travailleurs inscrits dans la Constitution sont à la base de la négociation, laquelle constitue une garantie générale de protection dans un pays qui élève les droits du travail au niveau constitutionnel.

Que nous discussions de ce cas à l'occasion du centenaire de l'OIT et que ce centenaire coïncide avec le changement d'époque que représente la quatrième révolution me paraît très symbolique. L'occasion est donc propice pour analyser la manière dont les normes doivent s'adapter aux besoins actuels du marché du travail et, en corrélation avec cette vision de l'avenir, nous devons comprendre la portée des normes.

Il me semble que, dans la réforme mise en œuvre au Brésil, il existe de bons exemples de la manière de parvenir à une adéquation, sans pour autant renoncer aux garanties fondamentales du travail. Je cite, à titre d'exemple, la règle énoncée à l'article 444 du Code, relative à l'articulation entre la négociation collective et les contrats de travail individuels, qui laisse une plus grande marge d'action aux parties qui négocient leurs conditions de travail sous la forme d'un contrat déterminé dans des conditions spécifiques.

Une appréhension correcte de cette norme suppose de comprendre la double garantie qu'elle représente pour le travailleur, d'une part, en se référant aux personnes possédant certaines qualifications et, d'autre part, en garantissant une série de droits en vertu d'une disposition constitutionnelle. C'est également l'occasion d'adapter, dans cette situation changeante, les services spécialisés fournis par ce travailleur aux besoins changeants de l'entreprise et de son environnement.

Cela rend compatibles les besoins de sécurité juridique des droits du travailleur, avec le besoin d'adaptation aux nouvelles formes de travail et surtout la stabilité du travailleur, dont l'emploi pourrait disparaître en l'absence d'une règle permettant une telle adaptation.

Nous appuyons les propos du porte-parole de notre groupe, en ce sens que la disposition antérieure ne relève pas de l'article 4 de la convention, ce qui signifie qu'il n'y a pas d'infraction.

Membre gouvernementale, Chili – Notre délégation s'associe à la déclaration faite par l'Argentine au nom d'une majorité significative des Etats du GRULAC. Comme cela a également été exprimé par plusieurs pays de notre région qui nous ont précédés, nous partageons la préoccupation concernant l'application des critères de sélection des cas à analyser par la commission et, à cet égard, nous souhaiterions que cette procédure soit plus transparente et menée avec la participation de tous les mandants de manière tripartite.

Nous partageons la préoccupation relative au fait que les efforts du gouvernement brésilien n'aient pas été suffisamment reconnus. En outre, si ce pays avait eu suffisamment de temps pour pouvoir partager les informations pertinentes avec cette commission, peut-être ce cas ne ferait-il pas l'objet d'un examen ici. Nous sympathisons également avec les autres pays de notre région qui, malgré les efforts déployés en fonction de leurs réalités nationales, ont également été inclus dans cette courte liste.

Nous encourageons cette commission à proposer des mesures constructives et intégrant le dialogue social en tant qu'élément central pour avancer face aux nombreux défis de l'avenir du travail.

Membre employeur, Honduras – Rien ne permet de justifier l'interpellation du Brésil devant la commission, la réforme de la législation du travail introduite par la loi n° 13467 de 2017 ne viole ni les normes internationales du travail ni les droits du travail garantis par la Constitution brésilienne. Au contraire, elle renforce les objectifs du concept juridique de négociation collective, garantissant que

les instruments collectifs peuvent être conclus en tenant compte des modes de travail et de production actuels, sans ingérence de la part de l'Etat.

La nouvelle loi renforce les principes de l'Etat de droit en garantissant la sécurité juridique des partenaires sociaux qui recourent à la négociation collective, en tant qu'outil de préservation de l'autonomie des parties, en donnant la priorité à la négociation sur la loi.

Il semble nécessaire de réaffirmer avec force ce qui a déjà été exprimé dans cette salle: «L'article 4 de la convention n'énonce aucune obligation absolue pour la négociation collective de définir des conditions plus favorables que celles établies par la loi.» En réalité, la convention stipule que les pays doivent adopter des mesures telles que la négociation collective soit adaptée aux conditions nationales, ce qui est précisément le cas au Brésil.

Il est inquiétant que la commission d'experts puisse considérer que la négociation collective n'est valable que si elle contient des conditions de travail plus favorables que celles prévues par la loi. Il s'agit là d'une modification des règles définies par la convention et d'une violence à l'encontre des principes mêmes de l'OIT.

Par conséquent, il n'y a aucune raison pour que cette commission examine à nouveau le cas du Brésil.

Membre travailleur, Uruguay – Tout d'abord, je veux exprimer la plus profonde solidarité du mouvement syndical uruguayen, notre Intersyndicale plénière des travailleurs-Convention nationale des travailleurs (PITC-NT), avec les travailleurs du Brésil. Les travailleurs ne sont pas animés par une intention politique à court terme; les peuples, du fait de leurs connaissances, situent les gouvernements en fonction des différentes trajectoires politiques. Cela encourage les travailleurs non seulement à la nécessité technique de respecter les conventions internationales, mais également à la nécessité politique, non partisane, de faire progresser les droits des travailleurs et des peuples conformément à la réglementation en vigueur.

De notre point de vue, la convention est cohérente, sans quoi on ne s'expliquerait pas comment l'article 1 établit la liberté syndicale, et l'article 4, le droit de négociation collective. Ce sont les deux faces d'une même pièce.

La négociation collective dans cette société n'est pas une négociation entre égaux et, bien que le slogan selon lequel le travail ne serait pas une marchandise soit romantique, nous ne pouvons pas expliquer le fonctionnement de la société si nous ne tenons pas compte du fonctionnement du marché du travail. Strictement privés des moyens de production, nous, les travailleurs, sommes obligés de vendre notre capacité de travail, notre force de travail, en échange d'un salaire, et nous les vendons à ceux qui possèdent le pouvoir économique et les moyens de production de capital pour nous embaucher; le marché du travail est une réalité quotidienne.

Un événement extérieur à la négociation collective influe quotidiennement sur les conditions salariales et la durée du travail dans lesquelles les travailleurs doivent travailler. Par exemple, le phénomène de chômage: s'il y a beaucoup de chômage, les travailleurs doivent négocier à la baisse.

Nous sommes radicalement opposés à cette réforme du travail, car elle ajoute effectivement un élément de compétitivité à la baisse, des éléments de chantage, à l'encontre de la partie la plus faible de la relation de travail. En permettant que la convention puisse être inférieure à la loi, elle ajoute un élément de chantage encore plus important lorsqu'elle permet l'individualisation de la résiliation de la relation de travail en vertu de la convention collective.

Le syndicat est l'union libre et volontaire des travailleurs pour défendre leurs intérêts. Le syndicat est démantelé au moyen de l'individualisation la négociation collective et en soumettant les travailleurs à des systèmes de déréglementation importants.

Par conséquent, de notre point de vue, il est juste que cette commission analyse de manière approfondie la manière dont le Brésil se conforme aux dispositions établies par l'OIT, afin que la prétendue paix sociale ne soit pas la paix des cimetières.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je parle au nom de l'Union européenne (UE) et de ses 28 Etats membres. La Norvège, pays de l'AELE, membre de l'Espace économique européen, s'associe à cette déclaration. Nous ne souhaitons pas faire de commentaires sur le cas dont nous discutons maintenant. Cependant, nous nous sentons obligés de soulever des points de nature fondamentale à propos de certains commentaires formulés depuis le début de cette commission sur le système de contrôle en soi. Nous voudrions rappeler que les normes internationales du travail fournissent le cadre juridique de l'Agenda du travail décent. Ces normes internationales du travail s'appuient sur un système de contrôle et la coopération technique du BIT sur le terrain pour leur application dans la loi et dans la pratique. L'UE et ses Etats membres soutiennent les normes de l'OIT et les mécanismes de contrôle et s'opposent fermement à toute tentative visant à affaiblir ou à saper le système. Adopter des normes internationales sans disposer d'un système de contrôle puissant et indépendant pour superviser leur mise en œuvre serait non seulement inefficace, mais également inquiétant. En effet, nous ne devons pas douter du fait que le système de contrôle est essentiel pour assurer la crédibilité du travail de l'Organisation dans son ensemble. Par conséquent, nous appelons tous les constituants à maintenir une position constructive et à respecter les règles de ces mécanismes.

Représentant gouvernemental – Le Brésil s'associe à la déclaration faite par l'Argentine au nom du GRULAC et nous remercions tous les gouvernements et partenaires sociaux qui se sont joints à notre appel en faveur d'une réforme complète du système de contrôle, tant au sein de cette commission qu'ailleurs, lors de la présente Conférence. Nous avons présenté des faits concrets et des preuves que le Brésil se conforme pleinement à la convention n° 98, ainsi qu'à d'autres conventions de l'OIT. En outre, nous avons indiqué que la commission d'experts s'était fondée sur des informations erronées extraites par les accusateurs d'études douteuses et partiales dans des articles de journaux. Cela est en contradiction manifeste avec l'analyse moderne des politiques publiques et les études de droit comparé international. Notre délégation transmettra les études de la FIPE sur les négociations collectives et les études mentionnées de la Banque mondiale, de l'OCDE et du FMI. Je tiens à exprimer mon plus grand respect pour les travailleurs qui ont pris la parole, en particulier pour le porte-parole des travailleurs, M. Mark Leemans, et le représentant des travailleurs brésiliens, M. Lisboa. Je dois cependant souligner que nous devrions nous concentrer sur les problèmes de la présente session. La réforme du travail est un outil important pour réduire l'emploi informel, assurer la sécurité juridique et encourager les investissements. La réforme du travail n'a toutefois pas porté atteinte aux droits du travail ni, donc, au coût du travail au Brésil. Et, comme on dit en portugais, «on ne décrète pas les emplois». La création d'emplois est le facteur de l'économie dans son ensemble, déjà faible après la récession économique la plus profonde de notre histoire. Cela dit, depuis la réforme du travail au Brésil, plus de 850 000 emplois ont été créés dans le secteur formel. Selon les statistiques officielles, il y avait 38,7 millions de travailleurs dans le secteur formel en avril 2019, contre 37,9 millions deux ans auparavant. A titre de comparaison, au cours des deux années précédant la modernisation de la législation du travail, plus de 1,6 million d'emplois formels ont été perdus. Les statistiques de l'enquête annuelle auprès des ménages (PNAD) confirment 3 millions de travailleurs de plus au premier trimestre de 2019 par rapport à la même période

de 2017. De plus, elles ne font état d'aucune perte en termes de salaire réel des travailleurs. Les accusations de précarisation du marché du travail ne sont pas fondées et ne sont étayées par aucune preuve. Les nouvelles formes de contrats concernent un nombre négligeable de contrats. Par exemple, le travail intermittent représente 0,16 pour cent du total des contrats officiels. De même, les données officielles montrent que la part des contrats à durée déterminée représente moins de 1 pour cent du total des contrats formels. Il reste encore beaucoup à faire, et l'économie est toujours très faible, mais nous sommes sur la bonne voie. En ce qui concerne la relation entre la législation du travail et la convention collective, en l'occurrence l'article 611-A de la loi n° 13467, la commission d'experts indique que la possibilité hypothétique, par la négociation collective, de dérogations susceptibles de réduire les droits et la protection conférés par la législation du travail aux travailleurs découragerait la négociation collective et irait donc à l'encontre des objectifs de la convention. Cette déclaration n'est qu'une présomption sans fondement. Aucune confirmation de dérogation ou de convention collective dommageable n'a été présentée au cours des trois dernières années depuis que la commission a commencé à accuser le Brésil. Une légère réduction du nombre de conventions collectives est liée à la faiblesse générale de l'économie brésilienne et s'est accompagnée de négociations plus multiformes dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs. Ces données sont corroborées par des preuves solides d'études récentes d'institutions de recherche indépendantes et d'organisations internationales, une fois encore, comme la Banque mondiale. La réforme du travail est le fruit de nombreuses années de discussions au sein de la société brésilienne, suivies de consultations préalables avec les syndicats centraux et de certaines d'interactions au sein du Parlement brésilien, les mêmes institutions qui ont ratifié toutes les conventions de l'OIT.

En ce qui concerne la prééminence des accords collectifs sur les conditions générales des conventions collectives, l'article 620 a pour but de permettre des accords collectifs, beaucoup plus proches du quotidien des travailleurs, au niveau de l'entreprise. Ainsi, cette réalité concrète peut être mieux traduite au moyen de l'accord collectif, en donnant plus de densité aux clauses négociées.

En ce qui concerne la relation entre les contrats individuels et les conventions collectives, article 444, il convient de rappeler que l'article 4 de la convention ne fait pas référence aux contrats individuels de travail. En outre, les possibilités énoncées à l'article 444 (et non à l'article 442, comme indiqué à tort dans un précédent rapport) de la législation du travail modifiée ne s'appliquent qu'à une petite partie de la population brésilienne, soit 0,25 pour cent de la population appartenant à la couche supérieure de revenu, personnes occupant généralement des postes de direction.

En ce qui concerne la mesure provisoire n° 873, la disposition est en réalité très simple, elle réaffirme que les contributions du syndicat dépendent d'une autorisation préalable écrite et individuelle du salarié ou de l'entreprise, de sorte que le salarié a le choix de financer le syndicat. Je voudrais rappeler qu'avant la réforme du travail les cotisations syndicales étaient obligatoires, au point qu'en portugais on parle de taxe syndicale et non de cotisations syndicales.

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, certains syndicats ont contourné la loi en imposant des contributions obligatoires par le biais d'assemblées générales et d'une représentation douteuse, qui permettait l'autorisation collective. Les salariés ont été lésés dans leurs droits à la liberté syndicale, de sorte que la mesure provisoire était nécessaire pour appliquer la réforme du travail et garantir la volonté du Parlement.

En conclusion, il n'y a aucune raison de penser, comme l'a suggéré la commission d'experts, que la nouvelle législation du travail au Brésil découragerait la négociation collective. Les travailleurs conservent la possibilité d'opter, lors d'une négociation volontaire, pour des dispositions légales lorsqu'elles sont jugées plus favorables que les conditions proposées par l'autre partie.

L'examen du cas brésilien a enfreint les principes les plus élémentaires d'une procédure régulière. Un système permettant cela, sans contrôles ni contrepoids efficaces, est contraire aux buts et objectifs de l'OIT.

Le Brésil refuse toute attaque contre ses institutions. Au cours des deux dernières années, le Brésil a fait face à une crise politique et à une récession économique. Nous avons mis en œuvre d'importantes réformes économiques et du travail, promulguées par la législation, et promu des changements positifs. La démocratie est vivante, la société civile est dynamique, le débat politique est en plein essor, l'Etat de droit est en place et solide, et le pouvoir judiciaire reste pleinement indépendant. Le Brésil continuera d'investir dans des réformes économiques pour créer plus d'emplois de qualité, en réorganisant nos mécanismes d'intermédiation du travail afin de sortir les personnes du chômage le plus tôt possible. Des services numériques sont proposés aux entreprises ainsi qu'aux travailleurs, ce qui réduit la bureaucratie et cède la place à la création d'emplois.

En tant que pays à revenu intermédiaire et vieillissant, nous savons tous que les augmentations de salaire et la justice sociale ne découleront que des gains de productivité. Nous invitons les travailleurs et les représentants des travailleurs à contribuer à ce programme, à lutter contre l'informalité, à sortir davantage de personnes de la pauvreté et à bâtir l'avenir du travail au Brésil.

Membres travailleurs – Nous ne pouvons que constater avec une profonde inquiétude l'impact désastreux des amendements introduits par la loi n° 13467 de 2017 et l'incapacité du gouvernement du Brésil à respecter les principes fondamentaux de la négociation collective libre et volontaire et du caractère obligatoire des conventions collectives conclues, comme prescrit par la convention.

En vertu des dispositions modifiées de la codification des législations du travail, la hiérarchie des normes a été inversée et, en moins de deux ans, les relations professionnelles au Brésil ont été totalement démantelées. Avec ces changements régressifs, la codification de la législation du travail ne sert plus son objectif de filet de sécurité pour les travailleurs brésiliens, et le nombre d'accords collectifs diminue. Les travailleurs ont été spoliés de toutes les protections prévues par la loi ou par des conventions collectives plus favorables et, contrairement à ce que prétend le gouvernement, leur situation s'est dégradée.

Après des années de progrès social et de lois et de politiques inclusives qui ont permis à des millions de personnes de sortir de la pauvreté, les Brésiliens tombent dans la pauvreté et le chômage, pendant que les inégalités se creusent. Dans un pays où le taux de chômage augmente de manière effroyable et où plus de 50 millions de personnes, soit près de 25 pour cent de la population totale, vit avec moins de 5,50 dollars E.-U., nous déplorons le mépris total du gouvernement du Brésil pour sa population.

Le gouvernement persiste à promouvoir un système qui viole les principes, les objectifs et les dispositions de la convention et porte gravement atteinte aux fondements de la négociation collective et aux relations professionnelles au Brésil. Nous demandons instamment au gouvernement du Brésil de rester fidèle à son engagement en tant que Membre de l'OIT, donc lié par sa Constitution et par la convention.

Nous appelons à des consultations sincères et constructives avec les partenaires sociaux, dans les meilleurs délais

et afin d'achever la révision de la codification des législations du travail pour mettre ses dispositions en pleine conformité avec la convention. Nous ne saurions trop insister sur l'importance de la restauration du dialogue social tripartite et des consultations au Brésil et nous invitons le gouvernement à prendre des mesures immédiates et concrètes à cette fin.

En outre, nous appelons le gouvernement à remédier sans tarder aux lacunes et aux insuffisances législatives mises en évidence par la commission d'experts en ce qui concerne les points suivants:

- une protection adéquate contre la discrimination anti-syndicale;
- l'arbitrage obligatoire dans le cadre de l'obligation de promouvoir la négociation collective libre et volontaire;
- le droit de négociation collective dans le secteur public;
- la soumission des conventions collectives à la politique financière et économique.

Ce cas nécessite un examen sérieux de la part de la commission et de l'OIT dans son ensemble. Nous craignons que les réformes régressives du travail au Brésil ne soient considérées comme un modèle par d'autres gouvernements du monde, comme cela est illustré dans ce cas. Ce serait catastrophique.

Enfin, nous avons entendu un certain nombre d'intervenants des groupes d'employeurs et de gouvernements qui ont soulevé les questions suivantes: l'interprétation de l'article 4 de la convention par la commission d'experts; l'indépendance et l'impartialité de la commission d'experts; et le choix des cas individuels à examiner par cette commission. Nous sommes en désaccord avec leurs déclarations. Nous estimons qu'il n'est pas approprié de traiter de ces questions lorsqu'on discute d'un cas individuel. La discussion d'un cas individuel a pour objet d'examiner des questions de fond liées à l'application des conventions de l'OIT, et non de porter un jugement ou de suggérer des modifications au système de contrôle de l'OIT et à ses travaux. Il existe des procédures bien définies pour le faire si nécessaire. Les commentaires qui traitent de questions qui ne concernent pas le fond du cas ne sont pas pertinents et détournent simplement des questions graves dont nous sommes saisis. Par conséquent, nous répondrons à ces déclarations à un moment plus opportun, tout en remerciant l'UE pour ses commentaires constructifs en faveur du système de contrôle de l'OIT. Compte tenu de la gravité des problèmes, nous demandons à la commission d'inclure le Brésil dans un paragraphe spécial.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement chacune des interventions. Nous saluons en particulier la présence du vice-ministre, de l'Ambassadeur du Brésil et de leurs équipes dans la salle, ainsi que les informations complètes, claires et détaillées communiquées à la commission.

Avant d'analyser les questions soulevées par la commission d'experts, je souhaite réagir aux déclarations du porte-parole des travailleurs. En ce qui nous concerne, nous comprenons que notre commission a pour mandat de se référer au rapport de la commission d'experts et à ses observations. Sinon quel sens aurait le débat public qui se déroule dans cette salle? Par conséquent, nous tenons à préciser que, pour nous, il est clair que nous sommes bien dans ce contexte, et nous continuons d'affirmer que nous rejetons les opinions exprimées dans votre déclaration pour ce qui est des aspects que nous avons déjà évoqués.

Ayant examiné les observations soulevées par la commission d'experts ainsi que les critiques que nous maintenons à leur égard, compte tenu de la présentation faite par le gouvernement et de la discussion qui a suivi, il est clair pour le groupe des employeurs que: premièrement, les modifications apportées aux articles 611-A et 611-B élargissent considérablement la possibilité d'encourager et de

promouvoir le recours à la négociation collective; deuxièmement, les employeurs estiment que les modifications apportées à l'article 444 élargissent les possibilités de négociation individuelle des contrats de travail des travailleurs ayant un niveau d'instruction supérieur et un revenu sans limiter leur protection légale; et, troisièmement, de l'avis des employeurs, les modifications apportées à l'article 620 élargissent également le champ des conventions collectives et sont donc conformes à l'article 4 de la convention, dans la mesure où elles encouragent également la négociation collective au niveau d'une ou de plusieurs entreprises sans restreindre la négociation collective à des niveaux supérieurs.

Enfin, il est devenu évident que la réforme du travail, aux yeux des employeurs, a été le résultat d'un processus de dialogue social large et exhaustif.

Nous voulons rappeler que le dialogue social doit être de bonne foi, fructueux et productif, surpassant les instances qui le convoquent, mais il ne peut pas toujours signifier un consensus dans l'échange des idées, sinon il pourrait faire l'objet d'un veto sur les résultats. Il incombe en dernier ressort aux gouvernements de légiférer et d'assumer leurs responsabilités en légiférant en conformité avec les conventions internationales du travail, ce que nous estimons être le cas en l'espèce.

Compte tenu de ce qui précède, cette commission peut à nouveau conclure, comme elle l'a fait en 2018, que la législation du travail du Brésil et, en particulier la loi n° 13467, est conforme aux dispositions de la convention ratifiée par le Brésil le 18 novembre 1952.

En conséquence, le groupe des employeurs s'oppose à l'inclusion de ce cas dans un paragraphe spécial.

Nous encourageons donc le gouvernement du Brésil à préparer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, et à soumettre à la commission d'experts un rapport pertinent conformément au cycle habituel d'envoi de rapports.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations présentées par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

En tenant compte de la discussion qui a suivi, la commission demande au gouvernement de:

- continuer d'examiner, en coopération et consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, l'impact des réformes et de déterminer si des ajustements appropriés sont nécessaires;
- élaborer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, un rapport qui sera présenté à la commission d'experts, conformément au cycle régulier de présentation des rapports.

Représentant gouvernemental – Une fois encore, nous avons vu concrètement combien il est urgent de réformer en profondeur le système de contrôle. Sous le toit même de cette Organisation tripartite, deux parties du prétendu tripartisme de l'Organisation internationale du Travail (OIT) viennent de rendre publiques leurs conclusions concernant le débat de samedi dernier, sans la participation de la troisième partie en question. Aucun autre système de la famille des organisations internationales des Nations Unies, qu'il soit de contrôle ou d'une autre nature, est aussi éloigné de la réalité que celui-ci. Le respect d'une procédure régulière reste à observer.

Dans tous les domaines de ce système de contrôle, seules deux des trois parties prennent les décisions. Dans la maison du tripartisme, seules deux parties élaborent la liste, dénoncent et concluent. Le Brésil souscrit aux interventions faites par tous les gouvernements et les partenaires sociaux qui appellent de leurs vœux, avec nous, une réforme complète du système de contrôle, tant au sein de la Commission de la Conférence qu'ailleurs, au cours de la présente Conférence.

Ce système de contrôle n'est nullement démocratique, transparent, impartial ou inclusif. Il possède tous les ingrédients d'un système solide mais ne prévoit pas le respect d'une procédure régulière et du droit de la défense. Ce système est trop important pour être dépourvu de protection contre les appropriations politiques et le manque de transparence. Nous sommes convaincus que les mandats de l'OIT peuvent parvenir à un consensus sur l'instauration d'un mécanisme de contrôle des normes qui soit efficace, réellement tripartite, et universel.

Nous avons présenté des faits et données concrets montrant que le Brésil respectait pleinement la convention n° 98. D'après des instituts de recherche économique, telle l'Université de São Paulo, et des organisations internationales, tels la Banque mondiale, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et le Fonds monétaire international (FMI). La position du Brésil a été officiellement soutenue par plus de 30 gouvernements et organisations d'employeurs, que nous remercions infiniment. Moins de la moitié d'entre eux ont appuyé l'ensemble des points de vue.

Ce sont là des mots forts parce que des mots forts doivent s'élever contre toutes sortes d'injustice. Une commission d'experts qui, malgré le caractère éminent de ses membres, ne fournit pas de travail technique solide; une commission qui agit comme un tribunal, reçoit des plaintes comme un tribunal sans enquêter sur les affaires, et examine les affaires comme un tribunal, en disant simplement qu'il n'y a pas besoin d'en faire toute une histoire parce qu'il n'y a pas de sanction officielle.

Ce système de contrôle ne plaide pas en faveur de la cause du multilatéralisme quand les valeurs et les principes qui sont les fondements mêmes du système multilatéral sont précisément ceux qui font défaut ici, aujourd'hui, et chaque jour, au sein du système de contrôle de l'OIT. Le Brésil a fait un effort pour dialoguer avec l'OIT de bonne foi et dans un esprit constructif. Notre capacité et notre volonté de poursuivre ce dialogue a néanmoins des limites si un dialogue ne peut être noué et si les réponses sont partiales et infondées. Si cette situation demeure, le Brésil se réserve le droit d'examiner toutes les options disponibles. Cela étant dit, comme nous le constatons, la position de la Commission de la Conférence reflète les négociations entre employeurs et travailleurs, et non la vision de l'OIT.

Le Brésil souhaiterait remercier le président pour la sagesse et la sérénité avec laquelle il conduit les travaux. Nous saluons également la capacité de la commission à tenir compte des informations fournies par le Brésil et à modérer ses conclusions. Il s'agit indiscutablement d'une évolution depuis trois ans. Le Brésil reste attaché aux conventions de l'Organisation, qu'il respecte, en ce qui concerne la création de davantage d'emplois, les stratégies d'apprentissage tout au long de la vie et les défis à relever en matière d'avenir du travail.

CABO VERDE (ratification: 2001)

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

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – J'aimerais saisir cette occasion, au nom du gouvernement de Cabo Verde, pour vous remercier de nous donner la possibilité de nous prononcer au sujet des observations des experts concernant l'application de la convention n° 182. Nous remercions aussi les experts pour le travail qu'ils ont accompli et pour les observations qu'ils ont présentées à propos de Cabo Verde.

En ce qui concerne les modifications du Code pénal de Cabo Verde, suite à ces observations, ces modifications ont été faites par décret législatif n° 4 de 2015 du 11 novembre.

Il s'agissait essentiellement de renforcer le cadre pénal et d'assurer une plus grande protection aux enfants de moins de 18 ans, concrètement en ce qui concerne les crimes de proxénétisme, selon l'article 148, les crimes d'incitations de mineurs à l'exploitation sexuelle ou à la prostitution à l'étranger, selon l'article 149, le crime d'exploitation de mineurs à des fins pornographiques, selon l'article 150. Il s'agit également de l'amendement à l'article 145 a) à propos de l'utilisation de mineurs à des fins de prostitution.

Ces modifications ont été mises en œuvre en 2015, mais leur application est déjà en cours. Selon les renseignements remis par la police judiciaire de Cabo Verde, il existe un registre d'enquêtes au sujet de l'exploitation sexuelle et, évidemment, ces enquêtes sont en cours et sont sous couvert du secret de l'instruction.

Concernant le processus législatif relatif à la convention, les modifications n'en sont pas restées là, car Cabo Verde continue de progresser en ce sens; citons l'adoption de la loi n° 113-VIII de 2016, du 10 mars, qui a créé la liste nationale des travaux dangereux pour les enfants. C'est un instrument extrêmement important pour la pénalisation, mais aussi pour la prévention, car à chaque type de travail dangereux correspond des conséquences néfastes pour les enfants, ce qui, à son tour, permet de sensibiliser les parents qui sont les chargés d'éducation et toute la société.

Outre la législation, d'autres mesures ont été prises pour assurer la prévention du travail des enfants. En concertation étroite, l'Inspection générale du travail et l'Institut caboverdien pour l'enfance et l'adolescence, appelé ICCA, ont mené à bien des mesures de sensibilisation dans différentes écoles du pays avec les professeurs, les chargés d'éducation et les enfants eux-mêmes. Concernant les crimes sexuels qui sont l'une des pires formes de travail des enfants, les inspecteurs du travail avec des techniciens de l'ICCA et de l'inspection ont mené des campagnes d'information et de sensibilisation dans les rues de l'île de Sal. Pourquoi dans l'île de Sal? Parce que l'île de Sal est une île extrêmement touristique et donc il y a un plus grand risque de pratiques des crimes dont nous parlons ici, donc de l'exploitation sexuelle des enfants.

A l'occasion du 12 juin, Journée mondiale contre le travail des enfants, nous avons suivi les sujets lancés par l'OIT en partenariat avec la Communauté des pays de langue portugaise (CPLP) et nous avons organisé des conférences dans des écoles, notamment dans les régions de l'intérieur des îles. Le sujet de 2019 était: «Les enfants ne doivent pas travailler dans les champs, mais ils doivent pouvoir rêver». Dans ce contexte, nous avons lancé des actions dans des zones rurales de Cabo Verde et nous avons conçu également un spot télévisé qui a été présenté à la télévision nationale. Le sujet a également été traité dans le programme de télévision qui s'appelle «Menoridad» (la minorité).

Concernant la plateforme de dénonciations, l'Inspection générale du travail et l'ICCA ont des lignes de téléphone où l'on peut appeler pour dénoncer des crimes ou des abus. Ces dénonciations peuvent aussi être faites directement, en personne, avec la garantie d'anonymat de la personne qui fait la déposition. Pour vérifier ces dénonciations, nous avons l'appui de la police judiciaire de Cabo Verde, en particulier. L'Inspection générale du travail a renforcé l'inspection des lieux de travail qui reçoivent des apprentis pour veiller à ce qu'il n'y ait pas d'enfants de moins de 15 ans qui travaillent, puisque c'est l'âge minimum. L'inspection vérifie également qu'il y a des conditions minimums de sécurité pour l'exercice de ces activités.

Il importe aussi de parler de deux grands plans en cours de mise en œuvre dans mon pays: le Plan national de soins et de politique de revenus et le Plan de revenus d'inclusion. Le plan national de soins permettra la professionnalisation des éducateurs de mineurs et l'intégration dans le travail de ces personnes. Le revenu d'inclusion vise à soutenir des

projets d'attribution de crédits pour le développement de projets. Quand nous parlons d'éducateurs, nous parlons des chargés d'éducation, et ce plan vise à donner aux familles des possibilités et des moyens suffisants pour qu'elles n'abandonnent pas leurs enfants et pour qu'elles permettent à ceux-ci d'aller à l'école. Ces plans visent à lutter contre l'abandon d'enfants et contre l'abandon scolaire.

D'autres projets existent dans le domaine de l'éducation, à savoir l'éducation gratuite jusqu'à la huitième année de scolarité. C'est un outil très important qui a eu une incidence positive sur la prévention et sur la lutte contre le travail des enfants.

Je conclus en répétant que nous vous sommes reconnaissants de nous donner la possibilité de prendre la parole et de démontrer que Cabo Verde fait des efforts considérables pour continuer à mettre en œuvre des mesures et pour continuer de contrôler la mise en œuvre de ces mesures. Cabo Verde continuera à protéger nos enfants.

Membres employeurs – Pour commencer, j'aimerais remercier le représentant du gouvernement de Cabo Verde des informations qu'il vient de nous communiquer ce soir.

Nous examinons ce soir la mise en œuvre de la convention n° 182 par Cabo Verde. Il s'agit d'une convention fondamentale que Cabo Verde a ratifiée en 2001. Le cas n'a jamais été débattu au sein de cette commission. Il fait suite aux observations que la commission d'experts a formulées en 2018 concernant des lacunes notées dans la conformité du Code pénal de Cabo Verde Code avec la convention.

L'article 3 b) de la convention interdit «l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques».

Nous notons que la commission d'experts a noté précédemment que la législation de Cabo Verde prévoit des sanctions en cas d'incitation ou d'aide à la prostitution des enfants de moins de 16 ans et d'utilisation d'enfants de moins de 14 ans dans des spectacles pornographiques. Néanmoins, la commission d'experts a demandé au gouvernement d'aligner la législation sur l'article 3 b) en assurant la protection des enfants de moins de 18 ans contre tous les délits énumérés ici.

Par la suite, le gouvernement a soumis à la commission d'experts un rapport sur les mesures prises pour aligner le Code pénal sur la convention, comme il a été confirmé ce soir. Le groupe des employeurs souhaite remercier le gouvernement pour les informations qui ont été soumises à l'examen de la commission d'experts.

Selon les informations présentées par le gouvernement, le Code pénal a été modifié par le décret législatif n° 4 du 11 novembre 2015 afin de pénaliser et de sanctionner l'utilisation d'enfants de moins de 18 ans à des fins de prostitution par des peines d'emprisonnement allant de deux à douze ans. La commission d'experts a fait part de sa satisfaction devant les progrès accomplis. Elle a également approuvé le renforcement des dispositions légales en cas d'encouragement et de facilitation de la prostitution d'enfants entre 16 et 18 ans et d'utilisation d'enfants de 14 à 18 ans dans la production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques. Le Code pénal révisé sanctionne aussi le fait d'encourager ou de faciliter l'exploitation sexuelle ou la prostitution d'enfants de moins de 18 ans dans un pays étranger avec des peines plus lourdes. Le groupe des employeurs se félicite des progrès réalisés par le gouvernement dans l'alignement du Code pénal sur les dispositions de la convention.

Le groupe des employeurs se réjouit que, pour la première fois depuis 2013, la commission examine un cas de progrès. Il est important de souligner que cette commission prend très au sérieux les cas de violation des normes par les gouvernements. Mais nous devons être tout aussi attentifs aux avancées réalisées par les gouvernements dans la mise en œuvre des conventions et recommandations de l'OIT.

Nous espérons que, en examinant des progrès, nous encouragerons non seulement les gouvernements concernés mais aussi d'autres gouvernements à continuer leur démarche en vue de remplir leurs obligations.

Néanmoins, comme pour beaucoup de choses dans la vie, «c'est au fruit qu'on juge l'arbre». Nous nous alignons donc sur la position de la commission d'experts et encourageons le gouvernement à présenter des informations sur l'application, dans la pratique, des nouveaux articles et des articles modifiés 145A, 148, 149 et 150 du Code pénal, y compris le nombre d'enquêtes, de poursuites et de condamnations ainsi que les sanctions imposées aux contrevenants.

Membres travailleurs – Nous l'avons déjà dit à plusieurs reprises au cours de la présente session de notre commission, et on ne le répétera jamais assez: la lutte contre l'exploitation économique des enfants est et se doit d'être au cœur du mandat de l'OIT. Cette lutte prend une dimension tout à fait particulière quand cette exploitation des enfants se fait dans le cadre des pires formes de travail des enfants.

Le travail des enfants est pour une large part provoqué par la pauvreté. Cette pauvreté reste l'un des problèmes principaux à Cabo Verde. Le manque de ressources, les conditions de logement difficiles, les carences de la sécurité sociale sont des éléments qui contribuent aux conditions de vie précaires dans lesquelles doivent vivre de nombreuses familles.

Nous rappelons que, au titre de l'article 8 de la convention, les Membres doivent prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la convention par une coopération et/ou une assistance internationale renforcées, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

L'une des pires formes de travail des enfants a déjà été abordée au cours de nos travaux à plusieurs reprises. Il s'agissait de l'utilisation des enfants dans les conflits armés. La forme de travail que nous allons aborder cette fois-ci est une reprise du point *b*) de l'article 3 de la convention, à savoir: l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques. C'est en effet un fléau auquel Cabo Verde a depuis longtemps été confronté.

Jusqu'à récemment, la législation pénale à Cabo Verde connaissait de graves carences. En effet, le Code pénal prévoyait, d'une part, des peines à l'égard des personnes qui encouragent ou facilitent la prostitution d'enfants de moins de 16 ans et, d'autre part, l'utilisation d'enfants de moins de 14 ans aux fins de spectacles pornographiques. Une lecture combinée des articles 1, 2 et 3 *b*) de la convention prévoit toutefois que l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant de moins de 18 ans à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques sont interdits et doivent être éliminés de toute urgence.

Le gouvernement a entre-temps comblé les lacunes de sa législation pénale en criminalisant l'utilisation d'enfants de moins de 18 ans à des fins de prostitution et en infligeant des peines de deux à douze ans pour ce crime et aussi en modifiant et complétant les dispositions du Code pénal de sorte à, d'une part, pénaliser l'encouragement et la facilitation de la prostitution des enfants de moins de 18 ans et, d'autre part, pénaliser l'utilisation des enfants de moins de 18 ans à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques.

Une disposition a été ajoutée au Code pénal en vue de sanctionner le fait d'encourager ou de faciliter l'exploitation sexuelle ou la prostitution d'enfants de moins de 18 ans dans un pays étranger et prévoit des peines plus lourdes. Nous pouvons donc accueillir positivement le fait que les graves carences de la législation ont été comblées

par Cabo Verde et saluons les progrès réalisés sur ce point précis.

S'agissant de la modification législative ayant été mise en œuvre en 2015, nous regrettons que le gouvernement n'ait pas pu fournir d'informations précises relatives aux résultats obtenus dans la pratique suite à cette modification législative.

L'exploitation sexuelle des enfants reste malheureusement une réalité dans la pratique à Cabo Verde. Cette réalité connaît une ampleur différente sur les îles: certaines d'entre elles sont plus touchées que d'autres par ce phénomène. En effet, le Comité contre la torture des Nations Unies indiquait au paragraphe 44 de ses observations de janvier 2017, soit plus d'un an après la modification législative, qu'il s'inquiétait encore du grand nombre d'enfants exploités à des fins de prostitution et engagés dans la mendicité, le trafic et la vente de drogue dans la rue. Il nous semble à cet égard fondamental que les services d'inspection et de lutte contre la traite des êtres humains bénéficient des moyens nécessaires pour assurer le contrôle de la bonne application des dispositions qui mettent en œuvre la convention.

Le gouvernement a mis en place un plan d'action, en coopération avec l'UNICEF, en vue de lutter contre la violence sexuelle à l'encontre des enfants pour la période 2017-2019. Un plan d'action de lutte contre la traite des personnes pour la période 2018-2021 a également été mis en place, avec une prise en considération des besoins spécifiques des mineurs d'âge. Nous souhaiterions savoir si le gouvernement a l'intention de prolonger ou de conclure un nouveau plan spécifique de lutte contre la violence sexuelle à l'encontre des enfants après 2019.

Garantir un accès à une éducation de base gratuite est la meilleure façon de préserver les enfants des pires formes de travail. Le gouvernement avait mis en place un cadre permettant le déploiement d'une politique de l'enseignement propice à l'élimination du travail des enfants.

La Fondation de Cabo Verde pour l'action sociale et éducative s'était engagée dans la distribution de fournitures scolaires dans le primaire et le secondaire ainsi que dans la prise en charge des frais scolaires, des frais de pensionnat et des frais de transport. Par ailleurs, les statistiques de l'UNESCO indiquent que le taux de scolarisation dans le secondaire est bien moins élevé que dans le primaire. Il n'est en effet que de 63,97 pour cent dans le secondaire pour 86,16 pour cent dans le primaire. Il est important de constamment travailler à relever le taux de scolarisation en vue de lutter contre les pires formes de travail des enfants, tant dans l'enseignement primaire que dans l'enseignement secondaire.

Une lecture combinée de l'article premier et de l'article 3 *d*) de la convention implique qu'il est interdit d'occuper un enfant à des travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Les enfants caboverdiens sont bien souvent occupés à des travaux de telle nature, par exemple dans l'agriculture ou dans le secteur du travail domestique. Or il apparaît que la loi adoptée le 10 mars 2016 par le gouvernement caboverdien n'interdit les travaux dangereux qu'aux enfants de moins de 16 ans et non aux enfants de moins de 18 ans. Ce point est en contravention avec la convention.

La convention prévoit par ailleurs qu'il convient d'identifier les enfants particulièrement exposés aux pires formes de travail des enfants et de prendre contact avec eux. Les enfants vivant dans la rue sont une catégorie d'enfants particulièrement exposés à ces risques. L'Institut caboverdien pour l'enfance et l'adolescence met en place divers programmes visant à reloger les enfants des rues et à les rescolariser. Ces enfants cherchent à échapper à des conditions de logement inadéquates et/ou à la violence domes-

tique, ou encore à contribuer à assurer un revenu à leur famille. Ces programmes sont donc nécessaires afin d'apporter une réponse à chacune des causes poussant les enfants à quitter le foyer familial et bien souvent à se déscolariser. C'est en tout cas ce qu'il ressort du rapport de la Rapporteuse spéciale sur le logement convenable des Nations Unies, qui estime que, si des services caritatifs semblent être disponibles, il n'est pas certain qu'ils soient suffisants ni que le gouvernement ait élaboré un plan ou une stratégie visant à prévenir et combattre les causes de ce phénomène.

L'ancrage de la pauvreté ne permettra pas d'obtenir de résultats satisfaisants dans la pratique au regard de la convention si les causes de cette pauvreté ne sont pas combattues. Si nous ne pouvons nier la mise en place d'initiatives positives et la volonté sincère du gouvernement de travailler à la résolution des problèmes, la route est encore longue. Nous sommes persuadés que le gouvernement caboverdien pourra compter sur de nombreux soutiens pour l'aider dans cette tâche.

Membre travailleuse, Cabo Verde – Permettez-moi de commencer en soulignant combien je suis honorée de m'adresser à cette commission à propos du cas concernant Cabo Verde et la convention n° 182. Je m'exprime au nom des travailleurs de Cabo Verde.

Nous avons suivi avec beaucoup de préoccupation les questions relatives au travail des enfants, plus particulièrement les pires formes de travail des enfants. Nous prenons note des efforts consentis ces dernières années par le gouvernement de Cabo Verde pour lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants. Nous souhaitons rappeler qu'il s'agit d'un phénomène secondaire qui prend racine dans la situation de pauvreté extrême qui frappe environ 11 pour cent de la population de Cabo Verde.

Nous prenons également note du travail mené avec la CPLP et des activités déployées par les organisations internationales, parmi lesquelles les institutions des Nations Unies et plus particulièrement l'UNICEF et l'OIT. Ces actions doivent être poursuivies et renforcées. Nous voyons également un élément positif dans les dispositions législatives qui pénalisent et punissent les personnes qui, d'une manière ou d'une autre, encouragent l'exploitation sexuelle des enfants.

Nous prenons également acte des mesures prises pour mettre en place un registre national des naissances, du programme national en matière d'alimentation et de nutrition et d'autres dispositions prises par le gouvernement de Cabo Verde pour améliorer l'accès au système de santé et à la protection sociale. Nous souhaitons souligner le rôle essentiel que joue le dialogue social à tous les niveaux pour réduire les inégalités et rappeler que la lutte contre la pauvreté passe nécessairement par la mise en place de salaires décentes qui permettent aux familles de notre pays de vivre de manière décente. Il s'agit d'une question sociale qui requiert une évolution des états d'esprit et des mentalités, et c'est pourquoi nous pensons qu'il est capital que les partenaires sociaux soient impliqués afin que la population soit mieux sensibilisée aux questions de travail des enfants en général et d'exploitation sexuelle des enfants en particulier.

Pour toutes ces raisons, je souhaite souligner ici le rôle fondamental qui revient aux partenaires sociaux. Ils peuvent apporter beaucoup dans la lutte contre le travail des enfants et plus spécifiquement dans la lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants. Ils ne parviendront cependant à un résultat que si nous disposons de statistiques sur la pauvreté des enfants. Ces données doivent être disponibles pour que nous puissions aborder correctement le problème et trouver les meilleures manières d'utiliser les ressources disponibles pour lutter contre ce fléau. Avoir recours à l'expérience des partenaires sociaux peut apporter une contribution décisive dans ce combat. Il ne fait aucun doute

que cette lutte doit être menée conjointement par le gouvernement et les partenaires sociaux. Il est indispensable de réduire la pauvreté et les inégalités si nous souhaitons jeter les bases d'une croissance durable et préparer ainsi Cabo Verde aux défis du futur. Nos jeunes sont l'avenir du travail. Ils sont aussi l'avenir de Cabo Verde. Nous devons faire en sorte que nos enfants et nos jeunes aient accès à un régime alimentaire équilibré et sain, à un système de soins de santé, à la protection sociale et aux écoles. Cela est indispensable pour préparer et assurer l'avenir de Cabo Verde.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je prends la parole au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. Les pays candidats, la République de Macédoine du Nord, le Monténégro et l'Albanie, ainsi que le pays de l'AELE, la Norvège, membre de la zone économique européenne, et la Géorgie s'associent à cette déclaration.

Nous sommes déterminés à promouvoir la ratification universelle et la mise en œuvre des huit conventions fondamentales dans notre cadre stratégique relatif aux droits de l'homme. Nous appelons tous les pays à protéger et à promouvoir toutes les libertés et tous les droits humains auxquels leurs peuples ont droit. Le respect de la convention est essentiel à cet égard.

Cabo Verde et l'UE ont une relation très étroite et constructive, basée avant tout sur une coopération pour le développement importante et continue. Cabo Verde et l'UE sont aussi fortement engagés en faveur des valeurs communes que sont la démocratie, le respect des droits de l'homme et la règle de droit. Cette étroite collaboration et ce dialogue sont ancrés dans le partenariat spécial UE-Cabo Verde lancé en 2007. L'UE accorde également à Cabo Verde un accès préférentiel à son marché dans le cadre du système généralisé de préférences de l'UE, basé sur la ratification et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT.

Nous prenons la parole sur ce cas car nous jugeons extrêmement important de reconnaître les progrès lorsqu'il y en a. Le rapport de la Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations concernant le cas de Cabo Verde se félicite des amendements apportés au Code pénal pour aligner ses dispositions sur celles de la convention. Nous nous réjouissons que, selon ces dispositions modifiées, l'utilisation de mineurs de moins de 18 ans à des fins de prostitution est maintenant pénalisée et passible d'emprisonnement. Les infractions liées au fait d'encourager ou de faciliter la prostitution d'enfants de 16 à 18 ans et l'utilisation d'enfants âgés de 14 à 18 ans à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques tout comme le fait d'encourager ou de faciliter l'exploitation sexuelle ou la prostitution d'enfants de moins de 18 ans dans un pays étranger sont aussi pénalisées.

Nous encourageons le gouvernement à garantir que ces nouvelles dispositions sont dûment mises en œuvre dans la pratique et que les auteurs des infractions sont poursuivis et sanctionnés avec des mesures dissuasives. Nous incitons également le gouvernement à mettre en œuvre la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, en ce qui concerne l'emploi d'enfants dans des travaux dangereux.

A Cabo Verde et partout dans le monde, les enfants devraient bénéficier de la plus haute protection possible contre toutes les formes de travail des enfants ou autre forme d'exploitation, et avoir une vie qui favorise leur développement physique, mental, spirituel, moral et social. L'UE et ses Etats membres restent attachés à une coopération et un partenariat étroits avec Cabo Verde.

Membre travailleuse, Australie – L'économie de Cabo Verde dépend très fortement du tourisme. Une proportion importante des investissements étrangers va dans ce secteur. La majorité des investissements liés au tourisme provient de chaînes hôtelières et de promoteurs hôteliers connus. Depuis 2016, le nombre de touristes visitant le pays a dépassé le nombre d'habitants.

Malheureusement, les retombées de cette activité sont réparties de manière très inégale selon les îles, et les liens entre les projets touristiques et d'autres secteurs de l'économie sont faibles. Selon un récent rapport publié par les Nations Unies, les complexes hôteliers fonctionnent en grande partie comme des enclaves isolées et artificielles, et les entreprises locales restent exclues des chaînes de valeur des grandes entreprises étrangères. Ce schéma de développement économique, associé aux problèmes courants de pauvreté et d'inégalité, crée les conditions propices à l'exploitation des groupes les plus vulnérables de la communauté.

L'article 3 de la convention définit les pires formes de travail des enfants, y compris la vente et la traite d'enfants. Cabo Verde est un pays source pour la traite d'enfants à des fins d'exploitation sexuelle, tant pour les ressortissants du pays que pour les étrangers. Les enfants des rues, les enfants qui mendient, qui lavent des voitures, qui fouillent les ordures ou qui sont occupés à des travaux agricoles sont particulièrement vulnérables à la traite. Les autorités ont récemment indiqué que la traite et l'exploitation sexuelle des enfants, souvent le fait de touristes étrangers, sont des phénomènes présents dans au moins six des neuf îles habitées du pays.

Le gouvernement caboverdien a pris d'importantes mesures pour mettre un terme à cette situation. Une grande partie du cadre juridique est maintenant en place pour garantir que les sanctions appropriées et les mécanismes de dissuasion existent. L'article 271A du Code pénal considère comme un délit le transport d'une personne, y compris un mineur, à des fins d'exploitation sexuelle ou d'exploitation de main-d'œuvre. Depuis plusieurs années, des politiques ont été élaborées pour lutter contre les pires formes de travail des enfants. Le gouvernement a adopté un plan d'action et un programme contre la traite dans le but de réintégrer les enfants des rues dans les familles et dans le système scolaire.

C'est peut-être pour ces raisons que le rapport, comme la demande directe de la commission d'experts, mettent l'accent sur les mesures pratiques qui peuvent être prises pour améliorer la situation. Il est possible de faire davantage. En effet, au cours de la dernière période examinée pour laquelle des chiffres sont disponibles, les autorités ont enquêté sur huit cas de traite à des fins d'exploitation sexuelle, poursuivi quatre suspects et condamné deux personnes responsables de traite seulement. Il est peu probable que ces chiffres reflètent l'ampleur de l'illégalité liée à la traite des mineurs. Il faut affecter davantage de ressources à l'inspection du travail et aux autorités chargées des poursuites pénales afin qu'elles puissent procéder à des enquêtes approfondies et traduire les responsables en justice.

Outre quelques centres d'accueil d'urgence et centres temporaires, services de soutien et d'orientation, les enfants victimes de traite sont majoritairement pris en charge par une ONG. Le gouvernement doit assumer la responsabilité générale et avoir un rôle de coordination. Il doit améliorer la collecte et la disponibilité des données en rapport avec les enquêtes, les poursuites et les condamnations dans les cas de traite, et ces données devraient être ventilées de manière à révéler les informations détaillées sur les affaires de traite impliquant des enfants.

Tout en reconnaissant l'action menée par le gouvernement caboverdien pour lutter contre ce problème très grave, nous l'encourageons à redoubler d'efforts pour garantir que les enfants sont protégés contre les pratiques les

plus flagrantes associées aux pires formes de travail des enfants.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration de l'Union européenne. En cette année du centenaire de l'Organisation internationale du Travail, il est important de pouvoir discuter dans cette commission de la Conférence également des cas de progrès. En ce sens, la délégation suisse félicite le gouvernement de Cabo Verde des développements positifs pour ce qui concerne l'application de la convention. La Suisse encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts pour sanctionner d'une manière suffisamment dissuasive toute exploitation sexuelle ou la prostitution d'enfants de moins de 18 ans.

Membre travailleuse, France – Cabo Verde est cité sur cette liste au titre de la convention, qu'il a ratifiée en 2001. Malgré des efforts poursuivis par le gouvernement, le manquement dans la mise en œuvre de cette convention reste grave.

Plusieurs causes sont à considérer concernant Cabo Verde. Sa géographie, son niveau de développement économique et sa structuration familiale. Cabo Verde est un archipel qui tire sa richesse du tourisme et, comme beaucoup de pays à fortes inégalités, la pauvreté a pour conséquence le travail des enfants. La structure familiale est complexe, caractérisée par l'importance des mères seules. Les femmes qui supportent fréquemment les frais de la famille ont une qualification et un salaire inférieurs à ceux des hommes en situation identique. C'est dans ce contexte que vit une population avec une composante extrêmement jeune, avec 55 pour cent de jeunes de moins de 20 ans.

En 2017, Cabo Verde a fait des progrès modérés dans ses efforts pour éliminer les pires formes de travail des enfants. Le gouvernement a élaboré un plan d'action national de lutte contre la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle et d'exploitation du travail et a publié des informations relatives à ses efforts d'application de la législation du travail. L'Institut caboverdien pour l'enfance et l'adolescence a également élargi sa couverture en ouvrant un bureau sur l'île de Boa Vista. Cependant, les enfants de Cabo Verde sont soumis aux pires formes de travail des enfants dans l'exploitation sexuelle à des fins commerciales. Les enfants effectuent également des tâches dangereuses dans l'agriculture. En outre, les programmes sociaux d'aide aux enfants travaillant dans l'agriculture et les travaux domestiques ne suffisent pas pour résoudre le problème.

Le gouvernement a établi des mécanismes institutionnels pour l'application des lois et des réglementations relatives au travail des enfants. Toutefois, les activités de l'Inspection générale du travail peuvent présenter des lacunes qui entravent l'application adéquate de la législation relative au travail des enfants.

L'Inspection générale du travail n'a pas de couverture nationale, car il n'y a qu'une représentation sur les îles de Sal, de Santiago et de São Vicente. Selon le gouvernement, l'application des lois sur le travail des enfants reste difficile en raison du manque de ressources pour les inspections. Lorsque les inspecteurs découvrent un cas de travail d'enfants, ils informent l'Institut caboverdien pour l'enfance et l'adolescence du cas pour renvoi aux prestataires de services sociaux. Mais ce processus est insuffisant et il serait utopique de se suffire d'une législation dont l'évolution est indispensable, car une législation sociale, aussi avancée soit-elle, risque de rester lettre morte s'il n'existe pas dans le pays de système d'inspection du travail chargé d'en contrôler l'application non seulement en droit, mais également dans la pratique. Ce dont le pays a besoin pour arriver à éradiquer le travail et l'exploitation des enfants, c'est d'une inspection du travail forte et déployée dans tout le pays.

Aussi je vous prie, Monsieur le Président, de bien vouloir souligner dans vos conclusions la gravité du cas, qui obère l'avenir du pays. J'espère aussi que vous proposerez au

gouvernement une aide technique appropriée du Bureau pour l'aider à mettre à jour sa législation, afin de la mettre en conformité avec les normes et pour nous informer de progrès substantiels dès l'année prochaine.

Membre travailleur, Botswana – Les travailleurs du Botswana souhaitent indiquer à cette commission leur soutien au cas concernant Cabo Verde. Nous associons notre voix à celle d'autres orateurs qui ont pris note et se sont félicités des mesures mises en place par le gouvernement caboverdien pour lutter contre les pires formes de travail des enfants, comme l'utilisation des enfants à des fins de prostitution ou à des fins pornographiques. Nous avons pris note des amendements apportés à la législation à cette fin.

Il ne fait aucun doute que le gouvernement caboverdien ne doit pas s'en tenir là, mais il doit faire encore davantage car les trafiquants d'êtres humains poursuivent leurs activités néfastes en utilisant les enfants comme marchandise. En outre, l'utilisation d'enfants à des fins de prostitution, même si elle n'est pas répandue, reste une pratique préoccupante, comme il a été signalé.

Les ONG locales de Cabo Verde ont souligné le manque de centres de réinstallation et de protection pour les enfants soustraits à certaines de ces pratiques de travail des enfants. C'est pourquoi nous lançons un appel au gouvernement afin qu'il mette en place des programmes qui ciblent les besoins des victimes de ces formes de travail des enfants et y répondent. Les enfants victimes de traite et utilisés à des fins de prostitution doivent bénéficier d'un soutien médical, social et économique. Plus précisément, ils ont besoin de conseils psychosociaux et d'une thérapie, de centres d'accueil et, s'ils ne sont pas orphelins, il faut apporter une aide économique aux parents afin qu'ils puissent garder leurs enfants à la maison.

Une approche impliquant toutes les parties prenantes ou toute la communauté aidera sans aucun doute à relever ces défis. Nous sommes convaincus que les travailleurs et les syndicats de Cabo Verde sont prêts, disposés et résolus à soutenir le gouvernement dans la lutte contre toutes les formes de travail et d'exploitation des enfants.

Membre gouvernemental, Brésil – Le gouvernement du Brésil se félicite des informations fournies par Cabo Verde et suit avec beaucoup d'attention les travaux de cette commission sur le cas.

Le Brésil condamne une nouvelle fois avec véhémence le travail des enfants, en particulier ses pires formes, telles que définies dans la convention. Nous louons les efforts déployés par le gouvernement et la société de Cabo Verde pour lutter contre la prostitution et la pornographie infantiles, y compris par le biais des amendements apportés au Code pénal, ce qui est très important.

Enfin, nous nous félicitons du débat sur la mise en œuvre de la convention à Cabo Verde comme exemple manifeste de cas de progrès. Nous réitérons l'appel lancé par le Brésil et les pays du GRULAC pour que cette commission examine toujours au moins un cas de progrès dans chacune des régions géographiques reconnues par l'OIT afin de contribuer à un dialogue social constructif, à un véritable tripartisme, en partageant les meilleures pratiques et en renforçant ainsi la coopération internationale.

Membre travailleur, Brésil – Je salue la délégation de Cabo Verde pour les efforts qu'elle a consentis pour être présente aujourd'hui dans cette commission, témoignant ainsi de l'importance qu'elle accorde aux fonctions de contrôle de cette maison. Néanmoins, la situation est très grave. Nous avons constaté que Cabo Verde a modifié sa législation de manière à pénaliser la prostitution des enfants, conformément aux normes internationales et aux droits de l'homme – c'est simplement l'exigence éthique, morale et juridique de tout pays. Nous sommes inquiets face aux statistiques relatives au travail des enfants, notamment sous ses pires formes, à Cabo Verde. Nous souhaitons

rappeler les engagements associés à la signature d'une convention; ces exigences doivent se traduire dans la législation et dans la pratique. Nous rappelons à chacun l'importance de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.

Quant à la prostitution des enfants, elle se poursuit à Cabo Verde, et il n'y a rien à célébrer ici tant que ce phénomène perdure. Les membres de cette commission devraient encourager le gouvernement de Cabo Verde à poursuivre son combat contre la prostitution des enfants et les pires formes de travail des enfants et reconnaître que des progrès ont été accomplis mais qu'il reste encore beaucoup à faire.

Membre travailleur, Portugal – Dix-neuf syndicats de pays de langue portugaise, l'Angola, le Brésil, Cabo Verde, la Guinée-Bissau, le Mozambique, le Portugal, Sao Tomé-et-Principe et le Timor-Leste, s'associent à cette intervention. Cabo Verde est confronté au problème du travail des enfants, y compris sous ses pires formes, et cela en dépit des efforts déployés par les caboverdiens depuis des années. Nous savons que pour lutter contre le travail des enfants il faut aussi collaborer avec les familles, car les travaux concernés s'effectuent dans le tourisme, l'agriculture et d'autres secteurs.

Depuis 2017, Cabo Verde lutte contre les inégalités et son action cible avant tout les enfants, en particulier les enfants qui vont à l'école pour qu'ils mangent tous les jours et pour qu'ils puissent surmonter certaines des difficultés auxquelles cet archipel est confronté en raison de sa très grande pauvreté.

En 2017, Cabo Verde a signé avec l'OIT un protocole en faveur des secteurs les plus vulnérables, mais la Banque mondiale a également aidé les enfants âgés de 3 ans et moins, en particulier les enfants dont le développement physique rencontre de grandes difficultés. Il faut lutter contre les abus sexuels identifiés dans le rapport de l'UNICEF qui fournit des données inquiétantes. Cette situation existe malgré la pénalisation de la prostitution des enfants.

Cabo Verde travaille avec l'UNICEF et d'autres organisations pour lutter contre le travail des enfants, mais il faut souligner que les pays de langue portugaise apportent une aide à l'archipel; pour nous, la priorité absolue est la lutte contre le travail des enfants sous toutes ses formes et nous collaborons avec les syndicats dans ce travail. Nous souhaitons travailler avec les autorités nationales, mais il nous appartient à tous de combattre ce fléau.

Le travail des enfants sous ses pires formes constitue une préoccupation constante des autorités caboverdiennes. Ce week-end, le Président de la République a fait une présentation dans laquelle il a souligné la nécessité de lutter avec acharnement contre la traite des enfants avec de nombreux exemples à l'appui. Nous devons être présents, mais nous n'avons pas réussi à mettre fin ce phénomène parce que les bandes de délinquants qui exploitent les jeunes et les enfants poursuivent leurs activités sans être sévèrement punis.

Dans ce contexte, il est très important que le travail soit mené de manière approfondie, que les trafiquants soient poursuivis et qu'on mette un terme à l'exploitation de ces êtres humains qui sont victimes de la pauvreté. Nous devons travailler avec les partenaires sociaux, surtout pour éviter les pires formes de travail des enfants. Le Portugal a une longue expérience en la matière, et nos interlocuteurs sociaux se sont engagés à éradiquer ces formes de travail des enfants. C'est pourquoi le Portugal souhaite travailler avec l'OIT afin d'approfondir le travail déjà accompli et d'éliminer ainsi l'exploitation des enfants par des bandes criminelles.

Représentante gouvernementale – Premièrement, j'aimerais remercier tous ceux qui sont intervenus pendant ce débat, car ceci a contribué à la discussion du cas de Cabo Verde et nous allons continuer à progresser et à trouver des moyens pratiques d'agir. J'aimerais aussi remercier tous les pays et toutes les organisations internationales qui nous aident à mettre en œuvre ces mesures.

Deuxièmement, j'aimerais apporter deux précisions. Tout d'abord, concernant l'application pratique de la législation en matière de crimes sexuels, notre législation sépare l'exploitation sexuelle et la prostitution de l'abus sexuel; il y a des cas d'abus sexuels qui font l'objet d'enquêtes et de sanctions. Il y a des sanctions en cas d'abus sexuels et d'agressions sexuelles. C'est pourquoi, je le précise, nous faisons cette distinction et, en cas d'agressions sexuelles, il y a une enquête, mais il y a aussi une enquête en cas d'abus sexuels.

Autre précision concernant notre liste de travaux dangereux pour les enfants, l'article 2 de notre législation établit cette liste. Il s'agit de l'article 2 de la loi n° 113/VIII/2016 qui prévoit une exception relative aux pires formes de travail des enfants, traitée dans les alinéas *a)*, *b)* et *c)* de l'article 4, qui s'applique aux moins de 18 ans. Ainsi la loi s'applique aux moins de 16 ans et aux moins de 18 ans.

Cabo Verde a beaucoup de défis à relever, mais le gouvernement continue de faire des efforts décisifs pour continuer à mettre en œuvre des mesures pour la prévention et l'élimination des pires formes de travail des enfants.

Membres travailleurs – Nous remercions Madame la représentante du gouvernement caboverdien pour les informations qu'elle a pu nous fournir au cours de la discussion et nous remercions également les intervenants pour leurs contributions.

Tout en reconnaissant les progrès réalisés sur certains points et la volonté affichée par le gouvernement caboverdien de renforcer ses efforts dans la lutte contre l'exploitation des enfants dans les pires formes de travail, et particulièrement dans la lutte contre leur exploitation sexuelle, nous devons encore constater qu'en pratique de nombreux enfants ne sont pas encore sortis des pires formes de travail.

Nous ne pouvons donc pas souscrire aux déclarations ayant décrit le cas de Cabo Verde comme un cas de progrès. Employeurs et travailleurs s'accordent sur une liste composée de 24 cas de manquements graves aux conventions internationales du travail. Si les partenaires sociaux décident de traiter d'un cas de progrès, il sera identifié comme tel sur la liste, ce qui n'était donc pas le cas cette année-ci.

Bien que la commission d'experts ait identifié le cas de Cabo Verde comme un cas de progrès, il convient de souligner que la commission d'experts souligne elle-même dans son rapport 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. Les progrès sur le plan législatif sont incontestables, mais notre commission ne se saisit pas uniquement des aspects légaux d'un cas. Elle doit également se saisir du contrôle de la conformité en pratique des conventions dans le pays considéré, et c'est précisément là que le bât blesse encore à Cabo Verde.

En effet, si nous avons eu égard à la situation à Cabo Verde dans sa globalité au regard de la convention, de nombreuses avancées doivent encore être réalisées sur le terrain. Cela ne signifie pas que nous niions la réelle volonté et l'engagement ferme du gouvernement caboverdien à éliminer les pires formes de travail des enfants sur son territoire. Au contraire, nous sommes totalement confiants que le gouvernement caboverdien travaillera sérieusement à la résolution des manquements que nous devons encore constater en pratique.

Le gouvernement veillera donc à prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer, en droit et surtout dans la pratique, l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et ce de toute urgence. Afin d'évaluer l'impact de la modification intervenue des dispositions du Code pénal, nous demandons au gouvernement de fournir des informations sur l'application dans la pratique des nouveaux articles et des articles modifiés du Code pénal, y compris le nombre d'enquêtes, de poursuites et de condamnations, ainsi que les sanctions imposées en cas d'utilisation, de recrutement ou d'offre d'un enfant de moins de 18 ans à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques.

Le gouvernement veillera à mettre à la disposition des services d'inspection tous les moyens nécessaires au contrôle, à la poursuite et à la répression des infractions, à l'interdiction d'exploitation des enfants dans les pires formes de travail des enfants.

Nous demandons également au gouvernement de mettre en place un encadrement spécifique pour les enfants victimes de tels abus. Cet encadrement est nécessaire à la réussite des procédures visant à réadapter et réinsérer ces enfants. Ils devront dès lors bénéficier d'une protection et d'un accès aux services médicaux, sociaux, légaux et du logement.

Nous encourageons le gouvernement à renforcer les efforts qu'il a déjà consentis pour développer des plans d'action en vue de lutter contre la violence sexuelle à l'encontre des enfants, et particulièrement de prolonger le plan d'action déjà applicable pour la période 2017-2019 et de le mettre effectivement en œuvre.

La commission avait prié le gouvernement de continuer à prendre des mesures propres à améliorer le fonctionnement du système éducatif et de fournir des informations statistiques actualisées sur les taux de scolarisation et d'abandon scolaire.

L'accès à l'éducation étant la meilleure garantie pour préserver les enfants des pires formes de travail, le gouvernement veillera à prendre toutes les mesures nécessaires afin de relever le taux de scolarisation, tant dans l'enseignement primaire que dans l'enseignement secondaire.

La convention prévoit en vertu de son article 3 *d)* qu'il est interdit d'occuper un enfant à des travaux susceptibles de nuire à la santé, la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Le gouvernement veillera donc à modifier la loi adoptée le 10 mars 2016 afin de relever de 16 à 18 ans l'âge d'interdiction d'occupation à des travaux dangereux. L'interdiction de l'occupation des enfants à des travaux dangereux n'est donc pas uniquement consacrée par la convention n° 138, mais également par la convention n° 182. Il convient dès lors d'adresser une recommandation à cet égard au gouvernement caboverdien sur la base de la convention n° 182.

Le gouvernement veillera à identifier les enfants particulièrement exposés aux pires formes de travail des enfants, par exemple les enfants vivant dans la rue, et à prendre contact avec eux, notamment via la mise en place de programmes ayant pour objectif de reloger ces enfants et de les rescolariser.

Nous demandons au gouvernement caboverdien de requérir l'assistance technique du BIT et de consulter l'ensemble des partenaires sociaux caboverdiens afin d'implémenter l'ensemble de ces recommandations.

Membres employeurs – De nouveau, j'aimerais remercier le représentant du gouvernement caboverdien des informations qu'il a communiquées à la commission ce soir. Au stade actuel, nous ne sommes pas d'accord avec les travailleurs qui estiment qu'il ne s'agit pas d'un cas de progrès. Nous convenons que le gouvernement n'a pas encore éliminé les pires formes de travail des enfants à Cabo Verde

mais, comme la commission d'experts, nous sommes satisfaits des avancées vers l'harmonisation de la législation nationale avec la convention, comme en témoigne les mesures déjà prises par le gouvernement pour réviser le Code pénal.

Nous constatons que la situation d'extrême pauvreté qui règne dans différentes parties du pays peut contribuer fortement à l'exploitation sexuelle des enfants. A cet égard, nous nous félicitons des mesures prises par le gouvernement pour sensibiliser davantage les enfants vulnérables, ainsi que pour conserver les enfants dans le système scolaire. En outre, nous encourageons le gouvernement à continuer à collaborer avec les partenaires internationaux pour le développement, pour mettre fin aux conditions socio-économiques qui conduisent à l'exploitation sexuelle des enfants

Enfin, nous encourageons le gouvernement à témoigner encore davantage de son engagement en faveur de la convention en affectant des ressources suffisantes au mécanisme d'état qui lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants. Nous l'incitons également à présenter des rapports de situation au Bureau, avec notamment le nombre d'enquêtes, de poursuites, de condamnations et les peines infligées, et à se prévaloir de toute l'assistance technique dont il pourrait avoir besoin pour se conformer pleinement aux dispositions de la convention.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des déclarations orales faites par la représentante du gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec satisfaction de l'évolution du cadre législatif en ce qui concerne la modification du Code pénal par le décret législatif n° 4/2015 du 11 novembre 2015, qui incrimine l'utilisation de mineurs de moins de 18 ans à des fins de prostitution et d'exploitation sexuelle.

Prenant en compte l'importance de l'application effective de la législation dans la pratique, la commission demande au gouvernement de fournir des informations sur les points suivants:

- l'application des articles 145A, 148, 149 et 150 du Code pénal dans la pratique, y compris le nombre d'enquêtes, de poursuites et de condamnations;
- les sanctions imposées au motif de l'utilisation, du recrutement ou de l'offre d'un enfant de moins de 18 ans à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques.

La commission invite le gouvernement à continuer de rendre compte, dans le cadre du cycle régulier de présentation des rapports, des progrès accomplis dans l'application de la convention en droit et dans la pratique, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement de Cabo Verde souhaiterait remercier la commission pour ses conclusions. Nous souscrivons pleinement à ces conclusions mais, avec votre permission, et pour terminer, je souhaiterais réitérer l'effort que le gouvernement a fait dans ce domaine. Nous continuons de lutter pour éliminer le travail des enfants. Les données officielles à ce sujet montrent que des progrès ont été réalisés. Nous avons agrégé des données qui concernent l'utilisation d'enfants à des fins de prostitution et d'exploitation sexuelle. Nous avons modifié le Code pénal en 2015 et les statistiques montrent que cela a eu un effet positif. De même, le gouvernement continue de lutter contre l'exploitation sexuelle des jeunes. Il existe une commission spéciale chargée d'examiner les droits de l'homme et un certain nombre de questions associées, ainsi que l'élaboration d'une loi spécifique sur l'exploitation et les abus sexuels des enfants. Nous entretenons également un dialogue social, ce qui pour nous est extrêmement important. Tout cela est déjà mis en œuvre par différents

moyens pratiques dans le pays. Nous renforçons en permanence notre législation, comme en témoigne l'adoption du plan national visant à éliminer le travail des enfants. Il en découle un certain nombre d'autres mesures largement diffusées dans le pays. Toute modification législative dans le pays donne lieu à un vaste dialogue social; les travailleurs et les employeurs participent à l'adoption de ces mesures. Comme nous l'avons dit, des mesures ont déjà été prises et je souhaiterais réaffirmer l'engagement de notre gouvernement à l'égard du processus dont nous avons été témoins ici, et de la lutte pour éliminer les pires formes de travail des enfants.

EGYPTE (ratification: 1957)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

En référence à votre lettre jointe à la liste préliminaire des cas individuels qui seront examinés à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail, dont le cas de l'application par l'Égypte de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

J'ai l'honneur de vous informer des mesures prises par le gouvernement pour donner suite aux commentaires formulés par la commission d'experts, en particulier après l'adoption de la nouvelle loi sur les syndicats et la tenue d'élections syndicales.

Premièrement: en ce qui concerne la réduction du nombre minimum requis de travailleurs pour constituer un syndicat et l'abolition des peines de prison imposées en cas d'infractions, nous avons soumis ces commentaires au Conseil supérieur du dialogue social, qui a approuvé la modification de la loi et en a informé le Conseil des ministres, le 22 mai 2019. Le Conseil des ministres a approuvé un projet de loi portant modification de certaines dispositions de la loi sur les syndicats et l'a communiqué au Parlement. Les modifications sont notamment les suivantes:

- a) Réduction de 150 à 50 du nombre requis de travailleurs pour constituer un comité syndical; de 15 à 10 du nombre requis de comités syndicaux pour constituer un syndicat général; de 10 à 7 du nombre requis de syndicats généraux pour constituer une fédération; de 20 000 à 15 000 du nombre requis de travailleurs pour constituer un syndicat général; et de 200 000 à 150 000 du nombre requis de travailleurs pour constituer une fédération. Il convient de noter que, la population active en Égypte étant de plus de 30 millions de personnes, l'application de ces dispositions ne représente aucune difficulté dans la pratique.
- b) Abolition des peines de prison prévues par la loi. La loi a été modifiée par le gouvernement pour remplacer les peines de prison par des amendes.

Deuxièmement: la commission d'experts souligne l'importance de garantir l'égalité de chances à toutes les organisations syndicales dans la nouvelle loi et dans la pratique, compte tenu en particulier du fait que, pendant longtemps, l'ancienne loi a imposé dans le système un monopole syndical.

- Le gouvernement affirme que la loi garantit l'égalité de traitement à toutes les organisations syndicales, en les mettant sur le même pied par le biais de processus de réconciliation et en leur accordant un statut juridique égal en ce qui concerne l'ensemble des droits, obligations, immunités et privilèges nécessaires pour exercer leurs activités syndicales.
- Dans la pratique, le gouvernement garantit l'égalité de traitement à toutes les organisations syndicales. Les anciens syndicats sont les plus représentatifs des travailleurs, et les syndicats modernes ont été admis au Conseil suprême du dialogue social. Le ministère de

la Main-d'œuvre les invite à participer à tous les événements et activités organisés par des travailleurs, à assister aux réunions axées sur l'élaboration de plans nationaux dans le domaine du travail et à participer aux commémorations liées au travail telles que la Fête du travail, les jours fériés et les événements nationaux. Le ministère leur fournit aussi si nécessaire le soutien technique voulu.

- Le gouvernement se soucie tout particulièrement des organisations syndicales qui ne sont pas affiliées à la Fédération des syndicats égyptiens (ETUF) afin de promouvoir la culture de la liberté syndicale et d'assurer tous les travailleurs du fait que le gouvernement traite toutes les organisations de travailleurs sur un pied d'égalité et développe la confiance entre lui et les organisations syndicales.
- Les organisations syndicales modernes font partie de la délégation égyptienne officielle à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail.

Troisièmement: en ce qui concerne les communications que la commission a reçues de certaines organisations de travailleurs qui font état entre autres de la privation de la pratique des activités syndicales et de pressions exercées pour adhérer à l'ETUF, le gouvernement réaffirme que ces allégations ne sont pas précises et ne se fondent sur aucune preuve. Le gouvernement a invité ces organisations à donner des informations plus détaillées au sujet des questions qui les préoccupent afin que le ministère puisse les examiner et y apporter une solution, ce qui a été le cas pour certaines de ces questions. Toutefois, beaucoup de ces organisations ne l'ont pas fait à ce jour, et le ministère continue à les inviter à fournir des informations.

- Le ministère de la Main-d'œuvre a invité le bureau de l'OIT au Caire à envoyer un représentant du Bureau pour qu'il assiste aux réunions du ministère avec les organisations de travailleurs et leur fournisse l'appui technique nécessaire.
- Enfin, veuillez noter que le ministère de la Main-d'œuvre a mis en place un comité indépendant pour examiner les plaintes déposées par des organisations syndicales ou par des travailleurs qui souhaitent créer des organisations syndicales. Le ministère fait bon accueil aux commentaires ou communications qu'il reçoit et est pleinement disposé à les examiner en présence de représentants du bureau de l'OIT au Caire. Le ministère se félicite également de la poursuite du dialogue et de la coopération technique entre lui et le Bureau dans le but d'obtenir les meilleurs résultats.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Le gouvernement égyptien a toujours accueilli favorablement les propositions visant à modifier nos méthodes de travail à la lumière du document D.1. Néanmoins, nous espérons que de plus vastes modifications seront encore apportées. Nous avons déjà soulevé ce point à plusieurs occasions, entre autres points, car nous souhaitons parvenir à une meilleure équité et à une plus grande transparence pour améliorer encore les travaux du BIT. Ces propositions concernent, entre autres, les critères appliqués pour élaborer la liste des cas individuels. Selon nous, ces critères sont encore très ambigus et inéquitables. Nous souscrivons aussi à la nouvelle proposition de souligner les cas de progrès, entre autres propositions actuellement examinées.

Permettez-moi de vous dire que l'Égypte est l'un des plus anciens Membres de l'Organisation. Nous avons rejoint l'OIT en 1936. L'Égypte a ratifié 64 conventions du travail, dont les conventions fondamentales, et nous nous sommes toujours efforcés de présenter les rapports périodiques en temps voulu.

Les autorités politiques égyptiennes ont toujours fait fond sur les normes internationales du travail dans tous les domaines, notamment ceux de la santé et du travail pour ne citer que ceux-ci, nous ne comprenons donc pas très bien pourquoi l'Égypte figure sur cette liste; nous saisissons néanmoins cette occasion pour présenter quelques exemples des progrès que l'Égypte a accomplis dans l'application de la convention n° 87.

La présente commission a déjà examiné le cas de l'Égypte et nous avons tenu compte de ses recommandations. Nous nous sommes employés à réviser notre législation dans ce domaine jusqu'en 2011, période à laquelle notre région est entrée dans une phase d'instabilité qui nous a contraints d'interrompre nos travaux. Nous avons malgré tout entamé l'élaboration d'un nouveau Code du travail, et un projet de nouveau Code du travail a vu le jour en avril 2017. Depuis lors, le BIT nous fournit une assistance technique. En effet, nous lui avons présenté le projet de nouveau Code du travail qui a donné lieu à des commentaires de sa part. Le texte a ensuite été révisé en tenant compte de ces commentaires, parce que l'Égypte a toujours respecté les conventions internationales du travail et qu'elle s'est toujours efforcée de veiller à l'application de toutes les conventions qu'elle a ratifiées. La nouvelle loi a été promulguée en 2017. Après de longues discussions avec le BIT, nous avons rencontré un représentant de l'Organisation à plusieurs reprises. La loi a été promulguée en 2017 et c'est alors que des manifestations ont été organisées pour protester contre cette loi. Celle-ci autorise l'existence de toutes les organisations syndicales, qu'elles soient nouvelles ou anciennes et qu'elles soient ou non conformes à la précédente loi; et ce parce que le gouvernement égyptien tient réellement à mettre en place une loi sur les syndicats qui protège tous les travailleurs et toutes les organisations syndicales afin de leur assurer le plein exercice du droit d'organisation.

Deuxièmement, nous avons promulgué la loi sur les élections syndicales. Les syndicats attendaient cette loi depuis plus de douze ans. Pourtant, le gouvernement égyptien a fait l'objet d'attaques par des organisations qui n'avaient rien à voir avec l'activité syndicale. Nous avons essayé à plusieurs reprises de déterminer les causes de ces accusations et de ces attaques. Certaines entités soutiennent qu'elles ont constitué un syndicat avec plus de 7 000 affiliés et que, bien qu'elles aient présenté à plusieurs reprises les documents nécessaires, elles n'ont toujours pas pu établir un seul comité syndical. L'entité dont je veux parler a refusé de présenter les documents demandés, et la personne en question a simplement accusé le gouvernement et l'État égyptien de ne pas respecter les textes internationaux.

Permettez-moi de dire devant cette auguste assemblée que la nouvelle loi en place régleme plus favorablement les syndicats. Cette loi permet l'établissement de syndicats indépendants et de comités syndicaux. Elle bénéficie à plusieurs syndicats et organisations apparentées. Plus de 75 syndicats sont désormais légaux, alors qu'ils ne l'étaient pas en vertu de la précédente loi. Ces organisations coopèrent maintenant avec le gouvernement, en présentant tous les documents nécessaires et en attestant du nombre réel de membres syndicaux affiliés. Le gouvernement reçoit encore des documents de différentes entités, et quiconque souhaite former un syndicat de n'importe quel type peut présenter ces documents. D'ailleurs, le mois dernier, un nouveau syndicat a été créé. Il s'agit d'un syndicat général qui a présenté les documents nécessaires à la mise en place de ses comités syndicaux. Le mois dernier, ce syndicat a été créé car il a suivi l'intégralité de la procédure. Il est donc manifeste que le gouvernement égyptien vient en aide aux organisations syndicales et il est aujourd'hui fermement résolu à permettre la formation de syndicats réels et indépendants. Depuis plusieurs années maintenant, nous agissons dans un esprit de transparence et de crédibilité. En

ce qui concerne les accusations portées contre le gouvernement, je laisserai à ceux qui les ont portées le soin de présenter les éléments qui ont motivé ces accusations. Selon les dires, la loi contient certains paragraphes susceptibles de restreindre les activités syndicales. Les dispositions en question ont été soumises au Conseil suprême et un groupe tripartite a été récemment formé pour examiner les différents amendements proposés. Le groupe tripartite a déjà présenté ses recommandations au Comité suprême pour le dialogue social récemment créé, et ses recommandations ont été approuvées en mai 2019. Le Parlement a approuvé ces amendements le 9 juin 2019.

Passons maintenant à la question de l'égalité des chances entre toutes les organisations syndicales. Le nouveau Code du travail a été élaboré en tenant compte des observations formulées par la commission à l'occasion de la mission de contacts directs en Égypte. Tous les syndicats qui étaient conformes à la loi sont désormais traités de la même façon que les syndicats qui ne l'étaient pas. Tous les syndicats, quelle que soit la loi en vertu de laquelle ils ont été créés, sont traités de la même manière, et je peux confirmer que le gouvernement traite toutes les organisations syndicales égyptiennes sur un pied d'égalité.

Nous avons aussi des éléments qui prouvent que toutes les organisations syndicales ont participé de manière juste et équitable aux élections qui se sont tenues, et ce sans tenir compte de l'appartenance ou non des candidats à la Fédération des syndicats égyptiens (ETUF) ou à d'autres syndicats. Tous les syndicats sont toujours invités aux manifestations syndicales, quelle que soit la fédération à laquelle ils appartiennent. Il existe aujourd'hui un certain nombre de syndicats indépendants en Égypte qui ne font pas partie de l'ETUF. Cela étant dit, l'ETUF est encore aujourd'hui l'organisation de travailleurs la plus représentative, ce qui est conforme à la convention; et, bien qu'elle soit l'organisation majoritaire, nous invitons d'autres organisations, quelles que soient leur taille et leur affiliation, à toutes les manifestations syndicales.

Nous avons à cœur de prendre toute mesure qui nous permettra d'appliquer pleinement cette convention et tous les instruments internationaux. Nous sommes prêts à coopérer avec le BIT pour respecter les conclusions de la présente commission et apporter les changements qui garantiront le plein respect des conventions internationales. Nous ne cessons d'insister sur l'importance du dialogue social. Nous respectons ce principe et nous demandons à cette commission d'examiner le mécanisme de traitement des plaintes en vigueur, sans tenir compte de la partie qui présente la plainte. Cette plainte doit s'accompagner de preuves, car nous ne pouvons pas examiner de questions sur de simples allégations ou réclamations non justifiées.

Je souhaiterais aussi que l'on tienne compte des États qui déploient d'importants efforts. Peut-être devrions-nous parfois remercier ces pays. Je pense que chacun sait ce que le gouvernement égyptien a réalisé ces trois dernières années. Et vous n'ignorez pas non plus les mesures prises par l'Égypte, s'agissant de la loi sur le travail, au cours de la récente période.

Nous ne ménageons aucun effort pour garantir la pleine conformité de notre législation avec les instruments nationaux et internationaux. Le gouvernement égyptien est déterminé à respecter tous les instruments internationaux.

Membres travailleurs – Le cas de l'Égypte revient de nouveau devant notre commission. Vous vous souviendrez que nous l'avons examiné lors de notre avant-dernière session et nous avons adopté à ce moment-là des conclusions très claires. Le fait que ce cas revienne à nouveau signifie qu'entre-temps la situation ne s'est malheureusement guère améliorée.

Certes, comme cela vient d'être mentionné par le gouvernement dans son discours, une nouvelle loi encadrant l'activité syndicale a été adoptée. Des modifications ont

encore été proposées la semaine passée, soit après que l'Égypte a été placée sur la liste préliminaire. Pour ceux qui en douteraient encore, cela constitue une preuve évidente de l'efficacité des mécanismes de supervision de l'OIT. Manifestement, la perspective que le cas soit examiné par notre commission suscite l'enthousiasme et redouble les ardeurs. Malgré l'adoption de cette nouvelle loi, la législation égyptienne demeure incompatible avec la convention n° 87. Cette non-conformité se vérifie sur plusieurs aspects, que nous allons détailler maintenant.

D'abord, sur le plan général, la nouvelle loi portant le numéro 213 se caractérise par une forte volonté d'organiser en détail tous les aspects de l'organisation syndicale. Une législation aussi détaillée n'est pas conforme à l'article 3 de la convention qui prévoit que «les organisations de travailleurs et d'employeurs 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». Cet article précise également que les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Sans être exhaustif, je me permets de citer à ce stade plusieurs dispositions qui illustrent cette incompatibilité. Commençons par l'article 5 de la loi qui prévoit qu'une organisation syndicale ne peut être fondée sur une base religieuse, idéologique, politique, partisane ou ethnique. Cette exigence va à l'encontre de l'article 2 de la convention qui garantit aux travailleurs le droit de constituer les organisations de leur choix. La liberté de choix implique de pouvoir fonder une organisation sur la base de l'un de ces critères et le droit des travailleurs de donner à leurs organisations l'orientation qu'ils souhaitent. Si toutes les organisations devaient suivre une seule et unique ligne sans aucune distinction, ce serait le règne de la pensée unique et l'absence de tout pluralisme syndical. Le fait qu'une organisation se donne une orientation bien précise ne signifie nullement qu'elle peut discriminer ses membres sur cette base. Elle affirme uniquement son identité et se distingue ainsi des autres organisations.

L'article 7 de la loi donne au ministre le droit de saisir le tribunal compétent en vue de dissoudre le conseil d'administration d'une organisation en cas de faute grave dans la gestion administrative ou financière. Ce faisant, la loi donne aux autorités le droit de contrôler la gestion des organisations, ce qui va à l'encontre de l'article 3 de la convention qui leur garantit le droit de gérer librement leurs activités. Si des erreurs ou des fautes graves devaient être commises, c'est aux seuls affiliés qu'il appartient de saisir la justice pour engager la responsabilité des administrateurs, pour peu bien évidemment qu'ils aient commis quelque chose de répréhensible.

Dans le même ordre d'idées, l'article 58 qui soumet la comptabilité des organisations à un contrôle de l'organe central de la comptabilité aussi représente une ingérence dans leur gestion. En effet, l'organe est une institution publique qui à la base est principalement chargée de contrôler les comptes publics, c'est-à-dire des organismes qui gèrent les deniers publics. On ne voit pas en quoi cet organe est habilité à contrôler la comptabilité des organisations syndicales qui ne gèrent pas de l'argent public. Rappelons à cet égard que la commission d'experts a eu l'occasion de préciser que le fait d'imposer un contrôle financier de la comptabilité par les autorités publiques n'est pas conforme à la convention.

L'article 41 de la loi prévoit une série de conditions d'éligibilité pour les dirigeants syndicaux. A nouveau, nous sommes contraints de constater que cette disposition ne respecte pas l'article 2 de la convention. Le fait, par exemple, d'exiger que le candidat au conseil d'administration doive disposer d'un diplôme, ne soit pas en congé sans

solde ou ne soit pas un travailleur intérimaire constitue une ingérence dans la liberté d'élection des travailleurs.

J'attire particulièrement l'attention sur la condition relative à la réalisation du service militaire. En effet, étant donné que celui-ci ne s'applique qu'aux nationaux, cette condition implique de facto que les migrants ne peuvent pas prétendre aux fonctions de dirigeants syndicaux, ce qui à ce titre est également incompatible avec la convention, comme la commission d'experts a eu l'occasion de le rappeler à plusieurs reprises.

Nous observons par ailleurs que l'article 30 contient des dispositions très détaillées sur les compétences du conseil d'administration. L'article 35 décrit également de manière minutieuse la procédure d'élection des assemblées générales. Ces deux éléments sont des illustrations importantes de l'ingérence systématique des autorités qui fixent par voie législative l'essentiel du fonctionnement des organisations syndicales.

Certes, l'article 65 de la loi leur donne une autonomie quant au droit de rédiger leurs statuts et d'élire leurs représentants. Mais que reste-t-il de cette autonomie lorsque tous ces aspects sont réglés par la loi? Il en résulte que cette pseudo-garantie est en réalité tout à fait illusoire.

La commission d'experts relève dans son rapport que la législation prévoit toujours une limitation du droit de s'affilier à plusieurs syndicats. Contrairement à ce que prétend le gouvernement, cette disposition existe toujours dans la législation, puisqu'elle est reprise à l'article 21 de la nouvelle loi.

La commission d'experts dans son rapport a pointé le problème persistant que constitue le seuil de représentativité dans la législation égyptienne. La loi que j'ai commentée ici ne prévoit pas de modification à ce propos. Nous regrettons que ce point n'ait pas été solutionné lors de l'adoption de la loi n° 213 alors que le gouvernement sait pertinemment que les exigences qu'il formule ne sont pas compatibles avec la convention. Nous apprenons néanmoins que des modifications sont actuellement en discussion sur ce point au sein du Parlement. Nous examinerons dans quelle mesure ces adaptations verront le jour ainsi que leur degré de conformité avec la convention.

La commission d'experts a par ailleurs relevé que la législation nationale prévoit toujours des peines d'emprisonnement et d'amendes pour une série d'infractions à la loi. Les modifications qui sont actuellement en discussion au Parlement semblent vouloir supprimer les peines d'emprisonnement, mais en aggravant néanmoins les peines d'amendes. Toutefois, il convient de rappeler que cela constitue également une peine pénale. Le fait de vouloir les aggraver illustre que l'intention est de retirer d'une main ce qu'on donne de l'autre. L'examen détaillé des dispositions dont le non-respect entraîne ces sanctions montre la volonté des autorités de mettre en place un arsenal visant à limiter la liberté syndicale.

A titre d'exemple, le non-respect de l'article 5 que j'ai déjà évoqué et qui concerne la constitution d'un syndicat sur une base politique, religieuse ou partisane est sanctionné pénalement. Il en va de même du non-respect de la procédure d'exclusion d'un membre du conseil d'administration qui donne lieu à une sanction pénale. Cette matière relève pourtant purement et simplement de l'autonomie syndicale.

Citons enfin l'article de la loi relatif aux moyens financiers des organisations. Cette disposition énumère une série de sources de financement et criminalise tout ce qui n'en relève pas. Or le principe est que tout est licite, sauf ce qui est interdit. La loi inverse ce principe en énumérant ce qui est permis, et tout ce qui n'est pas mentionné est par définition interdit et même criminalisé.

Notre commission n'est pas seulement chargée de vérifier la conformité des législations aux conventions, mais aussi d'examiner la conformité dans la pratique. A cet

égard, nous devons constater que, comme le note la commission d'experts, de nombreux problèmes continuent à se poser. C'est ainsi que, dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle loi, des élections syndicales ont eu lieu. Celles-ci furent malheureusement émaillées de nombreuses irrégularités.

En effet, malgré toutes ces imperfections, la nouvelle loi n'est pas correctement appliquée. Plusieurs organisations syndicales ne sont toujours pas enregistrées, soi-disant parce que leur dossier serait incomplet. En réalité, les autorités continuent dans les faits de faire preuve d'arbitraire dans l'enregistrement des organisations syndicales. Elles refusent de rencontrer les 29 organisations qui ont déposé plainte. D'autres collègues du groupe des travailleurs auront l'occasion d'y revenir en détails.

Avant de clore mon propos, force est de constater qu'en Egypte, que ce soit sur le plan légal et, comme nous le verrons également, sur le plan pratique, la situation reste encore éloignée des normes de l'OIT.

La nouvelle loi que nous avons commentée ici s'intitule «loi sur les organisations syndicales et sur la protection du droit syndical». En réalité, une appellation plus précise voudrait qu'on ajoute à cet intitulé «loi organisant la tutelle sur les organisations syndicales et entravant le droit syndical».

Or le but de l'Etat ne peut pas être de confisquer la liberté syndicale ou de la soumettre à une tutelle. Sa mission est au contraire de préserver et de développer les libertés fondamentales.

A cet égard, je souhaiterais partager avec vous une réflexion du philosophe Spinoza qui écrivait que «la fin de l'Etat n'est pas de faire passer les hommes de la condition d'être raisonnables à celle d'animaux ou d'automates. Au contraire, le but de l'Etat est de faire en sorte que les citoyens développent leur corps et leur esprit, fassent librement usage de leur raison pour qu'ils ne rivalisent pas entre eux de haine, de colère ou de ruse, pour qu'ils se supportent sans malveillance les uns les autres. La fin de l'Etat est donc en réalité la liberté.»

Membres employeurs – Je remercie le représentant gouvernemental pour sa présentation, et je suis particulièrement satisfaite d'entendre le gouvernement dire devant cette commission qu'il cherche à respecter pleinement les normes internationales du travail. Il est satisfaisant d'entendre le gouvernement dire qu'il est prêt à accepter les conclusions de la commission afin de garantir le plein respect des normes internationales du travail, et il est particulièrement satisfaisant de l'entendre réaffirmer son engagement à l'égard du dialogue social. C'est une façon très positive d'entamer cette conversation, et nous accueillons favorablement ces commentaires introductifs. Le cas de l'Egypte a été examiné pour la dernière fois par notre commission en 2017 et celle-ci avait alors appelé le gouvernement à accepter une mission de contacts directs. Cette mission avait pour objectif d'évaluer les progrès accomplis à la lumière des conclusions de la commission, lesquelles recommandaient que le projet de loi sur les syndicats soit élaboré en conformité avec la convention n° 87 et que tous les syndicats en Egypte puissent exercer leurs activités et élire leurs bureaux comme le prévoit la convention et fonctionner conformément à l'esprit de celle-ci, tant en droit que dans la pratique.

Le groupe des employeurs note avec satisfaction que la mission de contacts directs a eu lieu en novembre 2017 et qu'un certain nombre de recommandations ont été formulées à cette occasion. Nous notons également que le BIT a lancé en Egypte en juin 2017 un programme pilote intitulé «Better Work» qui a pour vocation de mettre en place par la suite la version complète de ce programme, pour autant que les conditions soient réunies, et cela n'était pas encore le cas en mars 2019 d'après ce que nous comprenons.

Le groupe des employeurs prend note des efforts positifs déployés par le gouvernement, en particulier ceux visant à promouvoir un environnement durablement propice aux entreprises, et il est encourageant de constater de tels efforts et progrès. Le groupe des employeurs invite le gouvernement à poursuivre le dialogue social à cet égard ainsi que ses efforts pour instaurer un environnement durablement propice aux entreprises, avec la coopération des partenaires sociaux.

Le groupe des employeurs doit néanmoins relever que, selon les observations de la commission d'experts, certains problèmes persistent en Egypte. Nous croyons comprendre qu'il est question en particulier du respect des obligations du gouvernement découlant de la convention, d'une part, et, d'autre part, du cadre législatif national qui régit les organisations syndicales en Egypte. Le groupe des employeurs croit aussi comprendre que la nouvelle loi sur les syndicats, adoptée en décembre 2017, suscite des préoccupations quant à sa compatibilité avec les obligations du gouvernement découlant de la convention.

La commission d'experts a fait part de ses préoccupations face aux obstacles que pose la nouvelle loi sur les syndicats à l'enregistrement de syndicats indépendants ou autonomes qui n'appartiennent pas à l'ETUF. Ces préoccupations ont été suscitées, entre autres, par des allégations indiquant l'impossibilité, pour certains syndicats, de s'enregistrer et d'élire leurs comités, des demandes injustifiées de documentation pour l'enregistrement, et des reports dans l'acceptation des demandes d'enregistrement et des retards dans la délivrance des certificats.

Le porte-parole du groupe des travailleurs a décrit dans les moindres détails les restrictions que ce groupe considère comme une ingérence dans le libre fonctionnement des syndicats. Le groupe des employeurs note avec intérêt que le gouvernement fait part de son intention d'établir cette nouvelle loi en l'adaptant aux prescriptions de la convention en matière d'enregistrement et d'élections.

Le groupe des employeurs souhaiterait donc rappeler à ce stade que, en vertu de la convention, les organisations de travailleurs et d'employeurs sont libres de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, et la question dont nous sommes saisis aujourd'hui porte essentiellement sur la nécessité, pour le gouvernement, de respecter la liberté et l'autonomie des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités.

Le groupe des employeurs demande donc au gouvernement d'examiner attentivement ces questions importantes et de prendre sans délai des mesures pour réviser la loi sur les syndicats, entre autres, afin de régler immédiatement ces questions et de se pencher sur la réglementation induite des affaires et de l'organisation internes des syndicats. Nous demandons au gouvernement de faire état, à la session de 2019 de la commission d'experts, des progrès accomplis au regard de ces mesures.

Pour nous, c'est essentiellement cette question qu'il conviendra d'examiner entre toutes celles soulevées par la commission d'experts concernant le projet de Code du travail. Le groupe des employeurs ne se penchera pas sur l'interdiction des actions collectives puisque, selon nous, cette question ne relève pas des quatre points que nous devons examiner concernant ce cas.

Pour terminer, nous insistons sur la détermination du gouvernement à entretenir un dialogue social, à garantir le plein respect des obligations découlant de la convention et à régler les quelques questions qui font que notre commission constate toujours l'absence de conformité pleine et entière avec la convention. Nous attendons avec intérêt d'observer les progrès à cet égard ainsi que d'avoir toutes les informations concernant ces mesures.

Membre travailleur, Egypte – Nous remercions le BIT et la commission de l'intérêt qu'ils portent à la situation des travailleurs égyptiens et à la nécessité de leur garantir l'exercice de leurs droits syndicaux. Nous aurions préféré

que les travailleurs égyptiens soient encouragés plutôt que de voir le cas de l'Egypte inscrit sur la liste des cas examinés par la commission cette année. Nous sommes membres de l'organisation la plus représentative de travailleurs, l'ETUF, et nous croyons fermement en la liberté syndicale. Les travailleurs sont les réels bénéficiaires de la nouvelle loi égyptienne sur les syndicats en ce que celle-ci est plus favorable aux syndicats que ne l'était la loi n° 35 de 1976. Nous avons tous pâti de la loi n° 35, en vertu de laquelle nous étions tous sous la tutelle de la fédération générale. La nouvelle loi a amélioré la situation des syndicats et nous pouvons désormais œuvrer pour assurer la liberté syndicale et l'application des conventions de l'OIT. Nous estimons que les travailleurs ont le droit à leur propre sécurité et le droit de se retirer des fédérations, dans le respect des normes de l'OIT dans la pratique. C'est notre organisation qui a demandé en premier lieu la modification de la loi n° 35 de 1976, sur la base des observations de 2008. Nous pouvons retrouver ces faits dans le *Compte rendu des travaux* de la session de la commission de cette année-là. C'est nous qui avons demandé la modification de cette loi. La liberté syndicale a un rôle fondamental à jouer, en ce que c'est l'assurance que les investissements réalisés profiteront à notre pays et créeront de nouvelles opportunités d'emploi pour les travailleurs égyptiens. Dans ses conclusions sur l'Egypte, la commission d'experts fait part de ses préoccupations quant à l'entrave que constitue la nouvelle loi pour la constitution et l'enregistrement de nouveaux syndicats et indique que cette nouvelle loi n'est pas conforme à la convention. Pourtant, si l'on parle de restrictions à la liberté syndicale, il faut rappeler que le niveau de représentation a largement augmenté en 2017 par rapport à celui de 2008, cela démontrant clairement la conformité de la situation avec la convention, depuis la promulgation de la loi de 2017. La situation des syndicats s'est considérablement améliorée par rapport à celle qui prévalait avec la loi n° 35 de 1976, puisque celle-ci conférait la représentativité aux organisations émanant des autorités. La loi a été modifiée en 2008 et la nouvelle loi est bien plus favorable aux syndicats que ne l'était la précédente. La nouvelle loi permet l'existence de syndicats à tous les niveaux. Elle permet aussi aux syndicats de présenter leurs listes et leurs statuts lors de leurs assemblées ainsi que d'organiser des élections libres sans aucune intervention de l'administration ni d'une représentation de haut niveau, ce qui a réglé les problèmes que posait la précédente législation. La nouvelle loi érige en délit l'exclusion de tout responsable par des moyens illégaux. Il existe une réelle liberté de s'affilier à un syndicat. Plusieurs articles prévoient l'enregistrement des syndicats par l'intermédiaire du Conseil suprême dans toutes les provinces, ce processus ayant été accepté par les travailleurs et approuvé par le gouvernement. Ces articles ont été renvoyés devant le Parlement et font actuellement l'objet d'un examen. Cela a également été accepté par la Commission du travail. Concernant les observations sur la loi du travail, un dialogue a eu cours et une nouvelle loi a été acceptée par le Conseil suprême. Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'application pratique de la loi sur les syndicats. Il a aussi été décidé d'un commun accord d'organiser prochainement de nouvelles élections, ce qui permettra aux organisations syndicales qui n'ont pas été en mesure de régulariser leur situation jusqu'à de le faire à l'avenir. Différents autres accords ont aussi été conclus. Une commission est en cours de mise en place pour traiter les plaintes relatives à la liberté syndicale. On peut donc conclure, au vu de ce qui précède et des résultats des dernières élections, que la situation s'est réellement améliorée avec la nouvelle loi: environ 1 500 nouveaux comités ont été constitués dont 145 n'auraient pas pu l'être en vertu de la loi n° 35. De nouveaux syndicats ont été créés, en particulier dans les secteurs juridique et de la santé. Ceux-ci ont pu s'affiler à l'ETUF. Il en va de même

pour une organisation du secteur du transport. Pour la liberté syndicale, c'est un nouveau chapitre qui s'ouvre. Pour ce qui est des fédérations, plusieurs fédérations ont été enregistrées, de nouvelles entités ont été créées sans aucune intervention des autorités et, dans certains cas, 80 pour cent des membres sont des femmes et des jeunes, ce qui témoigne d'une plus grande liberté dans tous les secteurs.

Nous estimons que les employeurs font preuve de coopération en faveur de la liberté syndicale, et cela nous donne l'assurance qu'employeurs et travailleurs parviendront à un accord qui permettra de réaliser tous les objectifs et de respecter les intérêts des uns et des autres; les travailleurs égyptiens pourront ainsi exercer leur droit et bénéficier de nouvelles opportunités d'emploi. Tout cela stimulera aussi l'économie, en conformité avec les deux conventions. Nous espérons que le BIT fournira une assistance technique pour nous aider à répondre aux attentes de tous les travailleurs égyptiens au travers de l'application des conventions. Nul doute qu'il s'agit là de signes très positifs. La nouvelle loi a apporté des modifications importantes, et d'autres modifications législatives sont encore à l'examen devant le Parlement. Par conséquent, nous espérons que cette commission prendra les mesures nécessaires et que les futures conclusions prendront en considération les progrès actuellement accomplis. Nous espérons également que l'Égypte sera retirée de la liste restreinte. Les travailleurs égyptiens sont les grands bénéficiaires de cette nouvelle loi. Nous convenons que certains articles pourraient être amendés en collaboration avec les employeurs. Cela nous aiderait à concrétiser ce que nous voulons pour les travailleurs égyptiens.

Membre employeur, Égypte – Je représente la Fédération des industries égyptiennes qui compte 60 000 employeurs. Nous sommes convaincus qu'une évolution très positive et progressive est en cours en matière de liberté syndicale. Et ce simplement parce que nous disposons désormais d'une nouvelle loi, cinquante ou soixante ans après la précédente. Cette loi est-elle parfaite? Pouvons-nous dire que nous avons en Égypte une liberté syndicale parfaite dans une situation parfaite? Evidemment non. La question est de savoir si nous sommes sur la bonne voie. Oui, assurément. Sommes-nous dans une situation très satisfaisante? Oui, mais nous avons évidemment tous besoin d'avancer main dans la main pour parvenir à notre objectif ultime et nous rapprocher d'une situation parfaite. À cet égard, nous saluons les efforts déployés par le ministre de la Main-d'œuvre pour mettre en place des mécanismes et des activités de dialogue social afin d'examiner et de négocier ensemble les nouveaux amendements.

Nous sommes aussi convaincus qu'il existe une volonté politique et une bonne volonté de la part des organisations d'employeurs. En quelques semaines, nous avons pu procéder à un nouvel examen législatif, ce qui signifie que, depuis deux ans, nous nous sommes attelés à la réglementation, et une nouvelle modification de la loi se trouve maintenant devant le Parlement égyptien, notamment pour faire suite à certaines recommandations de la commission d'experts.

Pourquoi sommes-nous dans cette situation? Simplement parce que nous ne pouvons pas passer brutalement d'un extrême à l'autre sans connaître une période de transition. C'est pourquoi nous pensons être sur la bonne voie. Après cinquante à soixante ans d'immobilisme, il est impossible de tout mettre en œuvre comme il faut depuis le début. Il est évident que toute nouvelle législation donne lieu à l'adhésion ou au rejet d'individus ou de parties. Grâce aux points de vue et aux recommandations de la commission d'experts, nous pouvons améliorer notre façon de faire. Encore une fois, il va de soi que nous ne sommes pas dans une situation parfaite. Nous nous efforçons d'améliorer la mise en œuvre des recommandations, et

c'est pourquoi nous avons demandé à l'Organisation internationale des employeurs (OIE) de nous fournir l'appui technique nécessaire afin de mieux comprendre et mettre en œuvre correctement les recommandations de la commission d'experts.

Au lendemain de la révolution égyptienne, et suite à l'adoption de cette loi, nous sommes face à des défis politiques, sociaux et économiques. Nous avons besoin de temps pour trouver les solutions qui nous permettront de relever ces défis, faute de quoi nous connaîtrons le chaos. Les employeurs sont très satisfaits de la situation actuelle et, si nous n'avons pas encore atteint notre objectif ultime, nous sommes convaincus d'être sur la bonne voie.

Autre membre employeur, Égypte – Je n'ajouterai rien aux propos du représentant gouvernemental. Son intervention était complète. Mes collègues ont aussi fait de bonnes interventions, je vais donc brièvement exposer quelques idées.

La législation est l'expression de la Constitution, et la dernière Constitution de l'Égypte prévoit l'établissement de syndicats sans ingérence extérieure; par conséquent, une loi contraire à la Constitution doit être considérée comme nulle et non avenue. Ce principe est assez clair.

Quand le vice-président des travailleurs affirme que la loi prévoit qu'une organisation syndicale ne peut être fondée sur une base partisane, politique ou religieuse, la question que je me pose alors est de savoir si dans un secteur donné, le secteur de la production de pétrole par exemple, on pourrait disposer d'un syndicat pour les chrétiens, un autre pour les musulmans ou un syndicat appartenant à un parti politique ou à un autre. Selon moi, l'approche qui prévaut actuellement est rationnelle parce que les syndicats sont là pour servir les intérêts des travailleurs, non en tant que représentants d'un mouvement socialiste, capitaliste, musulman ou chrétien, ou de toute autre idéologie, mais en tant que syndicats de travailleurs. Nos syndicats ne peuvent donc être fondés sur de telles spécificités et il conviendrait de le reconnaître car ce serait, sinon, aller en dépit du bon sens.

Des peines de prison ont été évoquées. Là encore, c'est faire une interprétation contraire de la loi car, si des documents non conformes à la loi sont présentés, il est évident que la loi doit s'appliquer dans ce domaine.

En Égypte, la main-d'œuvre représente aujourd'hui 13 millions de personnes, 10 millions desquelles sont membres de syndicats. Dans le secteur informel, nous travaillons en collaboration avec la fédération des travailleurs et d'autres fédérations pour faire en sorte que les activités du secteur informel passent dans le secteur formel. Nous essayons de compter sur des organisations qui protègent les travailleurs et défendent leurs intérêts et non les intérêts des employeurs. Il se peut évidemment que les employeurs et les travailleurs aient parfois des avis contraires, mais les organisations en question protègent les intérêts des travailleurs. Si nous sommes en présence de 10 000 travailleurs avec cinq comités syndicaux différents et que chacun cherche à orienter les travailleurs, je ne pense pas que cela nous mène dans la bonne direction, alors que c'est le cas lorsqu'un seul comité syndical existe, mais c'est une autre question.

Sur la question des fonds publics, c'est la Cour des comptes qui supervise la gestion des fonds. Et l'objectif ici n'est pas de servir les intérêts du gouvernement, mais d'assurer un contrôle financier efficace. L'absence de contrôle risquerait d'entraîner une mauvaise utilisation des fonds, en toute infraction à la législation.

Les dispositions en question ont été établies pour servir les intérêts des membres des organisations syndicales. Il s'agit simplement d'un rapport comptable qui peut être présenté à la Cour des Comptes, lequel sert ensuite aux experts pour évaluer si les fonds servent effectivement les intérêts

des travailleurs et des syndicats. Lorsqu'un comité est établi avec 100 ou 1 000 travailleurs qui paient leurs cotisations, tout argent doit être correctement géré. Il appartient au gouvernement de contrôler ces activités. Et il conviendrait de ne pas totalement les supprimer.

Membre gouvernementale, Sénégal – Le Sénégal salue les efforts entrepris par l'Égypte et présentés par le représentant de son gouvernement pour donner plein 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, au sens de la convention, le Sénégal exhorte le gouvernement égyptien à poursuivre les progrès réalisés et les moyens importants déployés pour améliorer la situation de sa législation et de sa pratique nationales en matière de respect et de protection des droits syndicaux des travailleurs.

Le Sénégal invite le gouvernement égyptien à renforcer la coopération étroite avec le BIT en vue de donner plein effet à la convention.

Observatrice, Internationale des services publics (ISP) – Nous sommes très préoccupés par les conditions qu'impose la loi n° 213 de 2017 sur l'organisation des syndicats et l'oppression qui règne depuis l'application de cette loi fin 2017. Nous saluons la décision du ministre d'adopter le projet de loi d'amendements proposé et qui doit encore être approuvé par le Parlement. Néanmoins, nous soutenons que ces amendements ne suffiront pas à corriger les déficiences ni à combler les insuffisances de la loi. Il s'agit là d'une évolution législative attendue de longue date qui confère aux syndicats indépendants le droit de s'organiser, mais cette loi étouffe encore une fois ce droit en imposant les mêmes ressorts de contrôle de l'Etat, menaçant ainsi l'existence même de syndicats indépendants puissants.

Les syndicats indépendants continuent de faire de réels efforts pour régulariser leur situation à la lumière des dispositions de la nouvelle loi, dans les délais qui leur sont impartis. Mais ces syndicats se heurtent à des pratiques répressives, en violation de la loi elle-même. Le gouvernement a refusé de régulariser de nombreuses organisations indépendantes (par exemple, Syndicat des services fiscaux pour l'immobilier, Syndicat des travailleurs de Telecom Egypt, Syndicat des travailleurs de la bibliothèque d'Alexandrie), n'a pas autorisé la mise en place de la plupart des syndicats indépendants créés après l'adoption de la loi (par exemple, Comité syndical des travailleurs de la société de confection de vêtements d'Alexandrie, Comité syndical des travailleurs de la société Leoni) et a aussi rejeté les statuts présentés par des syndicats, en forçant leurs membres à les remplacer par des directives émises par le ministère de la Main-d'œuvre.

Beaucoup de syndicats n'ont donc pas encore régularisé leur situation alors qu'ils remplissaient les conditions requises par la loi pour être enregistrés et qu'ils avaient présenté tous les documents nécessaires. La plupart de ces syndicats subissent des pressions récurrentes de différentes instances gouvernementales pour rejoindre les rangs de l'ETUF. Le droit fondamental des syndicats à régler leurs affaires et à élire librement leurs représentants est opprimé par le ministère de la Main-d'œuvre. Des instances gouvernementales interviennent dans différentes situations pour empêcher la tenue des assemblées générales des syndicats, et le ministère de la Main-d'œuvre refuse de reconnaître les décisions de l'assemblée générale, qu'il s'agisse de l'élection du conseil exécutif ou de décisions concernant d'autres questions. En conséquence de quoi le statut de beaucoup d'organisations syndicales est en suspens (par exemple, Comité syndical des pêcheurs de Damiette, Comité syndical des travailleurs de Suez et Comité syndical des services de transport à Qalubia). Pourtant, ces six derniers mois, 29 organisations ont fait tout leur possible pour négocier avec le gouvernement. Elles se sont entretenues avec le ministère de la Main-d'œuvre, lui ont présenté leurs demandes et ont eu

recours à différentes instances gouvernementales (Cabinet, ministère de l'Investissement et ministère du Commerce et de l'Industrie). Toutefois, ces entités n'avaient manifestement pas l'intention d'aller dans la même direction. En application de la nouvelle loi sur les syndicats, des élections syndicales ont eu lieu en 2018, mais il est difficile de savoir s'il s'agissait de véritables élections.

Membre gouvernementale, Zimbabwe – Le gouvernement du Zimbabwe tient à remercier le gouvernement égyptien d'avoir fait part à la commission des progrès actuellement accomplis pour combler les lacunes législatives relevées par la commission d'experts ainsi que des mesures pratiques faisant suite aux plaintes de certains syndicats qui concernaient le processus d'enregistrement des organisations de travailleurs. Il est satisfaisant de constater que la réforme de la législation du travail est en cours en Égypte. Il conviendrait donc de féliciter le gouvernement égyptien d'avoir présenté au Parlement égyptien, en mai 2019, un projet de loi visant à amender certaines dispositions de sa législation.

Le gouvernement égyptien a aussi fait part de son engagement à l'égard des organisations syndicales qui ont des difficultés à être enregistrées et à reconnaître les syndicats, tant en droit que dans la pratique. Ces engagements devraient aussi être salués, d'autant plus qu'ils sont sous le contrôle des fonctionnaires du bureau de l'OIT au Caire.

Enfin, nous appelons les fonctionnaires du BIT à continuer de collaborer avec le gouvernement égyptien et les syndicats de tous les secteurs. Le gouvernement égyptien a déclaré avec sincérité que les questions soulevées par la commission d'experts seraient réglées via un dialogue social.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je tiens tout d'abord à indiquer que la Confédération syndicale arabe doit faire preuve de solidarité et défendre la liberté syndicale, et c'est pourquoi je prends la parole au nom de la Fédération syndicale démocratique égyptienne afin d'exposer les problèmes que rencontrent les militants syndicaux. La classe ouvrière fait face à de nombreux problèmes en Égypte, et c'est particulièrement vrai pour ceux qui sont affiliés à l'organisation syndicale démocratique égyptienne. Des mesures sont prises à notre encontre. Des fonctionnaires gouvernementaux qui travaillent avec le ministère du Travail entravent les activités syndicales, et ce même après l'approbation de la loi 2017 et son règlement d'application de 2018. Tout cela fait obstacle aux activités syndicales.

Notre syndicat émet des réserves en ce qui concerne cette loi. Malgré nos efforts pour parvenir à un accord acceptable pour toutes les parties, les représentants gouvernementaux ont finalement ignoré les amendements proposés, y compris en ce qui concerne le nombre minimum d'affiliés requis pour pouvoir constituer un syndicat ou un comité syndical.

Dans le préambule de la loi que j'ai déjà mentionnée, des dispositions prévoient l'indépendance des syndicats et nous pensions tous que la loi encouragerait l'indépendance des syndicats, leur conférerait un statut juridique particulier permettant à tout un chacun de s'y affilier ou de s'en retirer sans aucune intervention de l'administration. Malheureusement, dans la réalité, la situation est toute autre; le règlement du gouvernement a été élaboré de manière à mettre à mal les droits des travailleurs prévus par cette convention et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. La loi est favorable aux travailleurs mais le règlement prime entièrement sur ses dispositions. Des interventions non écrites ont également eu lieu et, à l'évidence, cela transcende également l'effet de la nouvelle loi. Cette loi a aussi été violée à plusieurs reprises, par exemple par l'interprétation de l'article 24 qui permet aux fédérations syndicales créées en vertu de la précédente loi de conserver leur statut juridique.

Membre gouvernemental, Algérie – Le gouvernement égyptien nous a bien démontré qu’il avait la volonté politique d’appliquer les recommandations de la commission d’experts, de façon à ce que les lois soient mises en conformité avec les normes internationales en la matière.

La délégation algérienne a pris note des informations communiquées par l’Egypte de toutes les mesures qu’elle a adoptées et tient à exprimer sa satisfaction quant aux amendements proposés, notamment en matière de réduction du nombre de travailleurs requis pour former un comité syndical ou une fédération syndicale.

L’Algérie considère aussi qu’une collaboration accrue avec le Bureau international du Travail est essentielle pour accélérer la mise en œuvre du cadre juridique fixant les modalités d’exercice du droit syndical en Egypte.

Nous restons déterminés à soutenir l’Egypte dans la poursuite du dialogue et des consultations tripartites pour pouvoir donner pleinement effet à la convention. Nous appuyons les efforts de l’Egypte pour développer la culture de la liberté syndicale et du pluralisme syndical et nous remercions l’Egypte d’accepter l’hommage que nous tenons à rendre aux mesures et aux efforts déployés par ce gouvernement, et nous demandons à la commission de soutenir les réformes engagées par l’Egypte.

Membre travailleuse, Espagne – Le gouvernement égyptien prétend avoir modifié certaines dispositions de la loi n° 213 de 2017 pour donner effet à la convention. Alors que personne ne sait quand ces dispositions entreront en vigueur ou même si le Parlement va réellement les promulguer, ce n’est pas, selon nous, un moyen suffisant d’obliger le gouvernement à remplir ses engagements vis-à-vis des normes dont l’application est examinée par la présente commission. La loi en question a été promulguée le 17 décembre 2017. Alors que le cadre législatif déjà en place n’était pas favorable aux syndicats égyptiens, le nouveau texte non seulement ne garantit pas le droit syndical mais le restreint encore davantage, voire le supprime presque complètement.

S’agissant de la lutte ouvrière de longue date en Egypte, on constate encore une fois que la loi impose à la classe ouvrière la tutelle de la fédération syndicale gouvernementale dont la nature est plus proche d’une institution gouvernementale que d’une organisation syndicale.

Dans ce contexte de répression évidente de la liberté syndicale en Egypte, les procédures dont nous débattons aujourd’hui manquent de crédibilité. A titre d’exemple, l’article 11 proposé initialement prévoyait un minimum de 50 membres pour pouvoir former un comité syndical; cependant, après avoir été examiné par le Parlement, le nombre minimum requis a été porté à 150 membres, et ce nombre a de nouveau été abaissé juste avant le début de la Conférence de 2019. S’il faut modifier les articles 11 et 12 de la loi, il faudrait aussi modifier les articles 21 et 54 ainsi que les dispositions du chapitre 10 de la loi (qui concerne les sanctions). Le volet pénal de la loi impose de graves peines de prison pour toutes sortes de violation.

Le mouvement syndical indépendant en Egypte est toujours opprimé et fait toujours face à l’arbitraire et à la privation de ses droits au regard de ses activités syndicales. L’entrée en vigueur de la loi est une violation même de la convention. Pourquoi réduire le nombre minimum requis pour former un syndicat alors que les syndicats qui rempissaient déjà cette exigence n’arrivaient pas à obtenir leur statut juridique ni à aller au bout des procédures? Pourquoi réduire le nombre minimum requis pour former un syndicat quand le gouvernement impose un statut type et contraint les syndicats à modifier les dispositions de leurs statuts au motif qu’ils ne sont pas conformes aux dispositions prévues par le ministère?

Il est regrettable de constater, une fois de plus, que la classe ouvrière égyptienne, après des décennies de lutte contre la répression dans le pays, ne peut toujours pas jouir

de son droit à la liberté syndicale ni établir de syndicats indépendants ni obtenir de personnalité juridique. C’est une nouvelle période de répression qu’elle est en train de vivre.

En Egypte, aujourd’hui, toute activité en faveur des libertés démocratiques est réfrénée; militants, journalistes, universitaires, étudiants et syndicalistes, entre autres groupes, sont traqués et en définitive quiconque tente de défendre les libertés fondamentales dans le pays.

Membre gouvernemental, Ghana – Le Ghana tient à exprimer sa gratitude à la commission d’experts et à cette commission pour leurs travaux visant à faire respecter les normes par les Etats Membres. La liberté syndicale est un droit fondamental des travailleurs prévu par la convention, et le gouvernement égyptien a ratifié cette convention depuis 1957. Le gouvernement du Ghana soutient tout effort visant à assurer le respect mutuel, le dialogue social tripartite, la justice sociale et la coopération entre le gouvernement et ses partenaires sociaux. Nous espérons que le gouvernement égyptien et les représentants des travailleurs, ainsi que les employeurs, œuvreront dans un esprit cordial pour remplir leurs engagements, en conformité avec la convention. Le Ghana est d’avis que la priorité du gouvernement égyptien de revoir et de consolider la législation du travail, notamment la loi sur les syndicats, en consultation avec les partenaires sociaux et avec l’appui du BIT va dans la bonne direction. Fort de notre expérience pour ce qui est de garantir la liberté syndicale, la démocratisation et une plus grande participation des syndicats aux questions touchant les travailleurs, le gouvernement du Ghana encourage les partenaires sociaux à continuer sur la voie du dialogue social, avec l’appui du BIT. Nous demandons instamment au BIT de fournir au gouvernement égyptien l’appui technique dont il a besoin pour réformer sa législation et la mettre en conformité avec la convention. Nous sommes convaincus que le gouvernement égyptien pourra alors prendre les mesures nécessaires à la mise en conformité de sa législation et de sa pratique, en conformité avec les commentaires de la commission d’experts. Le gouvernement égyptien doit continuer à traiter les questions relatives au travail et à l’emploi à la lumière de ses obligations découlant de la convention, dans un respect mutuel.

Membre travailleuse, France – C’est à travers un cas concret évoqué comme cas d’école par Frontline Defenders que nous souhaitons illustrer les graves manquements auxquels se livre le gouvernement égyptien et la répression syndicale extrêmement dure qui règne dans ce pays.

En mai 2016, des centaines d’ouvriers de l’Alexandria Shipyard Company (chantier naval d’Alexandrie) ont organisé un sit-in illimité pour protester contre les bas salaires, qui selon eux étaient largement en dessous du salaire mensuel minimum national. Plus d’une vingtaine d’ouvriers ont été arrêtés et accusés d’être à l’origine de cette grève; ils ont été placés en détention pendant des mois et contraints à démissionner de leurs emplois. Près de deux ans plus tard, ils sont toujours jugés devant un tribunal militaire.

Lors du sit-in de mai 2016, les travailleurs d’Alexandria Shipyard affirmaient manifester en faveur d’un salaire minimum pour l’obtention de tenues et de matériel de sécurité que l’usine leur refusait, et contre une baisse de leur prime annuelle pour le Ramadan. Selon l’avocat des ouvriers, les responsables de l’armée ont décidé que les ouvriers employés dans une usine appartenant à l’armée n’avaient droit qu’à des primes alignées sur celles versées à d’autres employés du ministère de la Défense, renforçant ainsi leur traitement comme du personnel militaire. Les ouvriers ont employé une tactique syndicale classique: ils n’ont pas stoppé complètement la production, mais ils travaillaient et manifestaient par équipes. Des unités de la police militaire et des forces centrales de sécurité ont été déployées dans et

autour du chantier naval, et la direction a décrété un blocage renforcé par l'armée afin d'empêcher les ouvriers d'entrer dans l'usine pour travailler. Les 2 300 personnes qui travaillent dans l'usine ont ainsi été suspendues indéfiniment.

Fin mai, les ouvriers se sont rendus au poste de police local pour porter plainte contre le blocage de la direction, cherchant à savoir pourquoi ils n'étaient pas autorisés à travailler. Au poste de police, ils ont appris que l'armée avait ouvert une enquête sur la participation présumée de 15 travailleurs au sit-in. Le parquet militaire a convoqué 26 ouvriers pour une enquête (l'affaire est classée 2759/2016). Parmi eux, six étaient connus pour avoir plaidé par le passé en faveur de réformes du travail dans l'usine. Quatorze des ouvriers convoqués se sont rendus au parquet pour l'enquête, où ils ont ensuite été placés en détention et interrogés.

Le parquet a refusé de libérer les ouvriers et a indiqué qu'ils seraient transférés vers les postes de police de leurs quartiers et libérés plus tard. Cependant, les ouvriers ont été détenus quatre jours ou plus. Le parquet militaire a accusé les ouvriers d'incitation à la grève et d'avoir perturbé le fonctionnement de l'entreprise. Il a accusé les ouvriers civils d'avoir violé l'article 124 du Code pénal égyptien, selon lequel les fonctionnaires qui s'abstiennent délibérément d'exercer leur devoir peuvent être emprisonnés ou condamnés à payer une amende. A ce jour, les 26 ouvriers sont toujours sans emploi, hors de prison et dans l'attente du verdict du tribunal militaire. Le verdict a été reporté plus de 30 fois en deux ans, et des centaines d'employés du chantier naval sont toujours interdits de pénétrer dans l'usine.

Il est temps que le gouvernement égyptien applique la convention. Il doit agir rapidement pour répondre à ces préoccupations fondamentales du groupe des travailleurs et de la communauté internationale.

Membre gouvernementale, Iraq – Nous tenons à remercier le gouvernement égyptien des efforts qu'il déploie pour appliquer la convention. Nous saluons ses efforts en ce qui concerne la nouvelle loi, applicable à tous les travailleurs égyptiens, quel que soit le type d'activités ou le secteur dans lequel ils travaillent. Cette loi prévoit de nombreux avantages, par exemple le respect du pluralisme syndical. Le gouvernement égyptien a fait fond sur les recommandations du BIT pour élaborer cette loi, avec la participation des partenaires sociaux. Il a également consulté la société civile. L'Égypte a respecté les recommandations de la commission d'experts. Compte étant tenu de ce qui précède, nous estimons que la loi, telle que modifiée, est parfaitement conforme aux normes internationales du travail. N'oublions pas non plus que la *Magna Carta* de l'Égypte, autrement dit la Constitution, prévoit la liberté syndicale et le droit d'organisation. Certes, c'est à Genève que l'OIT a son siège, mais c'est en Égypte que l'Organisation arabe du travail a le sien. Ces deux organisations sont apparentées, et c'est là l'assurance que l'Égypte ne peut échapper à ses obligations internationales. Bien au contraire, l'Égypte est fermement déterminée à respecter toutes les conventions internationales du travail.

Membre travailleur, Royaume-Uni – Je m'exprime au nom du Royaume-Uni et de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Puisque la commission permet désormais aux gouvernements de présenter des documents additionnels et autres éléments de preuve pour examen par celle-ci, il est indispensable de tous nous tenir au courant des derniers événements. Malheureusement, dans le cas de l'Égypte, ces événements témoignent d'un climat de répression permanente de la liberté syndicale, et le gouvernement doit agir beaucoup plus énergiquement pour se conformer à la convention.

Le gouvernement indique qu'aucun exemple n'illustre les allégations des syndicats selon lesquelles ils subiraient

des pressions lorsqu'ils critiquent ouvertement la politique gouvernementale ou qu'ils ne sont pas du même avis que les syndicats qui y sont favorables. C'est avec plaisir que nous présenterons quelques exemples.

Tout au long de 2018, le Syndicat égyptien des marins (ESU) a demandé l'enregistrement d'une antenne locale dans le port d'Alexandrie, et cette demande a été constamment refusée. Cette antenne a dû suspendre ses activités. Ce syndicat avait déjà été sérieusement affaibli par la loi n° 213 de 2017, permettant au gouvernement de dissoudre pratiquement toute la structure de l'ESU, seules les antennes de Suez et Port-Saïd ayant été maintenues. Il conviendrait de prendre immédiatement des mesures pour rétablir les droits des travailleurs portuaires de constituer des syndicats de leur choix ou de s'y affilier, sans ingérence de l'État.

Nous faisons observer que les travailleurs portuaires ne font pas partie du groupe exclu de la convention; ils ne font pas partie non plus, selon toute interprétation raisonnable, de la police ni des forces armées.

L'année dernière, des travailleurs d'une usine de production de céramique et d'articles sanitaires ont participé à une grève pour revendiquer, entre autres choses, des congés payés, cette grève ayant été organisée sans tenir compte de la législation égyptienne du travail. Les revendications portaient aussi sur une augmentation du salaire annuel, une indemnisation en cas de travaux dangereux, l'accès aux soins de santé et un changement dans le processus électoral des comités syndicaux. En ce qui concerne ce dernier point, le fait qu'une société cherche à contrôler ce processus est en soi une violation de la convention.

Plutôt que de négocier, la société de céramique a fermé l'usine et a appelé la police, puis lui a donné toutes les coordonnées des travailleurs grévistes. Le 17 février 2018, sept travailleurs grévistes ont été arrêtés. Lors de cette arrestation, un travailleur a chuté de trois étages et s'est gravement blessé. Il a malgré tout été arrêté. Le 25 mai, les travailleurs ont été accusés d'incitation à la grève, le département du travail ayant rétrospectivement déclaré la grève illégale – en toute coïncidence –, juste à temps pour permettre de condamner les travailleurs à quinze jours de prison ce jour-là. Les travailleurs ont ensuite été contraints, via des négociations avec le ministère de la Main-d'œuvre, d'indiquer qu'ils allaient abandonner leurs revendications, en contrepartie de quoi la police a mis en fin aux poursuites d'autres grévistes. Dans le cadre de cet accord, le ministère a aussi contraint les travailleurs à signer un accord de renonciation à la grève.

Les fabricants de céramique et d'articles sanitaires ne font pas partie de la liste des services essentiels prévue par l'OIT.

Enfin, en avril 2018, les travailleurs d'une usine de biscuits sont entrés en conflit avec leur direction à propos de la répartition des bénéfices découlant d'une année productive et satisfaisante pour l'usine. Les travailleurs sont entrés en grève le 29 avril 2018 et, au bout de sept jours, les services de sécurité ont arrêté six travailleurs au motif qu'ils avaient organisé une protestation sans autorisation. La production de biscuits ne fait pas non plus partie de la liste des services essentiels de l'OIT.

Ces exemples sont bien la preuve que l'ingérence de l'État dans les activités syndicales perdure encore aujourd'hui et qu'il faut examiner les promesses de réforme en tenant compte du fait que le gouvernement et les forces de sécurité n'ont pas du tout changé de comportement.

Membre gouvernemental, Brésil – Le Brésil remercie le gouvernement égyptien d'avoir présenté les informations détaillées qu'examinera la commission. Le Brésil partage le point de vue de l'Égypte au regard de différents aspects du système de contrôle, et en particulier concernant les méthodes de travail de cette commission. Le fonctionnement

de cette commission est loin de correspondre aux meilleures pratiques du système multilatéral. Il n'est ni transparent ni impartial ni objectif, n'est pas tripartite dans la maison du tripartisme et ne favorise pas le dialogue social dans la maison du dialogue social. L'absence de notification en temps utile et l'opacité qui entoure la sélection des cas et la négociation des conclusions freinent dans une large mesure nos efforts pour instaurer un dialogue constructif et examiner comme il se doit les informations soumises par les différentes parties.

La construction d'une OIT forte, efficace, légitime et apte à répondre aux défis du monde du travail et du multilatéralisme d'aujourd'hui est dans notre intérêt à tous, gouvernements, travailleurs et employeurs confondus. Cela passe par la coopération, le dialogue et le partenariat. Les informations communiquées par le gouvernement démontrent clairement les efforts qu'il consent pour le dialogue social ces dernières années, et les modifications de la loi sur les syndicats, approuvées par le Conseil des ministres le mois dernier, constituent une évolution prometteuse. Encore une fois, nous réaffirmons le point de vue du Brésil selon lequel toute question ou demande d'éclaircissements dans le cadre de cette commission ne devrait concerner que les normes clairement définies auxquelles souscrivent les gouvernements via un processus de ratification formel.

Le Bureau, la présente commission et l'OIT dans son ensemble devraient reconnaître le rôle important que jouent les gouvernements, les institutions et les organisations nationales dans l'interprétation des normes, afin de tenir compte des circonstances et des capacités nationales.

Membre travailleur, Belgique – Tout d'abord, je voudrais encore une fois attirer l'attention sur le corps mutilé de l'étudiant italien, Giulio Regeni, qui a été retrouvé il y a trois ans; il avait 28 ans et menait des recherches sur l'organisation des syndicats en Egypte. Nous examinons le cas de l'Egypte aujourd'hui parce qu'il s'agit des syndicats, de la liberté syndicale elle-même et de la protection du droit d'organisation.

Comme l'a indiqué la commission d'experts dans son rapport, le gouvernement assure qu'il continuera à travailler en toute transparence et en coopération avec le BIT afin de surmonter les défis auxquels est confrontée l'Egypte dans l'instauration d'une nouvelle liberté syndicale, liberté que le pays n'avait pas connue depuis longtemps. Mais il n'y a pas de liberté syndicale lorsque les travailleurs et les syndicalistes craignent d'être arrêtés, que des disparitions forcées se produisent dans le cadre d'une procédure devant un tribunal militaire, que des licenciements et différentes mesures disciplinaires sont imposées pour le seul exercice du droit à la grève et à constituer des syndicats indépendants. Qualifier ces actes de graves obstacles au plein exercice de la liberté syndicale de tous les travailleurs est un euphémisme. Plus grave encore, plusieurs infractions à la loi sur les syndicats sont passibles de peines de prison. Citons encore la terrible mise au secret qu'infligent les autorités égyptiennes aux prisonniers en tant que peine additionnelle et qui a été largement documentée par les organisations des droits de l'homme; cette nouvelle liberté syndicale dont parle le gouvernement est loin d'être une réalité sur le terrain et semble n'exister que sur le papier. A titre d'autre exemple du mépris total des autorités égyptiennes à l'égard des travailleurs et des syndicats, on peut citer la détention arbitraire de l'avocat spécialisé dans le droit du travail, Haytham Mohamdeen, qui a eu lieu le mois dernier; il avait été placé en liberté surveillée après des mois de détention arbitraire pour des motifs fallacieux d'incitation à des manifestations pacifiques contre les mesures d'austérité. Plutôt que d'intensifier la répression en procédant à une nouvelle vague de détentions arbitraires, les autorités devraient immédiatement garantir à leurs citoyens l'exercice pacifique de leur droit à la liberté syndicale et protéger le droit d'organisation.

Membre gouvernemental, Etat plurinational de Bolivie – L'Etat plurinational de Bolivie remercie le gouvernement égyptien d'avoir présenté les informations relatives à l'application de la convention. La liberté syndicale et la protection du droit syndical constituent l'un des piliers fondamentaux de l'Organisation internationale du Travail. C'est pourquoi la Bolivie reconnaît le droit des travailleurs et des travailleuses à constituer des syndicats, en application de la loi. Nous saluons donc la commission d'experts d'avoir accueilli favorablement l'adoption de la nouvelle loi sur les syndicats en Egypte, laquelle ne prévoit plus l'affiliation à une fédération syndicale unique mais permet aux organisations de s'affilier à d'autres fédérations, d'en constituer ou d'agir de manière autonome, comme l'indique le gouvernement égyptien.

Nous notons également que le gouvernement est prêt à aider les organisations qui n'ont pas pu régulariser leur situation à ce jour, afin qu'elles puissent être enregistrées conformément à la législation. Nous encourageons le gouvernement égyptien à continuer de prendre des mesures visant à promouvoir et à protéger le droit syndical.

Membre gouvernemental, Bahreïn – Je m'exprime au nom des gouvernements des pays arabes (Algérie, Bahreïn, Iraq, Jordanie, Koweït, Liban, Libye, Mauritanie, Maroc, Oman, Qatar, Arabie saoudite, Soudan, République arabe syrienne, Tunisie, Emirats arabes unis et Yémen). Le groupe des pays arabes de l'OIT félicite le gouvernement égyptien d'avoir déployé des efforts pour assurer la pleine application de la convention et mettre en œuvre également les recommandations de la commission. Ces deux dernières années, le gouvernement a mis en place un conseil pour le dialogue social auquel participent les partenaires sociaux, et un effort pour entretenir un très large dialogue social a été consenti. Des élections syndicales ont aussi été organisées en toute transparence. Tout cela démontre l'importance qu'attache l'Egypte à la convention et à la protection de la liberté syndicale. Nous encourageons l'Egypte à continuer de coopérer avec l'OIT. Les Etats Membres du groupe des pays arabes notent que les efforts déployés par l'Egypte sont très récents, les initiatives qu'il a prises étant toutes très récentes. Il faut donc laisser le temps à celles-ci de porter leurs fruits. Nous remercions l'Egypte pour tous les efforts consentis, et nous attirons l'attention en particulier sur la coopération efficiente qui a actuellement cours entre les partenaires sociaux pour assurer la stabilité de l'Egypte et de ses lieux de travail.

Membre gouvernemental, Ethiopie – Ma délégation prend dûment note des observations de la commission d'experts concernant l'application de la convention en droit et dans la pratique, dans lesquelles elle invite le gouvernement égyptien à fournir des informations. La commission a également appelé le gouvernement égyptien à prendre des mesures pour veiller à ce que tous les travailleurs jouissent pleinement de leur droit fondamental de s'organiser librement et, en particulier, pour garantir l'indépendance des syndicats et l'élimination de toutes les formes d'ingérence dans les organisations de travailleurs.

La commission a aussi demandé au gouvernement d'abaisser le nombre minimum de membres requis pour former un syndicat au niveau de l'entreprise, de manière à garantir le droit des travailleurs à constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. Au vu de ce qui précède, le gouvernement égyptien a fourni les informations demandées relativement aux progrès accomplis pour donner pleinement effet à la convention, en tenant compte des observations de la commission.

Nous avons noté avec un vif intérêt que les dispositions pertinentes de l'actuelle loi sur les syndicats ont été amendées concernant les points suivants: nombre de travailleurs requis pour constituer un syndicat; nombre de syndicats requis pour constituer un syndicat général; et nombre de syndicats généraux requis pour constituer une fédération, entre

autres choses. Le gouvernement égyptien nous a également indiqué que les amendements à la loi en question ont eu pour effet de supprimer les peines de prison qu'elle prévoyait, celle-ci n'imposant plus que des amendes aux syndicats pour pratiques illégales. On nous a également dit que le Cabinet des ministres a approuvé le projet de loi amendée, lequel a été présenté au Parlement pour adoption, ce qui selon nous est une étape positive.

Pour terminer, au vu des progrès accomplis par le gouvernement égyptien et des mesures louables qu'il a prises pour mettre sa législation nationale en conformité avec la convention, nous espérons que la commission tiendra compte de cette évolution dans ses conclusions.

Membre gouvernementale, Soudan – Nous remercions le représentant gouvernemental et sa délégation. Nous avons pris note des efforts déployés par le gouvernement et des mesures prises pour mettre la législation en conformité avec la convention. Il est indispensable d'appuyer les efforts du gouvernement afin qu'il puisse appliquer la loi amendée de 2017, mise en conformité à la demande de la commission. Grâce à cette loi, qui a supprimé les restrictions à la liberté syndicale, beaucoup de syndicats ont été créés. Les initiatives et les efforts du gouvernement vont encore plus loin. Nous avons entendu qu'il existe maintenant un organe chargé d'aider les syndicats et les fédérations à s'enregistrer et pour d'autres questions.

Le gouvernement a donc beaucoup progressé dans l'application de la convention. Nous saluons les initiatives du gouvernement égyptien et l'encourageons à solliciter l'assistance technique du BIT.

Représentant gouvernemental – Permettez-moi tout d'abord de remercier tous ceux qui ont participé à la discussion. Je tiens à remercier chacun d'entre eux pour leurs contributions positives. Nous souhaitons réellement parvenir aux meilleurs résultats possibles. Nous avons également pris note de tous les commentaires et nous allons en tenir compte.

Je tiens à dire en particulier qu'il n'y a pas un seul Etat dans le monde qui remplisse les critères et respecte les normes à 100 pour cent, ni en droit ni dans la pratique. Toutefois, certains pays sont mieux à même que d'autres de prendre des décisions, d'améliorer leur conformité avec les normes internationales, et nous répétons encore une fois que l'un de nos objectifs prioritaires est de nous conformer aux normes en vue de parvenir à la justice sociale, à la stabilité et à la paix.

Nous croyons en le développement du mouvement syndical égyptien, et nous sommes fiers des changements qui ont eu lieu, même s'ils sont encore insuffisants peut-être, mais nous pouvons dire que nous sommes sur la bonne voie.

A l'occasion de la mission de contacts directs de haut niveau, j'ai indiqué qu'il y a aujourd'hui en Egypte des chances que chacun peut saisir. Les syndicats peuvent désormais envisager de créer un mouvement syndical, après des années d'absence.

Différents points ont été soulevés sur lesquels je voudrais revenir. Par exemple, le représentant des travailleurs a dit que le gouvernement avait apporté certains amendements à la législation uniquement parce que nous étions inscrits sur la liste des cas examinés à cette commission. Ce n'est pas la réalité. Je souhaiterais rappeler qu'une mission de haut niveau du BIT s'est rendue en Egypte en août 2018 et que le Conseil supérieur pour le dialogue social s'est ensuite réuni le 9 octobre 2018. Cela était prévu et c'est ce qui avait été promis à la mission de haut niveau. Nous avons indiqué que des amendements seraient élaborés pour examen. Ceux-ci ont été examinés. Cet examen a été confié à un comité technique chargé d'améliorer ces amendements, lesquels ont ensuite été renvoyés au Conseil supérieur pour le dialogue social. En décembre 2018, nous avons envoyé

une lettre faisant état de ces amendements. Ces changements ont été apportés pour nous permettre de remplir plus largement nos obligations internationales. Nous rejetons donc catégoriquement les propos selon lesquels des changements auraient été apportés à la dernière minute parce que nous étions inscrits sur la liste des cas.

Nous souhaitons amender la législation égyptienne afin d'en améliorer la conformité avec la convention, et ce à la demande de la commission d'experts. Le représentant du groupe des travailleurs a mentionné une série d'articles de la nouvelle loi. Sans entrer dans le détail, je peux vous dire qu'il y a des erreurs d'interprétation de ces dispositions. Quelqu'un a demandé au groupe des travailleurs de faire des commentaires et, ce faisant, il a fait une interprétation personnelle et déformée de ces dispositions.

Mais nous sommes ouverts à la discussion avec les travailleurs sur ce point et nous pouvons rectifier l'interprétation de ces dispositions, y compris de celles qui, selon eux, violent les dispositions de la convention. Nous souhaitons rétablir les choses et, si certaines dispositions sont contraires à la convention, nous pouvons facilement amender ces articles pour les mettre en conformité.

Plusieurs autres orateurs ont fait état de revendications ou d'allégations. La mission du BIT a pu constater par elle-même la situation réelle en Egypte. Prenons quelques exemples. Il y aurait une ingérence de l'Etat dans les élections syndicales. Ces élections se sont déroulées sous contrôle judiciaire, et personne ne s'est ingéré dans un quelconque processus électoral syndical.

C'est une première chose. La deuxième chose concerne l'allégation selon laquelle des travailleurs ont été arrêtés sur un chantier naval d'Alexandrie, puis détenus. En réalité, des manifestations, des perturbations et des confrontations ont eu lieu dans une société du port d'Alexandrie, et celle-ci a fait appel aux autorités, lesquelles se sont rendues sur place et ont pris des décisions conformes à la législation en vigueur.

D'autres allégations indiquent que nous faisons obstacle à la création de l'organisation des travailleurs égyptiens. J'ai déjà abordé le sujet à plusieurs reprises. J'en ai parlé avec vos collègues qui se sont rendus en Egypte, et cela à plusieurs occasions. Nous avons aussi débattu de la question hier, et je continue de réaffirmer notre position à l'égard du syndicat des travailleurs démocratiques égyptiens, lequel se félicite de compter plus de 700 000 affiliés. Nous nous sommes penchés sur la question avant l'adoption de la loi et donc avant d'avoir une législation sur les syndicats, et nous avons ensuite essayé, pendant la période de réconciliation, d'entrer en contact avec eux. Le problème est qu'aucun comité syndical ne nous a dit être affilié à cette confédération. Il semblerait donc que, malgré ses 700 000 affiliés, l'organisation n'ait pas été en mesure de fournir des documents justifiant l'affiliation d'un seul syndicat.

A l'occasion du centenaire de l'OIT, je me suis entretenu avec le président de cette confédération syndicale. Je lui ai demandé de nous fournir les documents pertinents et que l'on ferait valoir sa demande; notre ministère ne peut donc pas être accusé de bloquer l'enregistrement de cette organisation; néanmoins, nous n'avons pas eu de nouvelles, malgré nos diverses tentatives d'entrer en contact avec elle.

Par conséquent, comment ce syndicat peut-il prétendre avoir autant d'affiliés? Cette confédération prétend avoir des affiliés mais ne fournit la preuve d'aucune affiliation.

Nous souhaitons donc dire à cette commission que, conformément à la recommandation de la commission d'experts, une entité technique est en cours de mise en place pour examiner toutes les plaintes présentées par les syndicats, et nous examinons aussi la possibilité de créer de nouvelles organisations. Nous avons demandé au bureau de l'OIT au Caire qu'un représentant siège à ce comité technique afin de fournir l'appui nécessaire au traitement des

demandes. Sur la question de M. Regeni, cette affaire est actuellement devant les tribunaux égyptiens. Les autorités égyptiennes et italiennes collaborent dans cette affaire. Je pense qu'il n'y a aucun fondement à examiner ce cas ici. Nous sommes là pour débattre de questions de travail. Nous aurions pu aussi évoquer des cas de travailleurs égyptiens qui ont été assassinés dans d'autres pays, mais nous ne l'avons pas fait car ce n'est pas l'endroit approprié.

Hier, certaines personnes ont demandé si nous allions réellement présenter des amendements et si nous avions de bonnes intentions. Je peux vous assurer que tout est fait comme il faut. Le Parlement a approuvé la législation. Les employeurs font partie des consultations en cours. Les employeurs font évidemment partie de ces consultations. Rappelons-nous que l'Égypte connaît une croissance économique et que nous avons dû modifier la législation en conséquence. C'est donc avec plaisir que nous répondrons à toute autre question. Nous avons pris des mesures pour nous adapter à l'évolution de la situation. Nous avons à cœur de coopérer avec le BIT et de continuer de bénéficier de son assistance technique.

Membres employeurs – Je tiens à remercier le représentant gouvernemental pour ses commentaires et tous ceux qui ont pris la parole pour participer à la discussion concernant ce cas.

De l'avis des employeurs, ce cas porte sur la question, plutôt restreinte, de savoir s'il y a des obstacles en droit et dans la pratique au fonctionnement libre et autonome des syndicats. Nous espérons donc que l'esprit dans lequel le gouvernement a présenté ses interventions témoigne d'un réel désir d'œuvrer de manière constructive avec les partenaires sociaux, les organisations d'employeurs et de travailleurs, au niveau national, pour faire évoluer la situation et tenter de régler certaines questions portées à son attention, ainsi que d'éliminer les obstacles en droit et dans la pratique à l'enregistrement des syndicats.

Les employeurs estiment que nous avons pu observer des progrès en la matière et qu'il s'agit là de développements très positifs; le groupe des employeurs est donc prêt à participer à ce processus.

Nous pensons donc qu'il conviendrait d'encourager le gouvernement à rester ouvert et à démontrer sa volonté d'entendre les préoccupations des parties prenantes sur ces aspects du cas, ainsi qu'à rester ouvert et à démontrer sa volonté d'éliminer les obstacles qui perdurent avec la nouvelle législation sur les syndicats.

Membres travailleurs – Je remercie d'abord toutes celles et ceux qui ont pris la parole pour illustrer les discordances qu'il y a quand même entre la description que fait le gouvernement et la réalité.

Le gouvernement égyptien n'est pas content d'être sur la liste. Mais, je peux le rassurer, je ne connais pas un seul gouvernement qui serait content d'être sur la liste. Pourtant, il apparaît clairement que les nombreuses dispositions de la nouvelle loi que j'ai mentionnées ne sont pas conformes à la convention. Il en résulte que la présence de l'Égypte sur la liste se justifie pleinement.

Le représentant des employeurs égyptiens a fait part de certaines réflexions qu'il convient de rencontrer. D'abord, concernant l'interdiction de fonder des syndicats sur une base religieuse, politique ou idéologique. L'honorable membre semble ignorer que, dans de nombreux pays dans le monde, il y a des syndicats socialistes, chrétiens, communistes et même libéraux. Votre serviteur est lui-même président d'un syndicat chrétien.

Cela ne veut pas dire qu'il n'y a que les chrétiens qui peuvent s'affilier à notre organisation puisque nous comptons parmi nos membres des affiliés de toutes les religions ainsi que des athées. Cela signifie simplement que les organisations ont le droit, sur la base de la convention, de

donner à leur organisation la ligne idéologique qu'ils souhaitent sans devoir subir aucune ingérence. C'est ce qu'on appelle la liberté et le pluralisme.

Le deuxième point concerne le contrôle financier. L'organe central de comptabilité est une institution publique rattachée à la Présidence de la République et chargée de contrôler l'argent public. Contrairement à ce que soutient l'honorable membre, les cotisations syndicales n'en font pas partie. L'argent public est ce qui est prélevé sur une base obligatoire par voie d'impôt. Les cotisations syndicales sont payées sur une base volontaire suite à une affiliation à un syndicat. Ce n'est donc pas de l'argent public. Si on devait étendre ce raisonnement, toutes les sociétés commerciales devraient également être contrôlées sur cette base. Il s'agit donc d'un raisonnement absurde.

Ces éléments témoignent néanmoins d'une attitude paternaliste insupportable qui prétend connaître l'intérêt des travailleurs mieux qu'eux. On les traite comme des mineurs, des brutes ou des automates, des ignorants. Il semblerait que le gouvernement ait choisi d'appliquer la célèbre maxime de Di Lampedusa: tout changer pour que rien ne change.

En effet, il s'agit pour lui de persister à ne pas respecter la convention tout en faisant croire que les changements introduits garantissent la liberté syndicale. Le rôle du groupe des travailleurs est d'exercer un devoir de vigilance en brisant les miroirs aux alouettes.

Il ne suffit pas d'adopter une nouvelle loi pour garantir la liberté syndicale. Il faut encore et surtout que son contenu soit conforme en tous points à la convention. Dans mon discours d'introduction, j'ai fait de nombreuses références aux dispositions légales qui continuent à poser problème. Nous insistons notamment pour que l'article 5 qui interdit de fonder des syndicats basés sur les critères énumérés par cet article soit abrogé.

Il en va de même des dispositions qui donnent au ministre la possibilité d'initier une procédure de dissolution en cas de faute grave dans la gestion financière et administrative. Nous insistons sur le fait qu'il n'appartient pas aux autorités de fixer les conditions d'éligibilité pour les candidats dans les instances syndicales.

Dans le même ordre d'idées, le groupe des travailleurs invite le gouvernement à retirer les dispositions qui déterminent les compétences des conseils d'administration et qui réglementent l'élection des assemblées générales.

En outre, le problème persistant quant à l'impossibilité de s'affilier à plusieurs syndicats doit être résolu.

Enfin, nous invitons le gouvernement égyptien à abroger les dispositions prévoyant des sanctions pénales, en ce compris les amendes. On ne voit pas quel est l'intérêt de prévoir des sanctions pénales en cas de non-respect d'une procédure d'exclusion par exemple.

Nous invitons le gouvernement à inscrire toutes les organisations syndicales qui en ont fait la demande et de recevoir sans délai celles qui ont déposé des plaintes.

Nous demandons également au gouvernement de transmettre à la commission d'experts, pour septembre 2019, un rapport détaillé quant aux suites qu'il réservera aux demandes de notre commission.

Eu égard au fait que nous parlons de problèmes persistants depuis plusieurs années, que cela concerne un aspect fondamental qu'est la liberté syndicale, nous demandons par conséquent au gouvernement d'accepter qu'une mission de haut niveau se rende sur place.

Le cas de l'Égypte a été traité à plusieurs reprises par notre commission. A chaque fois, le gouvernement a choisi la voie des restrictions et des entraves de toutes sortes avec, à chaque fois, des résultats négatifs. Il est peut-être venu pour lui le moment d'essayer la voie du respect de la liberté syndicale, car toutes les autres mènent incontestablement à des impasses avec toutes les conséquences.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des déclarations orales du représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté que, en dépit de l'adoption de la loi sur les syndicats et du décret ministériel n° 35, plusieurs divergences de longue date entre la législation nationale et les dispositions de la convention subsistent.

La commission a exprimé sa préoccupation par la persistance de restrictions imposées au droit des travailleurs de s'affilier à des organisations, fédérations et confédérations syndicales de leur choix et d'en constituer, et par l'ingérence continue du gouvernement dans les élections et les activités syndicales.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission demande au gouvernement de:

- s'assurer qu'aucun obstacle n'existe, en droit ou dans la pratique, à l'enregistrement des syndicats, conformément à la convention;
- agir avec célérité afin de traiter les demandes d'enregistrement de syndicats en suspens;
- s'assurer que tous les syndicats peuvent exercer leurs activités et élire leurs dirigeants en toute liberté, en droit et dans la pratique, conformément à la convention;
- modifier la loi sur les syndicats pour s'assurer que:
 - le seuil minimum d'adhérents exigé au niveau de l'entreprise, de même que celui exigé pour la constitution de syndicats généraux et de confédérations syndicales, ne représente pas un obstacle au droit des travailleurs de constituer des organisations syndicales libres et indépendantes de leur choix et de s'y affilier;
 - les travailleurs ne sont pas emprisonnés pour avoir exercé leurs droits prévus dans la convention;
- transmettre des copies du projet de Code du travail à la commission d'experts avant sa prochaine session de novembre 2019.

La commission invite le gouvernement à accepter l'assistance technique du BIT pour l'aider à mettre en œuvre ses recommandations. La commission prie instamment le gouvernement de rendre compte de ses progrès à la commission d'experts avant sa session de novembre 2019.

Représentant gouvernemental – Nous avons pris bonne note des conclusions de la commission et nous remercions tous ceux qui ont participé à la discussion. Nous accueillons favorablement les conclusions de la commission et nous tenons à lui assurer que, comme le ministre l'a longuement expliqué lors de la discussion du cas, le gouvernement de l'Égypte a modifié sa législation. Je constate que les suggestions formulées dans les conclusions sont en réalité déjà incluses dans les amendements que nous avons présentés au Parlement et sont actuellement examinées pour adoption. Une copie de cette nouvelle loi sera évidemment envoyée au secrétariat de l'OIT.

Le gouvernement s'emploie également à résoudre les problèmes des organisations syndicales qui souhaitent régulariser leur situation en leur apportant un soutien technique, et a demandé au bureau de l'OIT au Caire de participer à ce processus.

EL SALVADOR (ratification: 1995)

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

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Notre présence résulte de la décision prise le mardi 11 juin par les partenaires sociaux d'inclure mon pays dans la liste des pays appelés à rendre compte à cette commission.

Dans mon allocution devant la plénière de l'Assemblée et dans le cadre du début de l'administration du gouverne-

ment du Président Nayib Bukele, dont je suis membre depuis le 1^{er} juin, j'ai clairement souligné l'importance de l'application d'une politique du travail inclusive soutenue par tous les acteurs impliqués, coïncidant avec l'esprit tripartite dans des conditions d'égalité pour les secteurs des travailleurs et des employeurs.

Notre administration à la tête du ministère du Travail est consciente des défis et des solutions qui nécessitent l'élaboration et le développement d'une politique du travail empreinte d'un sens élevé d'égalité pour tous les secteurs sociaux, compte tenu de la réalité du pays, de sa législation et du cadre juridique de l'Organisation internationale du Travail (OIT) à l'égard duquel nous sommes tous engagés à égalité.

Il existe un historique qui explique l'incorporation du pays parmi les pays appelés à soumettre un rapport à la commission. Face à cette demande, je tiens à exprimer clairement que notre gouvernement a entrepris une gestion profondément préoccupée des questions en instance et qui méritent une attention immédiate, ligne directrice tracée par le Président, M. Nayib Bukele, en concordance avec la vision du ministre.

Dans ce but, et conformément à notre volonté de changement, nous avons dès lors engagé un dialogue constructif, avec les employeurs et les travailleurs, afin d'assurer une pleine conformité avec les accords ratifiés par notre pays devant cette Organisation internationale. C'est pourquoi, avec cette nouvelle vision, nous avons lancé de nouvelles actions dans le but de corriger les lacunes qui persistent, notamment la réactivation immédiate du Conseil supérieur du travail (CST) en tant qu'organe tripartite, légalement constitué dans notre pays, ainsi que la création d'autres espaces de dialogue social. Grâce à cela, nous sommes assurés d'obtenir les résultats positifs souhaités avec l'accompagnement clair et dynamique de notre gouvernement, ce qui a été reconnu par le BIT.

De même, nous sommes extrêmement préoccupés par le cas du dirigeant syndical, M. Abel Vega, assassiné en 2010. Ce crime ne restera pas impuni, car il nous faut, avec notre gouvernement, créer un précédent dans notre pays afin de dissuader toute tentative portant atteinte au mouvement syndical.

Pour cela, nous avons entamé des discussions avec le bureau du Procureur général de la République afin d'accélérer l'enquête et de punir les coupables des motifs et circonstances qui ont mené à ce crime, tout en respectant dûment la séparation des pouvoirs constitutionnels de notre pays. A tel point qu'à mon retour l'une des premières décisions sera de me rendre en tant que ministre auprès du Procureur général de la République. Et notre gouvernement ne va pas seulement en rester là, nous allons aussi mettre en place d'autres actions parce que nous ne pouvons pas permettre que ce genre de choses se produise dans l'État du Salvador.

Au cours de la première semaine suite à ma prise de fonctions, je me suis entretenu avec les représentants des secteurs du travail et des entreprises, afin de relancer le CST le plus rapidement possible au profit de tous les partenaires sociaux et un engagement égal de leur part à tous. Ce qui s'est réalisé et peut être confirmé ici même.

Par conséquent, nous estimons que la conclusion immédiate d'un accord tripartite constituera la meilleure vitrine de cette nouvelle vision que nous cherchons à mettre en œuvre dans notre pays.

Avant de clore cette session, je voudrais exprimer ma satisfaction face aux efforts déployés par l'OIT au cours des cent dernières années pour améliorer le niveau international des relations entre travailleurs et employeurs, dans lesquelles le rôle de l'État est primordial; et nous ne pouvons pas, et nous le soulignons en tant que gouvernement, échapper aux responsabilités à l'égard de l'OIT. Dès lors,

en tant qu'Etat fondateur de cette Organisation, pour être cohérent avec elle, nous devons être attachés à ses normes.

Je crois que l'harmonie dans la société et dans le monde du travail conduisent au développement et à la confiance entre nos concitoyens. Ne perdons pas l'occasion d'améliorer particulièrement, chaque jour, les conditions de nos travailleurs et de renforcer la confiance du secteur des entreprises.

Le meilleur message de notre Président est illustré par la nomination de l'actuel ministre de l'Economie ancien dirigeant syndical, qui comprend que nous avons besoin des entreprises et des travailleurs, ainsi que de règles claires et définies de manière égale pour tous.

Membres employeurs – Nous saluons les informations communiquées par le représentant du gouvernement d'El Salvador. Le présent cas est examiné pour la troisième année consécutive; auparavant, cette commission s'était penchée sur la question du respect par El Salvador de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, lors des Conférences de 2015 et 2016.

Des motifs de préoccupation étaient soulevés aussi bien par la commission d'experts que par cette commission. Des missions de contacts directs ont été effectuées par le Bureau, et une demande d'intervention urgente a été présentée au Directeur général par l'Association nationale des entreprises privées (ANEP) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) pour ingérence gouvernementale dans l'élection des représentants dans la Surintendance de l'électricité et des télécommunications (SIGET). Elle mentionne également l'intervention du gouvernement dans les élections d'autres organes tripartites tels que le Conseil national du salaire minimum (CNSM) et l'Institut salvadorien de formation professionnelle (INSAFORP).

Dans le cas de dénonciation par la SIGET, il existe des faits très graves, comme la création, par le gouvernement, d'organisations fictives prétendument représentatives d'employeurs, afin d'élire dans les commissions de dialogue social des personnes proches du gouvernement. Ces faits ont été portés à la connaissance du Procureur général de la République d'El Salvador dans le but de sanctionner les auteurs de délits de simulation d'actes et de falsification de documents en vue de la création des prétendues organisations d'employeurs. La Cour suprême de justice a dû également être saisie.

L'année dernière, cette commission a exprimé sa préoccupation devant le non-respect par le gouvernement d'El Salvador de la convention et le fait que le dialogue social fonctionne de manière insatisfaisante dans ce pays.

Rappelons quelques-unes des conclusions auxquelles nous sommes parvenus l'an dernier: le gouvernement a été instamment prié de s'abstenir de s'immiscer dans la constitution des organisations d'employeurs et de faciliter la représentation adéquate des organisations légitimes de travailleurs et d'employeurs. Il a été invité à élaborer, en consultation avec les acteurs sociaux, des normes garantissant le fonctionnement du Conseil supérieur du travail (CST), et à réactiver sans délai cet organe de consultation; le gouvernement a également été prié de nommer sans délai les représentants des employeurs au sein dudit conseil.

Il conviendrait à présent d'analyser l'application des recommandations formulées par cette commission l'année dernière. Une année s'est écoulée sans que le CST ait pris ses fonctions, le gouvernement ne l'ayant ni convoqué ni mis en place. Souvenons-nous de la tentative de convocation infructueuse en juillet 2017, à l'occasion de la visite d'une mission de contacts directs, considérée comme illégale, le gouvernement n'ayant pas suivi la procédure établie dans le règlement du CST.

S'agissant de non-ingérence du gouvernement dans la constitution d'organisations d'employeurs, on constate ce qui suit: d'une part, aux mois de juillet et août 2018, à l'occasion du processus d'élection du représentant patronal au

sein de la Commission des risques du système des pensions, le gouvernement a été invité en tant qu'électeur au sein des organisations fictives susmentionnées, ignorant les multiples appels qui lui ont été lancés pour qu'il y renonce.

Nous constatons également avec une vive préoccupation que le gouvernement a maintenu la pratique répandue consistant à retarder l'accréditation des organisations d'employeurs dans différentes instances de dialogue social.

S'agissant de l'exigence de l'élaboration, en consultation avec les partenaires sociaux, de règles claires, objectives, prévisibles et juridiquement contraignantes, afin d'assurer la réactivation et le bon fonctionnement du CST, le gouvernement a effectivement eu recours à l'assistance technique du Bureau, ce que nous avons apprécié. Cependant, les propositions du gouvernement visaient, dans ce processus, à limiter la participation des employeurs ou à s'immiscer dans le fonctionnement interne de leurs organisations, ce qui, nous le savons bien, est contraire à la liberté syndicale garantie par les conventions fondamentales de l'OIT. Il était prévu d'inclure notamment des dispositions visant à:

- habiliter le gouvernement à réglementer les procédures d'élection des représentants des employeurs;
- autoriser le gouvernement à créer des commissions chargées de vérifier le processus électoral des représentants des employeurs;
- permettre au gouvernement d'établir des quotas de participation en fonction de la taille de l'entreprise ou de tout autre critère, à sa discrétion.

Sur ce même thème, l'ANEP nous a informés avoir conclu avec les organisations des travailleurs, sur une base bipartite, un projet de loi en vertu duquel les dispositions actuellement en vigueur concernant l'élection et la désignation des interlocuteurs sociaux au sein du CST seraient transférées dans le Code du travail. En septembre 2018, une telle proposition a été présentée à l'occasion d'une invitation de la Commission du travail de l'Assemblée législative.

À notre avis, la situation à laquelle il est fait référence est très positive, car elle montre que les acteurs sociaux d'El Salvador font confiance au dialogue social et le pratiquent. En outre, une telle proposition est pertinente, car elle garantit aux organisations de travailleurs et d'employeurs la désignation libre et indépendante de leurs représentants.

Enfin, en ce qui concerne le respect et la sécurité pour les employeurs, de leurs organisations et de leurs locaux, nous constatons avec inquiétude que des manifestations violentes organisées par des activistes et des groupes liés au gouvernement et évidemment tolérées par ce dernier, se sont poursuivies contre les bureaux de l'ANEP, dans le but d'intimider les chefs d'entreprises.

Nous sommes conscients qu'il y a eu un changement de gouvernement dans le pays. Nous savons également que les obligations découlant de la convention lient l'Etat, avec lequel la nouvelle administration ne peut que mettre en œuvre de bonne foi les recommandations antérieures, ce que l'ancienne administration a négligé de faire. En effet, la nouvelle administration saisit l'opportunité du plein exercice d'un dialogue social fluide et d'un intérêt légitime pour s'informer des opinions, des préoccupations et des besoins des acteurs sociaux, afin de concevoir et mettre en œuvre des politiques profitables à tous les Salvadoriens.

Les faits présentés reflètent le mépris du gouvernement d'El Salvador pour le dialogue social et les obligations auxquelles il s'était engagé par la ratification de la convention, laquelle promeut la consultation tripartite, qui est, comme nous le savons, un pilier fondamental pour la bonne gouvernance et le progrès des relations de travail dans les pays. L'attitude biaisée du gouvernement a ébranlé la confiance que lui accordaient les acteurs sociaux.

Le nouveau gouvernement a donc la possibilité de remédier à la gravité de la situation signalée. Cette commission doit l'exiger aux fins de la bonne gouvernance dans le pays et de la promotion de bonnes relations entre les acteurs sociaux et le gouvernement, ce qui permettra l'adoption et la mise en œuvre de politiques sociales plus nombreuses et de meilleure qualité.

Par conséquent, nous devons exhorter le gouvernement d'El Salvador à réactiver sans délai le CST, afin de garantir la liberté et l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs lors de la création d'espaces de dialogue social, ainsi que la sécurité de leurs dirigeants et de leurs locaux.

Membres travailleurs – C'est désormais pour la cinquième année consécutive que le cas du Salvador est examiné par notre commission. Nous avions déjà pu, lors des précédentes sessions, aborder le contexte extrêmement tendu que connaît le pays. La violence y est omniprésente. Les armes, surtout illégales, y sont fort propagées, puisqu'on dénombre une arme pour 13 personnes.

Près de 30 pour cent de la population vit sous le seuil de pauvreté selon les chiffres de la Banque mondiale.

Tout le monde garde par ailleurs en mémoire l'assassinat du syndicaliste Victoriano Abel Vega le 15 janvier 2010. Nous continuons à insister fermement auprès des autorités salvadoriennes pour qu'elles fassent toute la lumière sur cet assassinat.

Cette année, nous nous penchons pour la troisième fois sur l'examen des manquements à la convention.

En 1919, les membres de la Commission de la législation internationale du travail de la Conférence de la paix ont élaboré ce qui, à l'époque, et encore aujourd'hui, est salué comme étant l'une des structures institutionnelles les plus originales et les plus abouties sur la scène internationale. Il s'agit du tripartisme qui caractérise notre Organisation. L'élaboration réussie d'un système aussi complexe de consultations tripartites au niveau international devrait inspirer les gouvernements à parvenir à mettre en place et garantir de telles consultations tripartites également au niveau national. En plus de la procédure prévue par la Constitution de l'OIT, l'Organisation a adopté en 1978 la convention n° 144 qui vient précisément encourager les consultations tripartites au niveau national concernant de nombreuses questions relatives aux activités de l'OIT.

L'examen de notre commission portera sur trois éléments repris dans la convention: premièrement, la mise en place de consultations tripartites efficaces; deuxièmement, le choix libre des représentants des partenaires sociaux; et, enfin, les consultations tripartites sur la présentation des conventions et recommandations aux autorités compétentes.

Des problèmes persistent quant à la mise en place des structures de consultation tripartite efficaces dans les matières qui concernent les activités de l'OIT, comme requis par l'article 2 de la convention. Ce qui importe dans le respect de cette obligation, c'est que les partenaires sociaux puissent faire valoir leur opinion avant qu'une décision définitive du gouvernement ne soit arrêtée. Les consultations se doivent donc d'être préalables à la décision définitive. Les Etats Membres bénéficient à cet égard d'une marge de manœuvre pour décider de la nature ou de la forme des procédures de consultation tripartite.

Il ressort de la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'OIT, 1976, que les Etats Membres sont libres de procéder aux consultations par écrit, mais que celles-ci devront être acceptées comme appropriées et suffisantes par les organisations qui participent aux procédures consultatives. Le CST est l'organe compétent au Salvador pour connaître des questions relatives aux activités de l'OIT. Le rapport de la commission d'experts fait état de plusieurs commentaires émanant des organisations d'employeurs concernant cet organe dont

le fonctionnement continue à poser problème. Nous apprenons ainsi que le gouvernement n'aurait pris aucune mesure pour réactiver cette instance. Depuis 2017, il n'y a plus eu aucune réunion de cette instance.

L'article 3, paragraphe premier, de la convention prévoit que les représentants des travailleurs et des employeurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives. Le gouvernement indique, dans le rapport adressé aux experts, que le CST a été convoqué et que les organisations représentant des employeurs auraient refusé d'y participer. Or, sur la base des informations communiquées par celles-ci, il semblerait que la convocation s'est faite de manière irrégulière. De plus, il ressort également des commentaires adressés par ces organisations que l'élection des membres de cet organe s'est manifestement faite de manière unilatérale et sur la base de critères déterminés par le gouvernement. Je rappelle à ce stade que, lors de l'examen du cas lors de notre avant-dernière session, les organisations syndicales avaient également émis des griefs quant au fonctionnement de cet organe.

La méthode imposée par le gouvernement salvadorien réduit à néant la liberté du choix de chaque organisation représentative. Afin de garantir une reprise durable des travaux du CST, il faudra préétablir des critères objectifs et précis, ainsi qu'un processus électoral convenu, clair et permanent qui garantisse la plus grande représentativité possible des organisations. En cas de contestation, les organisations doivent également pouvoir s'appuyer sur un organe indépendant qui pourra trancher le conflit et bénéficiera de la confiance de toutes les parties. Les faits et le fonctionnement relatés ici ne sont pas compatibles avec la convention.

Concernant les consultations tripartites, l'article 5, paragraphe 1 b), de la convention prévoit que des procédures de consultation doivent être mises en place en ce qui concerne les conventions et recommandations qui doivent être présentées aux autorités compétentes. C'est par l'article 2 de cette même convention que le Salvador s'est engagé à mettre en œuvre une telle procédure de consultation. Des constatations qui figurent dans le rapport des experts, il apparaît que le Salvador ne met pas en œuvre une procédure de consultation conforme à la convention.

Il est vrai que le gouvernement s'est appuyé sur l'assistance technique du Bureau international du Travail (BIT) afin de mettre en œuvre une procédure de soumission des rapports dans le cadre de l'article 23 de la Constitution de l'OIT. Ce processus a abouti à un protocole contenant des directives réglant cet aspect. Selon les déclarations du gouvernement, le protocole sera soumis à une consultation tripartite dès sa finalisation.

Toutefois, et sur la base des commentaires d'une organisation d'employeurs, il semblerait que celle-ci n'est toujours pas consultée sur les rapports élaborés sur la base de l'article 23.

Nous prenons bonne note de ces informations, mais insistons sur le fait qu'il est maintenant plus que temps qu'une telle procédure soit effectivement mise en œuvre à court terme.

Il est essentiel que les organisations représentatives puissent faire valoir leurs observations sur les suites que souhaite réserver leur gouvernement aux initiatives normatives de l'OIT, et ce préalablement à la proposition faite au gouvernement devant l'autorité compétente. Cette consultation préalable fait défaut depuis de très nombreuses années au Salvador. La nécessité de fixer la procédure de consultation à suivre est indissociable de la question du bon fonctionnement du CST. Il ne nous semble pas possible que cette procédure soit fixée sans que tous les représentants des organisations représentatives n'aient été désignés. Nous répétons dès lors notre appel au Salvador afin de rechercher une solution durable qui assurera le bon fonctionnement du CST.

Nos observations se limitent à l'application de la convention. Ces observations sont l'arbre qui cache la forêt des difficultés que nous pourrions aborder dans le cas du Salvador. Nous restons persuadés que l'amélioration du dialogue social pourra apaiser un bon nombre de tensions dans le pays.

Membre employeur, El Salvador – Il nous semble que le gouvernement est animé de bonne volonté et nous sommes optimistes quant à la possibilité de corriger et de résoudre les décisions arbitraires menées récemment par l'Etat. Nous notons avec un intérêt particulier l'engagement du nouveau gouvernement qui accepte depuis deux semaines à peine de se soumettre aux mécanismes de contrôle de l'OIT et de se conformer strictement aux conventions internationales.

Nous espérons donc que la convocation du Conseil supérieur du travail respectera l'autonomie des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, afin que celles-ci choisissent librement leurs représentants, comme le prévoient la convention n° 87 et la convention n° 144.

Nous sommes ici pour la cinquième année consécutive, car le gouvernement d'El Salvador a non seulement violé la convention n° 87, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention n° 144, mais aussi ignoré les demandes de cette commission, les rapports de la commission d'experts et les conclusions de la mission de contacts directs.

En 2018, la commission a noté avec préoccupation le non-respect de la convention n° 144, et le dysfonctionnement du dialogue social dans mon pays.

En conséquence, la commission a adressé plusieurs recommandations au gouvernement d'El Salvador. Permettez-moi, président et membres de la commission, d'expliquer brièvement ce qui s'est passé depuis juin 2018: en premier lieu, le respect de la demande de réactivation immédiate du CST avec la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives et la garantie de son bon fonctionnement par le dialogue social.

Tout d'abord, nous constatons avec regret que, une année plus tard, le CST n'est toujours pas opérationnel. Le gouvernement ne l'a ni convoqué ni mis en place.

Deuxièmement, en ce qui concerne la demande au gouvernement de ne pas s'immiscer dans la constitution des organisations d'employeurs et de faciliter la représentation adéquate en délivrant les accréditations correspondantes, nous voudrions souligner deux exemples de pratiques répréhensibles commises par le gouvernement au cours des derniers mois. Premièrement, il a continué d'utiliser les 60 associations fictives créées expressément par le même gouvernement en 2017 pour l'élection du conseil d'administration de la SIGET.

Ainsi, en juillet 2018, lors de l'élection du représentant patronal à la Commission des risques du système des pensions, entité qui détermine le mode de placement de l'épargne-pension, le gouvernement a invité ces associations fictives à voter. Tous les efforts pour empêcher cela ont été vains, et ce sont elles qui ont finalement refusé de participer; les élections se sont alors déroulées normalement.

Deuxièmement, le gouvernement a continué sa pratique généralisée de ne pas délivrer les accréditations aux organisations d'employeurs afin de les empêcher de participer aux différents processus électoraux. A titre d'exemple, l'ANEP a vu son accréditation bloquée pendant dix-huit mois. En novembre 2018, elle lui a été délivrée pour une validité de six mois seulement. Elle a déjà expiré.

Troisièmement, en ce qui concerne la demande d'élaboration, en concertation avec les partenaires sociaux, de règles claires, objectives, prévisibles et légalement contrai-

gnantes, pour assurer la réactivation et le bon fonctionnement du CST, le gouvernement a fait appel à l'assistance technique via le Bureau régional du Costa Rica.

Cependant, le gouvernement a coordonné, par l'intermédiaire du ministère du Travail, une trentaine de responsables juridiques de ministères et organismes publics autonomes, qui se réunissent fréquemment pour élaborer des normes dans le but évident d'entraver la participation de l'ANEP, non seulement au CST, mais au reste des entités tripartites et paritaires.

Les réformes entreprises pour modifier le règlement violent les conventions internationales. Le gouvernement entend s'attribuer des pouvoirs tels que la modification et la manipulation de la liste électorale des organisations professionnelles, l'adoption de règles relatives au processus électoral interne des représentants des employeurs, la nomination d'une commission de vérification du processus d'élection des représentants des employeurs et l'établissement d'un quota de participation suivant la taille de l'entreprise ou selon d'autres critères discrétionnaires.

Cette question est extrêmement délicate, car le pouvoir d'approuver et de réformer les réglementations est réservé au Président de la République, qui peut le faire unilatéralement et sans consensus tripartite. Pour éviter ce risque, l'année dernière, à la suite de l'invitation de la Commission du travail de l'Assemblée législative, nous avons proposé de transférer dans le Code du travail les dispositions réglementaires relatives à l'élection et à la nomination des partenaires sociaux au sein du CST. Dans le même temps, nous avons prié les députés d'inviter les organisations de travailleurs au CST, ce qu'ils ont fait par la suite.

La réforme a été développée conjointement par les travailleurs et les employeurs, dans le cadre du dialogue social bipartite qui se poursuit et qui nous a permis d'examiner et d'élaborer plusieurs propositions relatives au lieu de travail. L'absence de dialogue tripartite ne peut arrêter le programme de travail.

Dans ce cas, l'important est de garantir que les travailleurs et les employeurs peuvent choisir librement et indépendamment leurs représentants, quel que soit le gouvernement en place. Cette discussion peut être reprise une fois le CST installé.

Quatrièmement, pour les employeurs, la conclusion concernant «la désignation sans délai des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au sein du CST dans les cas où de telles désignations n'ont pas eu lieu» est essentielle.

Comme les membres de la commission le savent, le cas d'El Salvador est présenté devant cette commission parce que, en 2012, le gouvernement a expressément approuvé des réformes de loi concernant 19 entités publiques autonomes, dans le but d'exclure des membres de leurs conseils d'administration élus et nommés par les employeurs. Le cas a été porté à la connaissance du Comité de la liberté syndicale, qui a indiqué que, avant de procéder à ce type de réformes, le gouvernement devait consulter le CST. C'est précisément pour cette raison que le gouvernement a décidé de paralyser le fonctionnement du CST depuis 2013.

L'ANEP a interjeté un recours de la décision à la Cour suprême de justice, qui a tranché favorablement les recours et procédures d'inconstitutionnalité et a décidé que le pouvoir de nommer librement les administrateurs des entités autonomes doit être dévolu aux employeurs.

Le gouvernement a refusé, à travers différents mécanismes, de se conformer à ces arrêts. L'ingérence du gouvernement s'est produite non seulement au sein du CST, mais également dans d'autres entités tripartites et paritaires. Il existe au moins trois cas en suspens dans lesquels les employeurs nomment librement leurs représentants: l'INSAFORP, le CNSM et la SIGET.

Dans les trois cas, la Cour suprême de justice a pris des mesures conservatoires. D'une part, au cours des dix dernières années, le gouvernement a réformé à trois reprises par la loi, les règles de constitution du conseil d'administration de l'INSAFORP.

D'autre part, l'élection du CNSM s'est déroulée en vertu d'une instruction émise illégalement par le ministère du Travail le jour même de l'élection.

Le troisième cas est sans doute le plus scandaleux: l'élection par les employeurs du conseil d'administration de la SIGET, régulateur de l'électricité et des télécommunications. Dans ce cas, l'ANEP et l'OIE ont demandé l'intervention directe du Directeur général du BIT.

Comme cette commission s'en souviendra, alors que certains fonctionnaires ont participé à la mission de contacts directs en 2017, d'autres ont planifié la manière de se faire passer pour des employeurs en tant qu'électeurs légitimes.

En un temps record, ils ont créé 60 associations fictives, domiciliées dans des municipalités pauvres du pays, loin des villes principales, où aucune taxe n'est collectée, aucun emploi formel n'est créé ni aucun salaire minimum versé. Des protocoles d'employés publics des sociétés d'Etat réglementées par la SIGET ont été utilisés. Les 60 associations ont participé et ont remporté les élections.

Non seulement le gouvernement a refusé de dialoguer avec les représentants légitimes des employeurs, non seulement il a retenu les accréditations des organisations d'entreprises, non seulement il a exclu les organisations professionnelles de la liste des électeurs, mais il a également permis à des entités informelles constituées de citoyens et dépourvues de tout caractère commercial ainsi qu'à des entités fantômes apocryphes de supplanter leurs interlocuteurs légitimes.

Enfin, nous dénonçons des manifestations violentes et récurrentes de militants et de groupes de choc, organisées et parrainées par le gouvernement au cours de l'année écoulée, contre les bureaux de l'ANEP, les bureaux de l'association de plantation de canne à sucre et la chambre de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire, partenaires de l'ANEP.

Au cours de ces années, des activistes et des groupes de choc ont organisé de violentes manifestations, allant jusqu'à lancer des matières fécales, des ordures, de l'eau contaminée et des pneus brûlés à l'intérieur des bureaux de l'ANEP. Ces actes de violence et de harcèlement, qui ont suscité davantage de manifestations, ont pour but d'intimider les porte-parole des employeurs, ainsi que de les sensibiliser au manque de solution aux problèmes du pays.

Nous sommes également préoccupés par un rapport de l'année dernière du bureau du procureur de la défense des droits de l'homme, qui a ordonné à l'ANEP de déposer une plainte pour des actes de violence à l'encontre de ses locaux.

Nous craignons la paralysie des institutions du pays, nous exposant sans protection à des actes de violence d'activistes et de groupes de choc. Dans tous les cas, le rapport reconnaît l'attitude passive de la police et l'invite à intervenir dans de tels cas.

Au cours des dix dernières années, les organisations d'employeurs ont subi des actes de violence et d'exclusion par le gouvernement par tous les moyens possibles.

Nous espérons que tout cela appartient au passé. Nous espérons que le nouveau gouvernement procédera à la convocation du conseil, en respectant l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, afin qu'elles choisissent librement leurs représentants. Nous avons tous besoin du dialogue social en tant qu'instrument de recherche de solutions pour stimuler le développement, attirer des investissements et créer des emplois, dans le respect de la Constitution, du cadre réglementaire et des conventions internationales. Nous espérons

qu'El Salvador saura tirer parti de cette nouvelle opportunité que nous offre l'histoire.

Membre travailleuse, El Salvador – Au Salvador, les dix dernières années ont été marquées par un net recul du tripartisme, du dialogue social, de la liberté syndicale et de la négociation collective. La preuve en est que le cas d'El Salvador est appelé pour la cinquième année consécutive devant la commission.

En abordant le cas d'El Salvador l'année dernière, cette commission a adressé une série de recommandations à notre gouvernement, mais aucune mesure n'a été prise en ce sens.

En revanche, après neuf ans, les auteurs matériels et intellectuels de l'assassinat du camarade M. Victoriano Abel Vega n'ont pas été traduits en justice, l'Etat salvadorien n'ayant pas mené d'enquête efficace.

Dans les secteurs privé, public et municipal, les violations des droits de l'homme et du travail, inscrits dans notre Constitution, dans les lois nationales du travail et dans les conventions de l'OIT ratifiées par notre pays se poursuivent. J'évoquerai quelques cas récents qui en attestent:

Le 10 juin 2018, le Syndicat des travailleurs de l'industrie de la construction et des secteurs dérivés (SICCA) a été créé. La réaction de l'entreprise a été le licenciement de tous les dirigeants constituants du syndicat.

De même, de graves violations contre les jeunes travailleurs sont commises telles que la précarisation de l'emploi et l'absence d'une loi sur l'apprentissage qui protégerait réellement leurs droits.

Des critères discriminatoires subsistent dans les prérequis en matière d'emploi, comme ceux touchant la communauté LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes), le handicap, le sexe et l'âge.

L'Assemblée législative a approuvé sous pression et en dehors de toute procédure régulière de consultation des organisations de travailleurs une loi sur la fonction publique. Cette loi impose des mécanismes préjudiciables à la liberté syndicale et à la négociation collective, car elle exclut de la négociation collective des sujets tels que la révision des salaires touchant directement les conditions de travail; elle permet de déclarer nul un contrat au motif qu'il serait contraire à la politique économique du gouvernement; elle établit que l'arbitrage est obligatoire et contient notamment une définition détaillée des services essentiels au sens strict.

Le dialogue social est une formalité en cours de réalisation. La non-installation du CST l'empêche d'émettre des avis sur le projet de réforme de la législation du travail et de la protection sociale, ou de recommander au gouvernement la ratification de conventions de l'OIT.

Par exemple, à l'Assemblée législative, une réforme de la loi sur le système d'épargne-pension a été élaborée, sans consultation des organisations de travailleurs. Cette loi n'a pas permis de résoudre le problème des retraites, mettant uniquement l'accent sur l'objectif fiscal et financier de procurer un souffle d'air aux finances publiques, en violation des dispositions de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 et de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012.

Nous n'avons pas non plus été consultés lors de l'élaboration de la politique publique d'articulation de l'enseignement technique, de la formation professionnelle et de l'appareil productif, ce qui a eu pour résultat l'absence de représentants d'organisations de travailleurs au sein des commissions sectorielles, des conseils d'administration et du conseil de coordination, ce qui constitue une action anti-syndicale flagrante, qui viole plusieurs conventions de l'OIT ratifiées par notre pays.

Dans la conjoncture actuelle, avec un nouveau gouvernement à la présidence de notre pays, la relance des activités du CST est de la plus haute importance en tant qu'es-

pace propice au débat sur des politiques macroéconomiques garantissant la justice sociale aux familles salvadoriennes et contribuant ainsi à la démocratie et à la bonne gouvernance du pays. Le dialogue social tripartite est un outil permettant de conclure une grande concordance nationale sur des sujets tels que: la réforme de la santé, l'éducation à la vie et à l'avenir au travail, le système des pensions, la politique des salaires, le pacte fiscal, la création d'emplois décents, les politiques d'austérité, l'adaptation et la résistance au changement climatique, le vivre ensemble des citoyens et le contrôle populaire. Nous voulons accorder le bénéfice du doute au nouveau gouvernement et au ministre du Travail pour la position qu'ils ont exposée lors de réunions suivies avec les organisations syndicales, notamment pour ce qui est de leur volonté de renforcer le dialogue social, leur engagement à respecter les réglementations en matière de travail et à retirer des débats législatifs les projets de loi tels que celui relatif à la fonction publique, afin de les examiner dans les instances tripartites compétentes; et à l'engagement de constituer une commission chargée d'examiner le système des pensions.

Le CST doit être réactivé avec la participation forte de toutes les organisations syndicales, les entreprises privées et les responsables publics, avec l'appui technique du BIT, car nous estimons que la solution à nos problèmes historiques et structurels nécessite le rétablissement immédiat d'un dialogue social effectif entre les secteurs.

La représentation des syndicats est privée de dirigeants. Les représentants qui avaient été assermentés par l'ancienne ministre du Travail ont terminé leur mandat sans même avoir tenu une seule réunion en deux ans. Il est donc urgent que les organisations de travailleurs désignent leurs représentants conformément à l'article 50 et au règlement du CST, conformément aux stipulations de la convention n° 144.

Nous demandons à l'OIT d'intervenir pour que les représentants des travailleurs puissent déterminer, de manière indépendante, des procédures d'élection internes stables, avec des critères de représentativité précis, objectifs et pré-établis, sans décision arbitraire ni ingérence des fonctionnaires gouvernementaux ou des employeurs, et permettant aux travailleurs de désigner leurs représentants, sans considération de leur nom, mais plutôt de la fonction qu'ils exerceront, une fois le conseil installé. Ce dernier devra mener à bien une réforme en profondeur de l'article 50 et de son règlement, afin d'en élargir la base à tous les secteurs, réexaminer ce cas à la prochaine réunion du Conseil d'administration et en faire rapport à la Conférence internationale de 2020.

Comme on peut le constater, l'autorité administrative a ignoré pendant des années les recommandations des organes de contrôle et de la mission de contacts directs. Les actions du gouvernement d'El Salvador, par l'intermédiaire du ministère du Travail, représentent un risque grave pour l'exercice de la liberté syndicale et témoignent d'une absence évidente de volonté politique en faveur du dialogue social et d'une politique du travail démocratique. Il est donc nécessaire que des recommandations soient formulées visant à résoudre la situation critique dans laquelle se trouvent les travailleurs, la précédente administration d'El Salvador ayant fait de la violation de la liberté syndicale une politique gouvernementale. Nous espérons que le nouveau gouvernement du Président, M. Nayib Bukele, corrigera cette absurdité et se conformera pleinement aux réglementations aussi bien nationales qu'internationales, et que nous pourrions compter sur un climat de paix sociale et de dialogue social franc dans l'intérêt de tous les Salvadoriens.

Membre gouvernemental, Brésil – Intervenant au nom d'une majorité significative des pays d'Amérique latine et des Caraïbes, nous saluons les informations fournies par le gouvernement de la République d'El Salvador. Nous avons

écouté avec intérêt l'exposé relatif à la mise en œuvre de la consultation tripartite sur les normes internationales du travail, dans le cadre de la Constitution et de la législation salvadoriennes, qui définissent le CST comme une entité chargée de mener à bien les consultations tripartites sur les normes internationales du travail, selon la déclaration de la délégation distinguée de ce pays. Nous sommes conscients que le gouvernement d'El Salvador s'est engagé à rechercher des solutions tripartites aux questions pendantes: la réactivation du CST, en tant qu'entité légalement constituée, offrira des solutions définitives favorables à tous les secteurs sociaux du pays. Nous encourageons l'engagement du gouvernement d'El Salvador à mettre en œuvre la convention et appuyons les initiatives qu'il entreprendra dans le contexte des obligations contractées à l'égard de cette convention.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je parle au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. La République de Macédoine du Nord, le Monténégro et l'Albanie, pays candidats à l'adhésion, ainsi que la Norvège, pays de l'AÉLE et membre de l'Espace économique européen, se rallient à cette déclaration. L'UE et ses Etats membres sont attachés à la promotion, à la protection et au respect des droits de l'homme et du travail tels que prescrits par les conventions fondamentales de l'OIT et les autres instruments relatifs aux droits de l'homme. Nous soutenons le rôle indispensable joué par l'OIT dans le développement, la promotion et le contrôle de l'application des normes internationales du travail et notamment des conventions fondamentales.

Nous sommes fermement convaincus que le respect des conventions de l'OIT est essentiel à la stabilité sociale et économique de tout pays et qu'un environnement propice au dialogue et à la confiance entre employeurs, travailleurs et gouvernements contribue à créer une base pour une croissance solide et durable et pour des sociétés inclusives.

La convention n° 144 est intrinsèquement liée à deux conventions fondamentales: la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, ainsi qu'au moins cinq objectifs de développement durable. Les consultations tripartites et un dialogue social constructif et efficace sont des composantes essentielles de l'application des principes et droits fondamentaux au travail.

L'UE et ses Etats membres sont attachés au peuple d'El Salvador à travers de solides relations de coopération, politiques et commerciales. L'accord de dialogue politique et de coopération entre l'UE et l'Amérique centrale, entré en vigueur en 2014, et l'application provisoire du pilier commercial de l'accord de l'Association UE-Amérique centrale, depuis 2013, fournissent le cadre dans lequel notre partenariat se développe.

Nous souhaitons rappeler l'engagement pris par El Salvador en vertu du chapitre sur le commerce et le développement durable (titre VIII) de l'accord de l'Association UE-Amérique centrale visant à appliquer de manière effective en droit et en pratique les conventions fondamentales de l'OIT.

Nous notons avec un profond regret que ce cas a déjà été examiné ces deux dernières années au sein de la Commission de l'application des normes, y compris en tant que cas grave en 2017. La commission avait noté avec préoccupation le dysfonctionnement du dialogue social dans le pays et la non-application de la convention n° 144 de l'OIT. Des recommandations claires avaient également été formulées sur l'importance de la non-ingérence dans la constitution des organisations d'employeurs et sur la nécessité de garantir une représentation adéquate des organisations d'employeurs légitimes.

La commission avait également demandé la réactivation du CST afin qu'il fonctionne pleinement avec une représentation adéquate des partenaires sociaux. Le conseil ne peut jouer son rôle que s'il met effectivement en pratique le tripartisme et un véritable dialogue social. Nous observons avec inquiétude que le conseil n'est toujours pas opérationnel.

Nous saluons les appels lancés récemment par le gouvernement pour un dialogue en vue de la reconstitution rapide du conseil à la suite d'un dialogue intersectoriel, comme le prescrivent les normes internationales. Nous exhortons néanmoins le nouveau gouvernement à prendre des mesures appropriées pour réactiver le CST en élaborant, en consultation avec les partenaires sociaux, les règles de son fonctionnement, en particulier des règles claires et transparentes pour la désignation des représentants des travailleurs qui répondent aux critères de représentativité ainsi que pour le processus de sa réactivation.

Nous appelons également le gouvernement à garantir la pleine autonomie des partenaires sociaux et leur participation aux consultations relatives aux politiques et à la législation du travail et de l'emploi, de manière transparente et inclusive et avant de prendre une décision en la matière. Nous encourageons le gouvernement à fournir des informations sur les résultats des consultations tripartites menées en ce qui concerne le protocole sur la procédure de soumission, ainsi que des informations à jour sur le contenu et les résultats des consultations tripartites conduites sur toutes les questions relatives aux normes internationales du travail comme le prescrit l'article 5, paragraphe 1) a) à e), de la convention.

Nous encourageons également vivement El Salvador à communiquer des informations sur les mesures prises ou en préparation dans le cadre de l'assistance technique du BIT.

L'UE et ses Etats membres restent attachés à un engagement constructif avec El Salvador, notamment par le biais de projets de coopération visant à renforcer la capacité du gouvernement de traiter toutes les questions soulevées dans le rapport de la commission.

Membre gouvernemental, Burkina Faso – Comme vous le savez, l'importance de la convention n° 144 n'est plus à démontrer. Les consultations tripartites régulières telles que prônées par ladite convention constituent un gage d'une paix sociale durable. En effet, l'institutionnalisation et la pratique effectives du principe du tripartisme permettent aux acteurs du monde du travail de cultiver la tolérance et la critique constructive, nécessaires au développement.

Le tripartisme, faut-il le rappeler, est la pierre angulaire du processus de construction du dialogue social, cher à notre Organisation. C'est également à travers ce mécanisme particulier de l'OIT que les gouvernements et les partenaires sociaux accordent leurs violons pour assurer de meilleures conditions de vie et de travail aux laborieuses populations de nos pays. Le rapport de la commission d'experts a invité le gouvernement de la République d'El Salvador à prendre des mesures appropriées pour donner plein effet à la convention qu'elle a ratifiée en 1995. Au regard de l'importance des consultations tripartites dans la promotion et la pratique du dialogue social, la délégation de mon pays voudrait encourager la République d'El Salvador à poursuivre ses efforts dans la mise en œuvre des dispositions pertinentes de cet instrument et, au besoin, à solliciter l'assistance du Bureau.

Membre employeur, Espagne – Le gouvernement n'a toujours pas engagé de dialogue réel ni de consultations tripartites, pas plus qu'il n'a pris de mesures pour réactiver le CST et il ne garantit pas non plus l'élection libre et autonome de représentants légitimes des partenaires sociaux de cette organe tripartite.

Les conclusions adoptées par la Commission de l'application des normes de la 107^e session de la Conférence internationale du Travail, exhortaient le gouvernement salvadorien à s'abstenir de s'ingérer dans la constitution des organisations d'employeurs et à faciliter, conformément à la loi, la représentation adéquate des organisations d'employeurs légitimes, en délivrant les accréditations correspondantes; à élaborer des règles claires, objectives, prévisibles et légalement contraignantes, en consultation avec les partenaires sociaux, pour assurer la réactivation et le bon fonctionnement du CST; à réactiver à nouveau et sans délai le CST par l'intermédiaire des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives et par le dialogue social, afin de garantir le plein fonctionnement de cet organe; à nommer sans délai les représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au CST dans les cas où de telles nominations n'ont pas encore été effectuées et à faire appel à l'assistance technique du BIT. Elle avait également recommandé au gouvernement de soumettre un rapport détaillé pour la prochaine réunion de la commission d'experts. Aucune de ces demandes n'a été suivie d'effet.

Le non-respect de ces conclusions, qui ne concernent que celles déjà adoptées par la Commission de l'application des normes des sessions de 2016 et 2017, au titre de la convention n° 144, ainsi que dans les recommandations de la mission de contacts directs du BIT des 3 et 7 juillet de la même année, soulignent le manque de volonté du gouvernement salvadorien de mettre en œuvre des procédures garantissant des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, sur des questions liées aux activités de l'OIT, comme à ne pas s'immiscer dans le choix des représentants des travailleurs et des employeurs, qui doivent être librement élus par leurs organisations.

Nous espérons que l'esprit de dialogue manifesté par le gouvernement salvadorien actuel se traduira par le respect des conclusions successives adoptées par la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail, afin de surmonter une situation anormale qui dure depuis dix ans.

Membre travailleur, Honduras – Nous regrettons que, depuis quelques années, des employeurs poursuivent El Salvador en justice pour non-respect de la convention, dont l'objectif principal est de mener des consultations tripartites efficaces et qui prescrit que, conformément aux procédures prévues dans la présente convention, les représentants des employeurs et des travailleurs sont librement choisis par leurs organisations représentatives. A cet égard, nous condamnons l'ingérence du secteur des employeurs qui ne doit reconnaître et légitimer qu'un seul groupe de travailleurs.

Nous nous joignons aux employeurs dans leur demande au gouvernement d'installer immédiatement le CST, afin qu'il puisse être accrédité et participer activement et efficacement sans aucun parti pris, dans le respect de l'autonomie des organisations de travailleurs. Il appartient au gouvernement de réactiver le plus tôt possible le CST et de respecter l'autonomie et l'indépendance du secteur des travailleurs afin de permettre l'élection et la nomination de ses représentants dans les instances tripartites établies dans le règlement du CST.

De même, nous appelons le gouvernement de Nayib Bukele à respecter les dispositions de cette convention dans le cadre du dialogue social tripartite et à mettre fin aux licenciements massifs de travailleuses et travailleurs du secteur public en dehors de toute procédure régulière.

En conclusion, nous appelons les travailleurs à continuer à promouvoir le dialogue social tripartite et à ne ménager aucun effort pour contribuer au bon fonctionnement du CST.

Membre gouvernementale, Colombie – La Colombie salue les informations fournies par le gouvernement d'El Salvador. Les ministères du Travail ont un rôle fondamental à jouer pour créer un pont entre employeurs et travailleurs. Il est nécessaire qu'ils contribuent ensemble à la construction, qu'il y ait des dialogues ouverts et francs, afin de reconnaître les succès, les accords, mais aussi de respecter les différences. Nous apprécions donc les efforts du gouvernement d'El Salvador pour faire avancer le dialogue social et parvenir ainsi à réactiver le CST.

Notre gouvernement veut croire que l'engagement du gouvernement d'El Salvador, la volonté de tous les acteurs et l'assistance technique de l'OIT profiteront aux institutions du dialogue social et que des progrès pourront être réalisés dans le respect des normes internationales du travail.

Membre employeuse, Costa Rica – Le secteur des employeurs du Costa Rica souhaite appuyer et faire écho aux propos du représentant du secteur des employeurs d'El Salvador. La convention n° 144 est l'une des conventions les plus importantes du point de vue de la gouvernance, car la consultation tripartite est l'une des composantes de l'essence de l'OIT.

Le CST, parmi de nombreuses instances tripartites avec lesquelles un appareil d'Etat d'un pays peut compter, est l'un des plus importants, sinon le plus important. Selon son article premier, l'objectif du règlement du CST d'El Salvador est d'institutionnaliser le dialogue et de promouvoir la concertation économique et sociale entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Il est donc vital de permettre au conseil d'entamer ses sessions et aux organisations les plus représentatives de choisir librement leurs représentants. Conformément à l'article 2 de la convention en discussion, «Tout Membre du BIT qui ratifie cette convention s'engage à mettre en œuvre des procédures garantissant des consultations efficaces entre les représentants des gouvernements, les employeurs et les travailleurs...»

Par conséquent, il convient de rappeler que, parmi la série de mesures définies par la commission de la Conférence de 2018, le gouvernement d'El Salvador a été instamment prié «d'élaborer des normes claires, objectives, prévisibles et juridiquement contraignantes en vue de: assurer la réactivation et le bon fonctionnement du CST.» Pourtant, les initiatives initiées par le gouvernement salvadorien violent les conventions n°s 87, 98 et 144 à travers la désignation de commissions gouvernementales pour les processus électoraux des représentants et l'imposition de critères restrictifs.

L'ANEP étant l'organisation d'employeurs la plus représentative d'El Salvador, le gouvernement ne peut ni ne doit entraver l'élection de ses représentants, non seulement au niveau du conseil, mais aussi dans les autres entités tripartites et paritaires. Les organisations ont le droit de choisir leurs représentants de manière légitime, sans aucune intervention des entités étatiques, dans le respect constant de la sécurité juridique. Dans le cas contraire, il s'agit d'une violation flagrante des conventions susmentionnées.

Il est donc extrêmement important que, lors de l'élaboration de règles claires pour assurer la réactivation et le fonctionnement à part entière du conseil, la présente commission veille à ce que les règlements susceptibles de constituer une violation de l'autonomie et des droits légitimes des organisations représentatives soient amendés.

Quel que soit le gouvernement au pouvoir, il convient de veiller à ce que les organisations puissent choisir librement leurs représentants et que le fonctionnement d'un organe aussi important que le CST soit réactivé de toute urgence.

Observateur, Internationale des services publics – Notre intervention dans le cas d'El Salvador est faite au nom de l'Internationale des services publics (ISP) et de CONTUA, en soutien aux travailleurs salvadoriens victimes de violations permanentes de leurs droits syndicaux. Le cas soulevé par la commission d'experts concerne le non-respect de la

convention n° 144 et aucune solution réelle n'est trouvée au problème de la paralysie du CST dans ce pays d'Amérique centrale. Il s'agit de se débarrasser immédiatement des obstacles au fonctionnement du CST. Il faut établir des règles claires, respectueuses de la liberté syndicale, du droit d'organisation autonome des acteurs sociaux, et de la bonne foi afin d'intégrer les espaces de dialogue et de parvenir à des accords durables.

Nous insistons sur l'importance de la bonne foi lorsqu'il s'agit de promouvoir le dialogue, car les normes juridiques les plus parfaites ne sont d'aucune utilité si les gouvernements et les acteurs sociaux ont du retard dans la désignation des représentants, ne s'accordent pas sur les sujets à traiter ou bloquent le quorum de fonctionnement et la prise de décisions.

Il y a un nouveau gouvernement en El Salvador et, depuis notre mouvement syndical, nous exhortons le Président et son Cabinet à donner la priorité aux recommandations des experts de dialoguer avec les acteurs sociaux et à trouver rapidement une dynamique de travail permettant de relancer les missions du CST.

Mais nous tenons également à souligner que, au sein de cet espace, l'OIT, auprès de ses éminents organes de contrôle, des dizaines de plaintes sont déposées concernant des cas de violation des conventions fondamentales du travail en El Salvador. Nous appelons donc le nouveau gouvernement à donner des réponses, de toute urgence, et à changer l'orientation des politiques du travail qui violent les droits syndicaux.

Nous souhaitons en particulier examiner la situation vécue dans le secteur public et citer à titre d'exemples les syndicats du secteur de l'électricité affiliés à l'ISP, qui dénoncent depuis 2014 des pratiques antisyndicales avec des campagnes de désaffiliation fomentées par les représentants du gouvernement et les menaces de licenciements de travailleurs syndiqués dans certaines entreprises, le démantèlement de la négociation collective conduisant à la dissolution des conventions collectives et au harcèlement des structures syndicales par la judiciarisation systématique des conflits sociaux.

La situation est si grave qu'une procédure avancée de licenciement est engagée, sur la base d'allégations mensongères de l'employeur, à l'encontre de la secrétaire générale du syndicat de l'électricité, la camarade Roxana Maribel Deras Acosta, dans le seul but de la discréditer, elle, mais aussi de discréditer le syndicat auquel elle appartient.

Nous exhortons le gouvernement à s'occuper de cette affaire car, s'il ne le fait pas, nous en ferons notre étendard et nous serons présents au sein de cette commission l'année prochaine au titre de la convention n° 87, après avoir été également présents aux Nations Unies et auprès des organes des droits de l'homme de l'Organisation des Etats américains (OEA), pour réclamer justice et dénoncer les coupables.

Nous avons déjà déclaré que, depuis quelques jours, un nouveau gouvernement est au pouvoir en El Salvador et que nous comprenons que cette nouvelle direction a la possibilité de faire les choses correctement, de renverser la situation et de gérer les relations de travail dans le respect de la liberté syndicale et du dialogue tripartite, et nous attendons des décisions et des signaux dans ce sens.

Le BIT peut collaborer avec le nouveau gouvernement et avec les acteurs sociaux en fournissant une assistance technique. Nous, depuis notre mouvement syndical, sommes disposés à siéger à la table tripartite à condition que les agressions cessent et qu'un climat de respect et de confiance s'installe.

Membre employeur, Chili – Le cas d’El Salvador présente un intérêt, car il concerne une question fondamentale pour cette assemblée; en effet, il est en rapport avec le mécanisme de consultation tripartite visant à promouvoir l’application des normes internationales du travail, inscrit dans la convention n° 144. Conformément à l’objectif poursuivi par cet instrument international, l’adhésion à l’OIT constitue à elle seule un engagement pour les Etats de consulter les acteurs sociaux sur les questions qui les intéressent, afin de promouvoir l’adoption de mesures efficaces au niveau national.

La question dont nous sommes saisis a déjà été examinée par la commission les années précédentes en raison de la défaillance de l’ancien gouvernement d’El Salvador, auquel il avait été ordonné d’adopter une série de mesures réclamées par l’organisation d’employeurs du pays, ainsi que par l’OIE.

Les griefs réitérés sont l’absence d’un véritable dialogue social et l’absence de consultations visant en particulier le CST qui n’a pas été convoqué légalement ni siégé depuis 2013. Le gouvernement actuel doit le réactiver en respectant l’autonomie des organisations les plus représentatives, avec des représentants librement choisis par elles et sans aucune ingérence de la part du gouvernement.

Les quelques mesures adoptées par l’ancien gouvernement n’ont pas la transparence nécessaire au renforcement de la confiance entre les partenaires sociaux; elles se donnent plutôt une apparence de légalité, tout comme la tentative infructueuse d’élection du représentant des employeurs à la Commission des risques du système des pensions, par le biais d’entités fictives créées à cet effet.

Il nous semble que le gouvernement actuel ne peut pas reproduire cette politique pernicieuse. S’il le faisait, cela démontrerait clairement un manque d’estime pour le dialogue social, ce qui minerait la confiance entre les acteurs sociaux.

Compte tenu de ces circonstances, l’OIT et cette commission ne pourraient rester indifférentes, sous peine de conduire à une perte de confiance dans les mécanismes de contrôle. Ce serait une sorte de discrimination par omission, qui pourrait toucher à l’avenir tout autre acteur social d’un pays Membre de l’OIT.

Compte tenu de ce qui précède, nous demandons respectueusement au gouvernement d’El Salvador d’appliquer sans délai la recommandation lui demandant de garantir la liberté et l’autonomie des organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives, s’agissant de la désignation des membres chargés de les représenter au sein des forums de dialogue social, et de s’abstenir de tout acte d’ingérence en la matière.

Membre travailleuse, République dominicaine – Nous soutenons la plainte de la collègue du groupe des travailleurs d’El Salvador, qui signale les dénonciations répétées de violation des droits syndicaux et du droit du travail de ce pays, depuis de nombreuses années. Dans ce cas d’espèce, l’Etat a violé les dispositions de la convention. Cependant, nous voudrions attirer l’attention sur le fait que le gouvernement d’El Salvador permet aux organisations syndicales salvadoriennes de décider de la désignation de leurs représentants dans les organes tripartites, ainsi que de la création du CST.

Nous sommes convaincus que ce nouveau gouvernement sera en mesure de mettre un terme aux actes arbitraires commis au détriment des organisations syndicales salvadoriennes par le gouvernement précédent et qu’il respectera leur autonomie syndicale en laissant place à un dialogue social efficace et productif.

Finalement, nous rappelons au gouvernement d’El Salvador que le dialogue social joue un élément clé en vue d’atteindre les objectifs de l’OIT de promouvoir l’égalité

d’opportunités entre les hommes et les femmes pour obtenir un travail productif et décent dans le respect de la liberté, la sécurité et la dignité.

Membre employeur, Panama – Cette Organisation est fondée sur le tripartisme. L’ignorer au niveau national ou international revient à méconnaître l’essence de l’Organisation internationale du Travail. Ce n’est pas pour rien que l’Organisation exige que les rapports et l’application des conventions internationales tiennent compte de l’avis et de la participation aussi bien des travailleurs que des employeurs.

Lorsqu’un pays ratifie une convention, ce n’est pas pour figurer sur une liste ni pour être acclamé. Au contraire, il est tenu de s’y conformer pleinement et, si nécessaire, de modifier sa législation pour en assurer le respect. El Salvador a ratifié la convention n° 144 et la représentation tripartite doit être choisie librement, indépendamment, par chacune des parties, je répète, par chacune des parties. Si l’une des parties ne procédait pas à la désignation ou, si l’une des parties désignait la représentation des autres parties, la consultation ne serait pas tripartite, ce serait un dialogue avec elle-même. Cela reviendrait à violer le fondement de cette Organisation et l’esprit de la convention.

L’histoire de la violation de la convention par El Salvador a été évoquée par de nombreux orateurs cet après-midi, et je ne veux pas évoquer ces mêmes violations. Je voudrais faire écho à l’objectif présenté par le représentant d’El Salvador, en ce sens qu’il a affirmé son engagement à respecter la loi et à se conformer à la convention.

Un pays qui veut se développer ne peut pas le faire en excluant le dialogue social ou en excluant certains de ses acteurs sociaux du dialogue social, car cela le condamnerait au mécontentement, aux critiques et aux manifestations. Nous voulons croire très sincèrement que la convention sera respectée, que les lois seront modifiées afin que la participation des trois secteurs au dialogue social se réalise sur une base égalitaire; que les autres organes de consultation tripartite soient mis en place, y compris au sein du Conseil du salaire minimum, et nous demandons à cet organe de contrôle d’ordonner au gouvernement de se conformer pleinement à la convention, celle-ci revêtant une importance fondamentale pour cette Organisation.

Membre gouvernementale, Argentine – Mon pays encourage la prédisposition du gouvernement à accepter le renforcement du dialogue social et soutient les initiatives qu’il entreprendra dans le cadre de ses obligations en vertu de cette convention. En particulier, et conformément à ce qui a été exprimé par le GRULAC, nous nous félicitons de la volonté assumée par le gouvernement d’El Salvador de rechercher des solutions tripartites aux problèmes en suspens. L’allocation du ministre atteste de l’engagement d’El Salvador à l’égard des mécanismes de contrôle de l’Organisation. Nous sommes convaincus que les actions entreprises par les nouvelles autorités, avec l’aide de l’OIT, profiteront à tous les secteurs sociaux du pays.

Membre employeur, Honduras – Une fois de plus et pour la troisième année consécutive, la commission connaît à nouveau du cas d’El Salvador pour violation de la convention n° 144, le gouvernement d’El Salvador n’ayant guère déployé d’efforts pour se conformer aux recommandations et conclusions des organes de contrôle de l’OIT.

Nous espérons que le nouveau gouvernement d’El Salvador reverra les différentes observations, recommandations et conclusions émises par les organes de contrôle, en ayant conscience de l’importance de la convention, en tant que convention de gouvernance, dont l’objectif est l’instauration de la justice sociale, la promotion du travail décent et la croissance durable des entreprises, grâce au dialogue social et à la pratique du tripartisme entre gouvernements, organisations représentatives de travailleurs et d’employeurs, essentiel aujourd’hui pour renforcer la cohésion sociale et l’état de droit.

Il est important de rappeler au gouvernement d'El Salvador qu'une consultation tripartite efficace signifie plus qu'un simple échange d'informations: elle doit prendre en compte les avis des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives pour les prises de décisions. Elle doit être un instrument pour l'élaboration de politiques publiques, les organisations pouvant accepter ou rejeter les décisions ou positions finales adoptées par le gouvernement et faire part directement à l'OIT de leurs opinions et de leurs commentaires.

Le manquement à l'application de la convention n° 144 par le gouvernement d'El Salvador est grave, et le mépris manifesté par le gouvernement à l'endroit de l'ANEP, en tant qu'organisation la plus représentative, est inquiétant et constitue une violation de l'article 3 de la convention de différentes manières, notamment par la création d'associations d'entreprises fictives, ne jouissant d'aucune autonomie, preuve d'une absence totale de dialogue social véritable en El Salvador et de la violation de la convention.

C'est pour cela que, cette année encore, nous nous associons à la demande des représentants des employeurs dans le cas d'El Salvador pour rappeler qu'il est du devoir de la Commission de l'application des normes d'exprimer en des termes très clairs, dans ses conclusions, la nécessité pour le nouveau gouvernement d'El Salvador d'agir dans le respect des normes internationales du travail et de reconnaître l'ANEP comme l'organisation d'employeurs la plus représentative d'El Salvador, et de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser les actes de violence contre la représentation des employeurs d'El Salvador.

Membre employeuse, Argentine – Nous suivons, avec attention et espoir, les déclarations du gouvernement d'El Salvador quant à sa volonté de mettre en place dans les plus brefs délais le Conseil supérieur du travail d'El Salvador.

La région compte de nombreux exemples montrant les bienfaits de l'appui technique du Bureau ainsi que de ses bureaux régionaux ou nationaux, la collaboration avec leurs équipes pour les pays connaissant des situations similaires à celle du pays qui nous occupe en vue du renforcement des capacités des partenaires sociaux à assurer le respect des règles du dialogue social - exempt de toute intimidation - et à garantir le plein respect de la liberté syndicale et de l'autonomie des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Nous espérons donc que l'opportunité de travailler à la création des conditions nécessaires pour garantir le respect de la convention n° 144, et pour garantir la représentation appropriée des organisations légitimes d'employeurs dans les différentes instances de dialogue social sera saisie.

Membre employeur, Mexique – Nous regrettons que le gouvernement n'ait toujours pas reconnu son défaut d'application de la convention. Il n'est pas possible de corriger un problème s'il n'est pas identifié et reconnu. Nous ne parlons pas d'une chose mineure, il s'agit de l'exécution d'une obligation qui constitue le cœur de cette Organisation: le dialogue social, et la consultation tripartite qui permet de reconnaître et d'identifier les interlocuteurs, à savoir les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, et non les organisations illégitimes, non représentatives, avec lesquelles il est impossible d'établir un équilibre réel et d'atteindre les objectifs de cette convention, et ce afin de garantir des consultations effectives.

Pour y parvenir, le gouvernement doit instaurer un climat de confiance, exempt de toute ingérence, de la vie interne des organisations, dans le plein respect de l'état de droit. Dans les explications qu'il a formulées, le gouvernement atteste de sa volonté de respecter ses obligations en tant qu'Etat Membre de cette Organisation. Et le gouvernement doit savoir que cette commission et cette Organisation attendent de sa part des actes, des faits, comme preuves de cet intérêt, donnant effet à ses intentions louables. Il pourrait commencer par constituer les organes tripartites mentionnés dans le rapport de la commission d'experts.

Il existe des preuves du défaut d'application par le gouvernement, des témoignages des secteurs dans ce sens, et le fait patent du dysfonctionnement constant et de la marginalisation des organes tripartites. J'attire l'attention sur le fait que le gouvernement ne démontre pas la sincérité de ses prétendues intentions. A ce jour, il n'a pas été en mesure de présenter à la commission des rapports solides, à tout le moins une feuille de route assortie de délais et d'objectifs clairement définis, mesurables et vérifiables. Il faut lui adresser une demande impérative en utilisant tous les moyens à disposition de cette commission pour l'obliger à remédier à cette situation intolérable.

Représentant gouvernemental – En tant que gouvernement aux responsabilités depuis quelques jours à peine, nous savons que le problème des gouvernements sortants n'est pas inhérent à notre pays, mais qu'il se pose aux yeux du monde et de la communauté internationale. Et la prise de conscience la plus tangible du peuple salvadorien à cet égard s'est concrétisée précisément par un changement de gouvernement.

Nous avons alors pris l'engagement ferme, total et inébranlable, de réactiver immédiatement le fonctionnement du CST, de permettre le déroulement, dans le pays, d'élections libres et exemptes de toute ingérence, contrairement aux conduites passées de la part des uns comme des autres.

Nous déclarons également clairement et catégoriquement que toutes les consultations seront menées de manière tripartite, et une des premières décisions annoncées au cours des entretiens accordés concerne tous les projets de loi qui n'ont pas débouché sur un consensus tripartite et qui relèvent de l'Assemblée législative. En vertu du portefeuille d'Etat de ce ministère, nous avons pris la décision de retirer les initiatives et avant-projets de loi, tant qu'ils ne sont pas discutés de manière tripartite avec tous les acteurs. Ce sont des décisions concrètes que nous avons déjà mises en application. Nous les avons proposées et en avons discuté lors de réunions permanentes avec l'ANEP et avec les organisations syndicales.

Je tiens à souligner, à répéter et à réaffirmer que l'engagement du gouvernement est cohérent eu égard à un devoir et à une dette historique héritée par notre pays. Et mon propre engagement, en ma qualité de ministre, est solide et en cohérence avec ce que je faisais auparavant. L'OIT était perçue d'un point de vue personnel, selon une approche intrinsèquement syndicale mais, aujourd'hui, avec ce portefeuille étatique, nous ne pouvons pas agir différemment, en contradiction avec notre ligne de conduite.

Aujourd'hui, nous souhaitons nous présenter à chacun d'entre vous, comme nous l'avons fait dans le cadre de cet engagement et comme je m'en suis entretenu avec le Directeur général du BIT, M. Guy Ryder. L'assistance technique et la coopération du BIT sont nécessaires et pertinentes, car en plus de son soutien juridique et technique, elle est le gage de la réalisation de nos accords.

Afin d'atteindre les objectifs d'une pleine application des normes de cette Organisation, je suis fermement convaincu que la supervision par cette organisation est importante et essentielle en tant que garantie des engagements que nous prenons maintenant, et le meilleur message de notre gouvernement est ma présence aujourd'hui en tant que représentant de l'Etat salvadorien.

Je le déclare clairement et catégoriquement, nous sommes venus aujourd'hui devant cette Organisation prestigieuse par son caractère juridique et international, pour nous acquitter de toute dette historique, de par sa connotation juridique, mais aussi parce que, nous tous qui aimons ce pays devons être solidaires et unis, et prendre les employeurs, les travailleurs et l'Etat dans nos bras; et l'Etat doit jouer le rôle qui est le sien, et ne pas s'immiscer dans un secteur ou dans la sphère des acteurs, mais être le facilitateur du large consensus d'une nation pour faire avancer le pays.

Membres travailleurs – Je remercie toutes celles et ceux qui ont nourri nos discussions par leurs observations et remarques. Nous prenons également note des informations communiquées par le gouvernement. Nous l'appelons à assurer une application pleine et entière de la convention. Il s'agit d'une convention prioritaire qui matérialise le principe de tripartisme fondamental à notre Organisation.

Au nom du groupe des travailleurs, j'insiste particulièrement sur deux points. Premièrement, le CST doit être composé des membres librement choisis par les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Il n'appartient pas au gouvernement d'interférer dans ce processus, car cela constitue une atteinte grave à la convention n° 144. Deuxièmement, nous invitons le gouvernement à mettre en place des mécanismes de consultation efficaces permettant à toutes les organisations d'exprimer leur point de vue.

Nous avons noté qu'un nouveau président a accédé aux responsabilités de ce pays. Nous souhaitons vivement qu'une nouvelle dynamique soit enclenchée. Les défis et enjeux sont importants et il est grand temps de s'y atteler. Afin d'aider le gouvernement dans son entreprise, nous lui suggérons d'accepter une mission de contact du Bureau international du Travail.

Membres employeurs – Nous avons apprécié cette discussion et nous remercions les gouvernements, les travailleurs et nos collègues employeurs pour leurs interventions. Nous prenons bonne note de l'attitude proactive du gouvernement. Nous espérons sincèrement que le ministre ainsi que les autres autorités du gouvernement salvadorien mettront en application les mesures adoptées pour donner effet aux paroles encourageantes que nous avons entendues cet après-midi. Comme nous l'avons déjà dit, vous avez l'opportunité historique de changer le cours des choses en El Salvador en valorisant le dialogue social, qui est le moyen de parvenir à la bonne gouvernance et à la stabilité des accords conclus, mais qui est également une fin en soi, l'un des piliers de tout système démocratique.

Nous sommes également convaincus que les représentants du gouvernement d'El Salvador ont clairement compris les préoccupations légitimes des employeurs, très similaires à celles exprimées par les travailleurs, à savoir: l'ingérence du gouvernement dans l'élection des représentants au sein du CNSM, de l'INSAFORP, de la SIGET et d'autres organes tripartites, ainsi que le blocage du CST. Pour changer cette situation, le gouvernement aurait pu promouvoir les modifications législatives en vue d'une réglementation appropriée du CST, mais il ne l'a pas fait. Nous sommes également préoccupés, encore plus particulièrement, par les actes d'intimidation et de violence dirigés contre des dirigeants d'entreprises et leurs organisations.

Nous espérons donc que cette commission demandera une nouvelle fois au gouvernement d'El Salvador d'élaborer d'urgence, en consultation avec les acteurs sociaux, des normes assurant le fonctionnement du CST, ainsi que la relance des activités de cet organe de consultation par la désignation de ses membres, et de faire de même s'agissant des autres entités tripartites de ce pays; de garantir également l'intégrité physique des dirigeants des organisations d'employeurs ainsi que la sécurité de leurs installations. Nous rappelons au gouvernement la possibilité de bénéficier de l'assistance technique du Bureau et nous l'exhortons à fournir aux experts, avant leur réunion de 2019, des informations au sujet de la mise en œuvre des conclusions antérieures de la commission.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des déclarations orales du représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte les exposés du gouvernement et la discussion qui a eu lieu, la commission demande au gouvernement de:

- **s'abstenir de s'ingérer dans la constitution des organisations de travailleurs et d'employeurs et 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 organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des règles légalement contraignantes, claires, objectives et prévisibles pour une réactivation et un fonctionnement à part entière du Conseil supérieur du travail (CST);**
- **réactiver sans délai le CST et d'autres entités tripartites, en respectant l'autonomie des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, et au moyen du dialogue social, afin d'assurer leur fonctionnement à part entière sans ingérence;**
- **continuer à se prévaloir sans délai de l'assistance technique du BIT.**

La commission prie le gouvernement d'élaborer, en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, un rapport détaillé sur l'application de la convention en droit et dans la pratique et de soumettre celui-ci à la commission d'experts avant sa prochaine session en novembre 2019.

La commission prie instamment le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs de l'OIT avant la 109^e session de la Conférence internationale du Travail.

Représentant gouvernemental – Merci à nos amis du GRULAC, à l'Union européenne pour le soutien total manifesté à notre pays, et surtout pour un message de foi et de confiance au nouveau gouvernement, partant du principe que toutes ces allégations et tous ces signalements s'adressent à un gouvernement antérieur, et pas au nôtre qui est entré en fonction le 1^{er} juin.

Nous avons pris la décision, avec le Président de la République, et en ma qualité de ministre, de fondre toutes ces conclusions d'aujourd'hui dans une liste de priorités pour notre gouvernement. Ici sont présents les travailleurs et le groupe des employeurs, et cet engagement est, du modeste point de vue de notre pays, un engagement auquel nous souscrivons aux yeux du monde et devant tous et chacun de vous en ce moment et qui restitue l'esprit ainsi que les conclusions de nos réunions bilatérales, pour lesquelles nous remercions personnellement le Directeur général, M. Guy Ryder, de nous avoir reçus. Nous nous sommes également réunis avec M. Kalula et avec différentes instances de l'OIT, exprimant de prime abord notre souci de cohérence, comme nous l'avons démontré pendant la plénière, par notre constance et en nous montrant totalement prêts, en tant que gouvernement, à faire aboutir avec force toutes ces conclusions.

Nous sommes pleinement satisfaits des conclusions adoptées par la commission parce que cela signifie qu'elles correspondent non seulement à une nouvelle vision de notre gouvernement, mais aussi que l'assistance technique et la mission de contacts directs nous garantissent non seulement une collaboration et un appui technique, mais aussi une vérification et un contrôle de la bonne mise en œuvre de ces conclusions dont nous, en tant que gouvernement, ne pouvons que nous féliciter.

Pour terminer, nous déclarons à la face du monde entier que nous ne voulons pas perdre de temps à évaluer les pratiques du passé, si ce n'est dans un sens positif, pour nous concentrer sur le présent et construire des piliers et des fondements plus démocratiques dont une nation comme notre pays a besoin.

Nous sommes totalement convaincus que la structure tripartite est celle qui nous garantira de pouvoir aller de l'avant et faire progresser notre pays. Mais, en plus, nous nous engageons, Monsieur le Président, à mettre aussi en place toutes les instances qui, à un moment ou à un autre, s'avèrent nécessaires sous une forme de consensus tripartite ou en associant d'autres acteurs afin de faire progresser notre programme national et de garantir aussi une bureaucratie réduite au minimum, nous permettant ainsi de démêler bon nombre de nos problèmes comme des Salvadoriens travaillant tous main dans la main.

Nous tenons à exprimer notre reconnaissance au GRULAC, à l'Union européenne et aux pays qui, à titre individuel, nous ont apporté leur total soutien et nous ont accordé leur confiance. Nous voulons leur dire que nous ne les décevrons pas et les remercier pour leur confiance.

ETHIOPIE (ratification: 1999)

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

Informations fournies par le gouvernement

Contexte

Le gouvernement de l'Éthiopie est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 108^e session et de répondre de manière complète aux commentaires émis par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations à propos de l'application de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

En conséquence, le gouvernement de l'Éthiopie a pris bonne note des observations de la commission d'experts relatives à l'application de la convention n° 138 et souhaite décrire de manière complète les mesures nécessaires adoptées et les progrès accomplis au vu des commentaires de la commission à propos de l'application de la convention.

1. Contexte national

L'Éthiopie compte environ 100 millions de citoyens, ce qui en fait le deuxième pays le plus peuplé de l'Afrique. Elle compte une population jeune en pleine expansion, et les enfants de moins de 15 ans représentent plus d'un tiers du nombre total des habitants.

Le pays suit un processus de réforme destiné à garantir la paix, la démocratie et la bonne gouvernance, et à parvenir à une croissance économique générale, inclusive et soutenue. Dans cette optique, le gouvernement s'est pleinement et fructueusement engagé à améliorer le bien-être de la population éthiopienne et à accélérer la transition de l'Éthiopie vers un statut de pays à revenu moyen. Au cours des dix dernières années l'économie éthiopienne a connu une croissance à deux chiffres, et ces dernières années, le pays a été considéré comme l'une des économies croissant le plus rapidement au monde. Au cours de cette période, une attention particulière a été portée à l'amélioration des infrastructures économiques et sociales et à la promotion de dépenses favorables aux pauvres dans les domaines de l'éducation, de la santé et dans d'autres services en vue d'améliorer le bien-être des citoyens.

En ce qui concerne le travail, le gouvernement a travaillé en étroite collaboration avec les agences des Nations Unies, les partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales (ONG) pour résoudre des problèmes liés au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des personnes. Des progrès significatifs ont été accomplis au niveau politique et en ce qui concerne la sensibilisation du public au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des personnes dans le pays. Le Plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants et la Directive relative aux jeunes travailleurs figurent parmi les instruments juridiques qui ont été adoptés depuis 2013.

En 2015, le Parlement a approuvé une loi complète contre la traite pour renforcer la législation existante, punir les délits relevant de la traite et fournir un soutien aux victimes, y compris aux enfants. La Proclamation relative à l'emploi à l'étranger prévoit également des sanctions en cas de recrutement illégal, renforce le contrôle des agences pour le recrutement à l'étranger et étend la protection aux victimes potentielles.

Dans le contexte national décrit ci-dessus, les résultats et les progrès enregistrés sur la voie de l'application de la convention n° 138 en Éthiopie sont décrits dans la partie ci-dessous compte tenu des observations de la commission.

2. Progrès réalisés dans l'application de la convention n° 138

2.1. Article 2, paragraphe 1, de la convention: champ d'application et application dans la pratique

La première observation formulée par la commission d'experts porte sur les champs d'application différents de la convention et des lois nationales, surtout la loi sur le travail, qui ne protège pas tous les enfants de moins de 14 ans, et particulier les enfants qui travaillent en dehors d'une relation d'emploi formelle, comme ceux qui travaillent à leur propre compte ou dans l'économie informelle, qui devraient bénéficier de la protection prévue par la convention.

A ce propos, le gouvernement est invité à examiner les dispositions applicables de la loi sur le travail afin de combler ces lacunes et à prendre les mesures nécessaires pour renforcer les capacités de l'inspection du travail et étendre la portée de son action à l'économie informelle en vue d'y garantir la protection des travailleurs en général et des enfants en particulier.

Ayant pris note des observations de la commission à propos des différences entre le champ d'application de la convention et l'application dans la pratique, le gouvernement souhaite transmettre les informations suivantes à propos des progrès accomplis pour l'heure en lien avec les commentaires de la commission d'experts:

- a) En ce qui concerne la loi sur le travail, le gouvernement a pris l'initiative d'étendre les services de conseil en matière de travail au secteur informel en comblant les écarts entre le champ d'application de la convention et l'application dans la pratique, pour protéger les droits de tous les travailleurs, y compris les jeunes travailleurs, et éviter que des enfants travaillent en dehors d'une relation d'emploi formelle, comme ceux qui travaillent à leur propre compte ou dans l'économie informelle.
- b) Le gouvernement s'efforce également dans la mesure du possible de renforcer le système d'inspection du travail du pays pour que ses services soient effectivement accessibles à toutes les entreprises et à tous les lieux de travail pour veiller à la pleine application de la convention et de la législation nationale du travail, avec une attention particulière pour le travail des enfants et le travail forcé.
- c) Il convient aussi de voir positivement l'initiative du gouvernement de mener une enquête nationale sur le travail des enfants (2015), dont les résultats fournissent des informations fiables et opportunes pour adopter des mesures politiques avisées relatives au travail des enfants. Le gouvernement estime par conséquent que l'enquête nationale sur le travail des enfants est une réussite en soi.

2.2. Article 2, paragraphe 3: âge de fin de scolarité obligatoire

Considérant que l'enseignement obligatoire est l'un des moyens les plus efficaces de lutter contre le travail des enfants, la commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que l'enseignement soit obligatoire jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi, soit 14 ans. Elle le prie également de redoubler d'efforts pour augmenter les taux de scolarisation et faire reculer les taux d'abandon scolaire pour l'éducation primaire afin d'éviter que les enfants de moins de 14 ans ne travaillent.

L'amélioration et l'extension de l'éducation primaire occupent une place de choix dans le programme de développement du gouvernement et des organisations bilatérales et multilatérales. La déclaration des Nations Unies visant à faire de l'éducation primaire un «droit de l'homme universel» a clairement constitué une étape importante en ce sens, suivie de l'inclusion d'un droit à l'éducation dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et dans d'autres traités légalement contraignants.

Reconnaissant que le droit à l'éducation est un droit de l'homme, l'Ethiopie est partie à plusieurs conventions et traités internationaux et a donc redoublé d'efforts pour harmoniser sa législation nationale avec les dispositions des différents traités internationaux en vue de remplir ses obligations dans le domaine de l'éducation. L'Ethiopie s'est engagée à réaliser l'objectif d'une éducation primaire pour tous et travaille sans relâche à étendre l'accès à l'éducation, à réduire les gaspillages dans le secteur (efficacité), à en garantir l'égalité et à en améliorer la qualité. La principale priorité du gouvernement est de parvenir à une éducation primaire universelle et de qualité pour toute la population en âge scolaire, et il a clairement énoncé sa détermination dans sa politique sur l'éducation et la formation et dans ses stratégies du programme de développement de l'éducation (ESDP).

En Ethiopie, la mise en œuvre de la politique d'éducation et de formation, ainsi que des ESDP, et l'engagement du gouvernement à parvenir à une éducation primaire universelle ont permis d'aboutir aux résultats suivants:

- a) Le nombre d'écoles primaires est passé de 33 373 en 2014-15 à 36 466 en 2017-18.
- b) Le taux net de scolarisation est passé de 94,3 pour cent en 2014-15 à 100 pour cent en 2017-18, ce qui signifie que la cible relative au taux net de scolarisation pour le niveau primaire a été entièrement atteinte.
- c) Quant à l'efficacité de l'éducation primaire, l'indice de parité est passé d'environ 0,7 en 1999-2000 à 0,90 en 2017-18, alors que le taux d'abandon scolaire s'est amélioré, passant de 18 pour cent en 2008-09 à 9 pour cent en 2013-14.

L'enquête nationale sur le travail des enfants (2015) a révélé que le taux de fréquentation scolaire des enfants de 5 à 17 ans était de 61,3 pour cent. Il est néanmoins intéressant de noter que, dans les zones pastorales, les enfants déscolarisés et qui ont décroché ne travaillent pas forcément, puisqu'il peut s'agir d'enfants qui déménagent d'un lieu à un autre avec leur famille (en raison de leur style de vie) et qui ont accès à des «écoles mobiles» disponibles pour les enfants des communautés pastorales.

En outre, surtout dans les zones rurales (pour de multiples raisons), les enfants déscolarisés et qui ont décroché peuvent rester chez eux avec leur famille plutôt que de chercher un emploi, car les valeurs sociales et culturelles qui lient les parents à leurs enfants sont très fortes.

Cela dit, certains éléments – comme l'accessibilité, l'égalité, l'efficacité, la qualité et le financement de l'éducation primaire – doivent encore être examinés pour les améliorer afin de garantir la réalisation pérenne de l'objectif de l'éducation primaire pour tous en Ethiopie.

2.3. Article 3: âge minimum d'admission aux travaux dangereux, définition de ces travaux et application dans la pratique

La commission fait observer qu'un nombre important d'enfants de moins de 18 ans sont occupés à des travaux dangereux et prie instamment le gouvernement de redoubler d'efforts pour veiller à ce que, dans la pratique, les enfants de moins de 18 ans n'effectuent pas de travaux dangereux, ni en zone urbaine ni en zone rurale. Elle prie également le gouvernement de fournir des informations à cet égard. Elle le prie également d'indiquer si une nouvelle liste de types de travail dangereux a été adoptée et d'en transmettre une copie.

Le gouvernement prend note des observations de la commission concernant l'âge minimum d'admission aux travaux dangereux et l'application dans la pratique et tient à communiquer les informations suivantes quant aux progrès réalisés sur les points susvisés.

- a) La loi nationale sur le travail, récemment révisée et soumise à l'autorité compétente pour adoption, relève l'âge minimum d'admission au travail de 14 à 15 ans et exclut les jeunes du marché du travail en vue de protéger leur bien-être. En conséquence, les limites d'âge concernant les jeunes travailleurs en vertu de la loi sur le travail révisée concerneront la tranche des 15-17 ans, contre celle des 14-17 ans à l'heure actuelle. A cet égard, la révision de la loi sur le travail peut permettre de retirer des enfants déjà occupés à des travaux dangereux et d'interdire que d'autres enfants ne commencent à en effectuer.
- b) Comme soulevé par la commission, une directive contenant la liste des activités interdites aux jeunes travailleurs a été révisée en consultation avec les partenaires sociaux et publiée par le ministère du Travail et des Affaires sociales en 2013. Elle est en vigueur depuis lors.

3. Demande d'assistance technique du BIT

L'expérience a montré qu'un système d'inspection du travail dynamique et qui fonctionne bien passait par une application pleine et durable de la convention dans toutes les activités économiques. En outre, le dialogue social et les consultations tripartites peuvent également contribuer à la mise en œuvre effective de la convention.

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement prie instamment le BIT de l'aider à consolider le système national d'inspection du travail (par exemple en contribuant à la numérisation des services de l'inspection du travail) et à renforcer les capacités institutionnelles des mandants afin que ceux-ci participent pleinement et effectivement à l'application de la convention.

4. Conclusion

Au vu des informations qui précèdent, le gouvernement de l'Ethiopie estime que des progrès et des avancées louables ont été accomplis (conformément aux commentaires et aux observations de la commission) sur la voie de l'application de la convention sur l'âge minimum dans le pays, même si la situation peut encore être améliorée dans certains domaines.

Le gouvernement de l'Ethiopie souhaiterait saisir cette occasion pour dire son engagement en faveur de la pleine application de la convention précitée et d'autres instruments de l'OIT dans la mesure du possible. L'assistance technique du BIT et l'aide apportée par d'autres partenaires de développement à l'Ethiopie à cet égard sont également essentielles pour parvenir à la justice sociale et au travail décent pour tous.

Enfin, si les informations qui figurent dans le présent rapport ne répondent pas aux attentes de la commission au vu des observations relatives à l'application de la convention, le gouvernement de l'Éthiopie est prêt à fournir toute autre information supplémentaire demandée.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – Je prends la parole pour donner des informations sur les progrès réalisés à la lumière des observations et commentaires formulés par la Commission de l'application des normes concernant l'application de la convention n° 138 en Éthiopie. Mon gouvernement a pris note des observations de la commission d'experts concernant l'application de la convention en Éthiopie, fondées sur les données d'une enquête indépendante de l'Agence statistique centrale de l'Éthiopie réalisée en 2015 et publiée en décembre 2018. J'aimerais simplement fournir les renseignements nécessaires sur les mesures qui sont prises et sur les progrès obtenus à cet égard après la réalisation de l'enquête. Nous sommes très conscients de l'importance du mécanisme de supervision de l'OIT en tant que plateforme sans équivalent pour évaluer l'application des normes du travail d'une manière qui tienne compte de l'universalité, de l'interdépendance et de l'indivisibilité des droits humains et des droits du travail. Pour un pays comme l'Éthiopie, actuellement engagé dans un processus de réforme en profondeur visant à revitaliser l'exercice des droits de l'homme, en particulier des droits de l'enfant, cette plateforme nous offrira une excellente occasion de débattre des progrès que nous avons réalisés et des défis auxquels nous avons été confrontés dans nos efforts pour protéger les droits du travail en général et les droits de l'enfant en particulier, et de tirer des enseignements de ces progrès. C'est dans cet esprit que j'interviens.

Avec une population estimée à 100 millions d'habitants, l'Éthiopie est le deuxième pays le plus peuplé d'Afrique, et elle compte une population croissante d'adolescents et d'enfants de moins de 15 ans qui représente aujourd'hui plus du tiers de sa population totale. La Constitution éthiopienne, qui est la loi suprême du pays, a incorporé dans les lois nationales les droits de l'homme internationaux, y compris les instruments relatifs aux droits de l'enfant, ratifiés par l'Éthiopie. En outre, diverses lois nationales telles que le Code civil, le Code pénal, le Code de la famille et le Code du travail contiennent des dispositions qui protègent les enfants contre le travail. Le Parlement a également adopté une loi globale de lutte contre la traite des êtres humains afin de renforcer la législation existante en la matière, de sanctionner les infractions liées à la traite et d'apporter un soutien aux victimes de la traite, y compris les enfants. Notre loi nationale sur l'emploi à l'étranger prévoit également des sanctions en cas de recrutement illégal, renforce la surveillance des agences de recrutement à l'étranger et offre une protection accrue aux victimes potentielles, notamment les enfants.

L'Éthiopie souscrit également aux instruments internationaux qui concernent spécifiquement la protection des droits de l'enfant, tels que la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, 1989; la convention (n° 138) de l'OIT sur l'âge minimum, 1973; la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, pour n'en citer que quelques-uns.

Nous avons également des politiques et des programmes nationaux qui traitent du travail des enfants, notamment la Politique nationale de protection sociale, la Politique nationale de l'emploi, la Politique nationale de sécurité et de santé au travail, la Politique d'éducation et de formation, le Plan d'action national pour les enfants, le Plan d'action national contre les violences sexuelles à l'encontre des enfants et contre leur exploitation sexuelle et le Plan national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants.

Bien que nous disposions de lois et de politiques complètes et solides, il nous reste encore des défis à relever pour les mettre en œuvre pleinement, comme nous l'avons prévu. Aujourd'hui, l'Éthiopie est engagée dans un processus de réforme visant à garantir la paix, la démocratie et la bonne gouvernance, et à obtenir une croissance inclusive et durable. A cet effet, le gouvernement éthiopien s'est pleinement engagé à améliorer le bien-être du peuple éthiopien et à accélérer la marche du pays vers un niveau de revenu intermédiaire d'ici à 2025, et il a accompli des progrès significatifs dans ce sens. Au cours de cette période, une attention particulière a été accordée à la modernisation des infrastructures économiques et sociales et à l'augmentation des dépenses en faveur des pauvres dans les domaines de l'éducation, de la santé et d'autres services pour améliorer le bien-être de la population. Le gouvernement éthiopien est fermement convaincu que le renforcement du système de protection sociale et la réforme du système en place pour protéger les enfants contre l'exploitation par le travail doivent être prioritaires pour créer une nation prospère et stable.

Après ce bref historique de la réforme en cours en Éthiopie, je voudrais à présent revenir sur les réalisations et les progrès accomplis dans l'application de la convention en Éthiopie, compte tenu des observations de la commission. En ce qui concerne l'observation de la commission d'experts sur l'écart entre le champ d'application de la convention et le droit interne, le gouvernement est invité à revoir les dispositions pertinentes de la législation du travail afin de combler cet écart, et à prendre les mesures nécessaires pour renforcer les capacités de l'inspection du travail et élargir son champ d'intervention à l'économie informelle afin de protéger dans ce secteur les droits du travail en général et ceux des enfants âgés de moins de 15 ans en particulier. La loi sur le travail en cours de révision a été approuvée par le Cabinet et devrait être ratifiée par le Parlement très prochainement. A cet égard, je tiens à attirer l'attention de la commission sur le fait que, en raison des différences socioculturelles et économiques qui existent dans le monde, le problème du travail des enfants demeure un défi non seulement pour l'Éthiopie, mais aussi pour le reste du monde, en particulier les pays en développement. Cela dit, le gouvernement prend toutes les mesures possibles pour s'attaquer au problème du travail des enfants en Éthiopie.

Premièrement, des efforts concertés sont déployés pour renforcer le système d'inspection du travail dans le pays afin de veiller à ce que ces services soient efficacement accessibles à toutes les entreprises et tous les lieux de travail en vue de la pleine application de la convention et de l'application des lois nationales, en mettant davantage l'accent sur le travail des enfants, le travail forcé et la traite des personnes. Deuxièmement, une initiative est en cours pour étendre les services consultatifs en matière de travail au secteur informel afin de combler l'écart entre le champ d'application de la convention et l'application des lois nationales, dans le but de protéger les droits de tous les travailleurs, y compris les jeunes travailleurs, et d'empêcher les enfants de moins de 15 ans de travailler en dehors d'une relation professionnelle formelle, tels que ceux travaillant pour leur propre compte ou dans le secteur informel. Troisièmement, le pays dispose d'un cadre juridique et politique favorable pour faciliter le passage de l'économie informelle à l'économie formelle afin que les services d'inspection du travail puissent être accessibles à ce secteur.

La deuxième observation de la commission concerne l'enseignement obligatoire. Reconnaissant que le droit à l'éducation est un droit de l'homme, l'Éthiopie est déterminée à réaliser l'Éducation primaire pour tous (EPT) et, à cette fin, le gouvernement s'emploie sans relâche à élargir l'accès à l'éducation, à réduire le gaspillage, à assurer l'équité et à améliorer la qualité de l'éducation, ce qui est

clairement énoncé dans la Politique d'éducation et de formation et dans les Programmes de développement du secteur éducatif (ESDP). La mise en œuvre de cette politique et de ces programmes a permis, conjointement avec les plans nationaux de développement, d'obtenir les résultats suivants en Ethiopie: i) le nombre d'écoles primaires est passé de 33 373 en 2014/15 à 36 466 en 2017/18; ii) les taux nets de scolarisation sont passés de 94,3 pour cent en 2014/15 à près de 100 pour cent en 2017/18, avec un indice de parité des sexes (IPS) de 0,9, ce qui implique que davantage doit être fait pour améliorer la scolarisation des filles dans l'enseignement primaire; iii) le taux d'abandon scolaire dans l'enseignement primaire a légèrement diminué, passant de 11,7 pour cent en 2015/16 à 11,3 pour cent en 2016/17. Là encore, cela implique la nécessité d'améliorer la qualité de l'enseignement primaire dans le pays.

Les progrès susmentionnés ont été obtenus grâce au ferme engagement du gouvernement, qui est intervenu de manière significative jusqu'à présent. Parmi les différentes interventions, le programme d'alimentation scolaire a été considéré comme l'un des programmes phares pour les élèves du primaire. Les faits montrent que l'alimentation scolaire, complétée par des interventions spécifiques ciblant particulièrement les filles, a considérablement amélioré l'inclusion, la participation et les résultats scolaires. Plus précisément, une amélioration de la scolarisation et un indice de parité entre les sexes plus favorable ont été obtenus et les taux d'abandon et de redoublement scolaires ont été constamment réduits. Considérant que la pauvreté est l'un des facteurs qui empêchent les enfants d'aller à l'école, notre gouvernement, en collaboration avec différents partenaires du développement, a mis en place un programme connu sous le nom de Programme de filet de sécurité productif (PSNP) visant à permettre aux ruraux pauvres confrontés à une insécurité alimentaire chronique de résister aux chocs, de créer des actifs et de devenir autonomes en matière alimentaire. De même avons-nous élaboré un programme de filet de sécurité productif urbain pour améliorer les revenus des ménages pauvres ciblés et mettre en place des mécanismes de filet de sécurité rural-urbain qui ont aidé à instaurer un système de protection sociale, ce qui a un impact positif sur les moyens de subsistance des ménages et entraîne une utilisation croissante des moyens d'éducation. En outre, pour combler les lacunes en matière d'accès à l'éducation et de qualité de l'éducation, la Feuille de route éthiopienne pour le développement de l'éducation pour la période 2018-2030, récemment élaborée, est en cours d'examen en vue d'améliorer le système éducatif du pays. D'autre part, étant donné que la mobilité est un mode de vie inhérent aux communautés pastorales et semi-pastorales d'Ethiopie, et pour elles un moyen de survie, les écoles mobiles, parmi d'autres modalités d'Education de base alternative (ABE), sont devenues un moyen supplémentaire de dispenser une éducation aux enfants non scolarisés et difficiles à atteindre dans ces communautés. Cela dit, il y a des points tels que l'accessibilité, l'équité, l'efficacité, la qualité et le financement de l'enseignement primaire qui devraient être examinés plus avant et améliorés afin que l'objectif de l'enseignement primaire pour tous soit atteint et maintenu en Ethiopie.

La troisième et dernière observation de la commission concerne l'âge minimum d'admission aux travaux dangereux, la détermination de ces travaux, et l'application dans la pratique de l'âge minimum. A cet égard, je souhaite fournir les informations suivantes sur les progrès réalisés dans le traitement de cette question: i) la loi nationale sur le travail, récemment révisée, qui est soumise à l'autorité compétente pour adoption éventuelle, relève l'âge minimum d'admission à l'emploi des jeunes de 14 à 15 ans et les exclut du marché du travail afin de protéger leur bien-être. En conséquence, la limite d'âge pour les jeunes travailleurs, conformément à la loi révisée sur le travail, sera fixée à la

tranche d'âge des 15-17 ans. La révision de la loi sur le travail à cet égard a pour effet de soustraire aux travaux dangereux les enfants qui les effectuent déjà et d'interdire de nouvelles admissions auxdits travaux; et ii) comme l'a demandé la commission, une directive établissant la liste des activités interdites aux jeunes travailleurs a été révisée en consultation avec les partenaires sociaux et publiée par le ministère du Travail et des Affaires sociales en 2013, et elle a été appliquée depuis lors. Une copie de la liste est disponible pour soumission à la commission.

Nous avons appris que l'application pleine et durable de la convention dans toutes les activités économiques du pays exige un système d'inspection du travail dynamique et qui fonctionne bien ainsi qu'un dialogue social tripartite efficace. A cet effet, nous attendons avec intérêt l'appui technique du BIT pour la pleine application de la convention. Nous avons également besoin du soutien du BIT aux efforts que nous déployons pour transformer l'économie informelle en économie formelle. Sur la base des informations que j'ai essayé de fournir ci-dessus, mon gouvernement est d'avis que des progrès significatifs ont été accomplis, conformément aux commentaires et observations de la commission, en vue de faire progresser l'application de la convention en Ethiopie, même s'il y a encore des points à améliorer.

Enfin, je souhaiterais saisir cette occasion pour affirmer l'engagement de mon gouvernement à appliquer pleinement la convention et les autres instruments de l'OIT dans la mesure du possible. Nous pensons que l'appui technique du BIT et l'assistance des autres partenaires du développement à cet égard sont d'une grande importance pour promouvoir la justice sociale et le travail décent pour tous. En tant que Membre fondateur de l'OIT, l'Ethiopie a l'ambition de mettre fin au travail des enfants et de faire en sorte que personne ne soit laissé pour compte, afin que l'avenir du travail soit centré sur l'être humain et que, ainsi, les droits de l'humanité tout entière soient respectés.

Membres travailleurs – La lutte contre l'exploitation économique des enfants est au cœur du mandat de l'OIT. C'est une préoccupation centrale de l'OIT depuis sa création. En effet, dès 1919, une première norme régissant l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le secteur de l'industrie fut adoptée, et au fil des années les normes internationales portant sur l'âge minimum se sont multipliées dans de nombreux secteurs.

C'est en 1973 que la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, à vocation intersectorielle fut adoptée. Cet instrument invite les Etats Membres à mettre en place une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants. Fixer un âge minimum d'admission à l'emploi, c'est s'assurer que les enfants sont en mesure de fréquenter l'école, réglementer les formes d'activités économiques qui leur sont permises et protéger leur santé et leur sécurité. Cette convention incarne la conviction profonde des mandants de l'OIT que l'enfance doit être une période de la vie consacrée au développement physique et mental, et non pas une période passée à travailler.

Comme la quasi-totalité des Etats Membres de notre Organisation, l'Ethiopie a également ratifié la convention n° 138. L'application de cette convention par l'Ethiopie fait l'objet d'observations de la part de la commission d'experts depuis 2009 et de demandes directes depuis 2003. Cette année encore, la commission d'experts a formulé des observations relatives à l'application par l'Ethiopie de la convention n° 138. La commission d'experts a par ailleurs estimé que le cas éthiopien devait faire l'objet d'une double note de bas de page soulignant la gravité et la persistance du problème.

L'économie informelle représente une grande part de l'économie en Ethiopie. C'est au sein de cette économie informelle que le travail des enfants se déroule. Les chiffres, révélés par l'enquête de 2015 publiée en 2018,

sont extrêmement interpellateurs. D'après cette enquête, plus de 13 millions d'enfants âgés de 5 à 13 ans travaillaient. Cela signifie qu'une proportion significative des enfants qui travaillent dans le monde sont des enfants éthiopiens. La grande majorité de ces enfants étaient et sont encore probablement occupés dans des secteurs d'activité tels que l'agriculture, la forêt, la pêche, des secteurs particulièrement dangereux.

La convention s'applique à tous ceux qui exercent une activité économique dans le cadre ou non d'un contrat de travail, et que ce travail soit rémunéré ou non. Sont ainsi concernés tant les travailleurs de l'économie informelle que ceux qui travaillent à leur compte. En contravention avec ce principe fondamental de la convention, l'article 89-2 de la proclamation 42 de la loi sur le travail de 1993, qui interdit l'emploi des personnes de moins de 14 ans, ne couvre pas le travail accompli en dehors d'une relation de travail. Il s'agit d'une lacune qu'il convient de combler au plus vite.

Le gouvernement éthiopien indique que la Constitution éthiopienne garantit le droit de tous les enfants sans discrimination à être protégés contre toutes formes d'exploitation, qu'ils soient employés, à leur compte ou occupés dans l'économie informelle. Les dispositions d'une Constitution sont bien souvent rédigées en termes généraux, et il serait utile de répéter de manière explicite et précise l'application des dispositions de la loi sur le travail relative au travail des enfants dans l'économie informelle. Il indique par ailleurs que des outils sont mis à la disposition des services d'inspection afin de lutter contre l'exploitation économique des enfants. Il serait intéressant d'avoir des statistiques relatives au constat dressé par les services d'inspection éthiopiens en matière de travail des enfants.

Si nous ne doutons pas de la sincérité des engagements du gouvernement éthiopien au niveau international par la ratification de la convention n° 138, les résultats de l'enquête de 2015 démontrent toutefois qu'en pratique le travail des enfants en Ethiopie reste massif. Les initiatives du gouvernement en vue d'outiller les services d'inspection sont bienvenues, mais sont malheureusement encore largement insuffisantes. Comme l'y invite la commission d'experts, il convient, d'une part, que le gouvernement éthiopien renforce l'arsenal législatif en matière de lutte contre le travail des enfants en examinant la loi sur le travail afin d'en combler les lacunes et, d'autre part, qu'il renforce les capacités de l'inspection du travail, particulièrement pour renforcer son action dans l'économie informelle.

Il existe un lien très étroit entre la scolarité et la question de l'âge minimum d'admission à l'emploi. Priver les enfants de la possibilité de s'instruire et de se former nuit gravement à leurs perspectives de progression sociale et augmente le risque pour ces enfants de basculer bien trop tôt dans le monde du travail. La scolarité obligatoire est le moyen le plus efficace de lutter contre le travail des enfants. Il est donc fondamental que l'obligation scolaire soit introduite au moins jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi, à savoir 14 ans. Or il apparaît que l'enseignement primaire n'est pas obligatoire en Ethiopie. Le taux de scolarisation est ainsi très faible. Selon les chiffres de l'UNICEF, si un peu plus de six enfants sur dix suivent l'enseignement primaire, cette proportion chute à un peu plus d'un enfant sur dix pour l'enseignement secondaire. C'est extrêmement préoccupant. Le gouvernement indique néanmoins travailler à l'élaboration d'un texte de loi visant à rendre l'éducation primaire obligatoire. Nous espérons que ce projet de loi verra le jour rapidement et sera effectivement mis en œuvre afin d'inverser les tendances observées jusqu'à aujourd'hui.

La convention prévoit par ailleurs que l'âge minimum d'admission à des travaux dangereux doit être de 18 ans. Or il apparaît des résultats de l'enquête de 2015 que près d'un enfant sur cinq âgés de 5 à 17 ans est employé à des

travaux dangereux. Cette proportion est particulièrement élevée dans les zones rurales. Outre le caractère dangereux de l'activité en elle-même, ces enfants s'exposent à des dangers liés à leurs conditions de travail, telles que le nombre d'heures prestées très élevé, le travail de nuit, le travail dans un environnement malsain ou avec des équipements dangereux.

On le voit, les risques auxquels sont exposés de très jeunes enfants en plein développement sont nombreux. Les conséquences physiques et psychologiques d'un accident survenu à un jeune âge peuvent être dévastatrices et irréversibles. C'est pourquoi il est essentiel de préserver ces jeunes enfants de l'exercice d'une activité dangereuse.

L'Ethiopie contient dans son arsenal législatif un décret contenant une liste détaillée des types de travail dangereux que les jeunes travailleurs ne peuvent exercer. Une interdiction générale de tous les autres types de travail susceptibles de compromettre la moralité ou la santé des jeunes travailleurs est également contenue dans ce décret. Le gouvernement indique par ailleurs être en train de réviser la liste de travaux dangereux. Nous espérons que cette révision s'est déroulée en étroite concertation avec les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, comme le prescrit l'article 3, paragraphe 2, de la convention. Outre la révision de cette liste, nous espérons que des mesures seront également mises en œuvre afin d'assurer qu'en pratique aucun enfant âgé de moins de 18 ans n'est occupé à des travaux dangereux.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs tient à remercier le gouvernement pour les observations écrites qui ont été présentées, ainsi que pour les renseignements fournis ici aujourd'hui, et à remercier également les travailleurs pour leurs observations faites elles aussi ici aujourd'hui.

Comme l'ont dit les membres travailleurs, il s'agit d'une affaire concernant la convention n° 138, que l'Ethiopie a ratifiée en 1999. Et c'est aujourd'hui la première fois que la commission de l'application des normes examine l'application par l'Ethiopie de cet instrument fondamental très important en droit et dans la pratique. Nous notons toutefois que la Commission d'experts a formulé quatre observations par le passé sur l'application de cette convention par l'Ethiopie: en 2009, 2010 et 2011, ainsi qu'en 2014. L'Ethiopie est Membre de l'OIT depuis 1923 et a ratifié, à ce jour, 23 instruments au total, dont les huit conventions fondamentales. Etant la deuxième nation la plus peuplée d'Afrique avec, selon les dernières estimations des Nations Unies, environ 110 millions d'habitants, l'Ethiopie est confrontée à de nombreux et importants problèmes de développement.

Nous notons que l'Ethiopie a reçu l'appui du programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT entre 2014 et 2015 afin d'améliorer la mise en œuvre des normes internationales du travail et le dialogue social, promouvoir l'emploi décent comme moyen d'éliminer la pauvreté, et améliorer la protection sociale pour le développement durable. En outre, nous notons que l'Ethiopie a adopté depuis 2013 le Plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants et la directive sur les jeunes travailleurs.

La commission d'experts a relevé trois questions concernant l'application de la convention par l'Ethiopie, et nous allons les examiner l'une après l'autre. La première concerne le champ d'application et l'application pratique de la convention, et nous examinerons ici plus particulièrement l'article 2(1). Les experts ont constaté qu'il existe un écart entre le champ d'application de la convention et les lois nationales en Ethiopie, où un grand nombre d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum travaillent dans l'économie informelle, principalement comme travailleurs familiaux non rémunérés. Le paragraphe 1 de l'article 2 stipule que tout Membre qui ratifie la convention devra spécifier,

dans une déclaration annexée à sa ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire et, sous réserve des articles 4 à 8 de cette même convention, qu'aucune personne d'un âge inférieur à ce minimum ne devra être admise à un emploi ou à un travail quelconque.

Les experts ont fait état de chiffres alarmants tirés de l'enquête de l'OIT de 2015 sur le travail des enfants. Plus de 13 millions d'enfants âgés de 5 à 13 ans travaillent dans des secteurs tels que l'agriculture, la sylviculture, la pêche, ainsi que le commerce de gros et de détail. La vaste majorité de ces enfants, soit environ 95,5 pour cent qui exercent des activités économiques, travaillent comme travailleurs familiaux non rémunérés.

Le gouvernement a noté dans son rapport que la Constitution offre aux enfants le droit d'être protégés contre toute forme d'exploitation par le travail et qu'un manuel d'inspection du travail a été élaboré à l'intention des inspecteurs pour détecter et protéger les enfants contre le travail dans les secteurs formel et informel de l'économie.

Nous nous félicitons de l'utilisation par le gouvernement du document D et des informations qu'il a fournies sur les progrès réalisés jusqu'à présent dans ses observations écrites. Nous notons que le gouvernement a mis l'accent sur trois mesures qu'il a prises pour combler l'écart entre le champ d'application et la pratique, à savoir: étendre les services consultatifs en matière de travail au secteur informel; renforcer le système d'inspection du travail dans le pays pour le rendre accessible à toutes les entreprises et à tous les lieux de travail; et prendre des initiatives suite à l'enquête nationale de 2015 sur le travail des enfants.

Les employeurs félicitent le gouvernement d'avoir pris ces mesures qui, à notre avis, sont positives et constituent un pas dans la bonne direction pour combler l'écart. La convention sur l'âge minimum est l'un des instruments les plus importants pour lutter contre le travail des enfants, comme l'est aussi la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Il est important qu'elle s'applique aux enfants qui travaillent dans tous les secteurs de l'activité économique, et pas seulement dans le secteur formel, et qu'elle s'applique spécifiquement au secteur informel et aux entreprises familiales où le travail des enfants est le plus courant et souvent toléré.

Nous appuyons pleinement les recommandations de la commission tendant à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour faire en sorte que tous les enfants de moins de 14 ans bénéficient de la protection prévue par la convention. Nous espérons également que les mesures prises par le gouvernement produiront des résultats concrets et nous l'encourageons à faire rapport de toute mise à jour à la prochaine réunion de la commission d'experts prévue en novembre 2019.

La deuxième question, comme l'a fait observer la commission d'experts, est celle de l'âge d'achèvement de la scolarité obligatoire. En l'espèce, on constate que l'Ethiopie manque plutôt d'éducation gratuite et obligatoire pour les enfants. Les taux de fréquentation et de scolarisation sont également faibles, et il y a un pourcentage très élevé d'abandons scolaires. Nous rappelons que le paragraphe 3 de l'article 2 stipule que l'âge minimum spécifié conformément au paragraphe 1 du même article ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire ni en tout cas à 15 ans.

La commission d'experts indique, d'après les statistiques de l'UNICEF, qu'environ 65 pour cent seulement des enfants fréquentent l'école primaire et 15 pour cent seulement l'école secondaire. Plus de 2,8 millions d'enfants ont abandonné l'école, ce qui est ahurissant. Les statistiques montrent également qu'il y a plus d'enfants qui abandonnent l'école et qui travaillent que d'enfants qui ne travaillent pas et cette corrélation est une indication claire de l'impact du travail des enfants sur l'accès des enfants à l'éducation. Les

experts exhortent le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'enseignement obligatoire, accroître la scolarisation et réduire le nombre d'abandons scolaires chez les enfants de moins de 14 ans.

Nous nous félicitons des informations fournies par le gouvernement sur cette question. Le gouvernement a indiqué qu'il avait entamé le processus d'élaboration d'une législation visant à rendre l'enseignement primaire obligatoire. En outre, nous notons que le gouvernement a noté que certains résultats positifs ont déjà été obtenus en ce qui concerne l'universalisation de l'enseignement primaire, notamment une augmentation du nombre d'écoles primaires, passé de 33 373 à 36 466; l'obtention d'un taux net de scolarisation primaire de 100 pour cent; une augmentation de l'indice de parité des sexes de 0,7 à 0,9; et une diminution du taux d'abandon scolaire, passé de 18 à 9 pour cent.

En outre, nous nous félicitons de ce que le gouvernement ait permis aux enfants des communautés pastorales et semi-pastorales d'avoir accès aux écoles mobiles. A notre avis, ceci est particulièrement important, car l'accès à l'éducation est essentiel non seulement pour le développement du bien-être individuel des enfants, mais aussi pour le bien-être du pays.

Plus concrètement, l'éducation et la formation peuvent améliorer les compétences de la jeune génération, qui peut ensuite contribuer au développement économique global du pays lorsqu'elle entre légalement sur le marché du travail. Nous partageons donc l'avis de la commission d'experts selon lequel l'éducation obligatoire est l'un des moyens les plus efficaces de lutter contre le travail des enfants. A cette fin, il est essentiel que tous les enfants, quels que soient leur sexe, leur classe ou leur âge, aient accès à un enseignement primaire et secondaire gratuit et obligatoire.

Enfin, nous nous félicitons de la volonté du gouvernement d'étudier d'autres moyens d'améliorer l'accessibilité, l'équité, l'efficacité, la qualité et le financement de l'enseignement primaire afin d'atteindre l'objectif ultime de l'éducation primaire pour tous en Ethiopie. Nous encourageons le gouvernement à consulter tout au long de ce processus les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives en Ethiopie.

La dernière question observée par les experts est celle de l'âge minimum d'admission au travail dangereux et la détermination du travail dangereux, dans la législation et dans la pratique. Cette question concerne un nombre important d'enfants de moins de 18 ans qui effectuent des travaux dangereux en Ethiopie. L'article 3 de la convention exige que l'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne soit pas inférieur à 18 ans. Se fondant sur l'enquête sur le travail des enfants, les experts indiquent que 23 pour cent des enfants effectuent des travaux dangereux pendant 42 heures par semaine en moyenne. Ils signalent également que le groupe d'enfants le plus jeune, celui de la tranche d'âge des 5 à 11 ans, a des horaires relativement plus longs que les autres groupes d'âge. Dans ses observations, la commission d'experts prie instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts pour interdire aux enfants de moins de 18 ans d'effectuer toute forme de travail dangereux. Le gouvernement a indiqué précédemment que le décret du ministre du Travail et des Affaires sociales du 2 septembre 2017 réviserait la liste des travaux dangereux et l'interdiction générale des travaux dangereux pour les enfants. Nous nous félicitons des informations fournies à cet égard par le gouvernement, qui indiquent que des progrès ont été accomplis sur cette question. En particulier, une révision de la loi nationale sur le travail pour relever la limite d'âge des jeunes travailleurs de 14-17 ans à 15-17 ans, ainsi qu'une directive prescrivant

la liste des activités interdites aux jeunes travailleurs, qui a été révisée en consultation avec les partenaires sociaux en Ethiopie. Nous recommandons à cet égard au gouvernement de fournir des exemplaires de ces instruments et de rendre compte des progrès réalisés à la commission d'experts à sa prochaine réunion.

Les employeurs condamnent fermement l'engagement des enfants dans toute forme de travail des enfants, en particulier lorsque cette activité constitue également un travail dangereux. Étant l'un des groupes les plus vulnérables de la société, les enfants ont besoin d'une protection et de soins adéquats contre tout type de travail qui les expose à de graves risques physiques et psychologiques. Le développement des enfants, en particulier en termes d'éducation, est un investissement digne d'intérêt auquel n'importe quel pays serait négligent de ne pas procéder. Pour les gouvernements, travailler sans relâche à éliminer le travail des enfants, y compris les travaux dangereux, tout en améliorant l'accès des enfants à l'éducation est un impératif moral et un élément constitutif des sociétés stables et économiquement productives de demain. Nous exhortons l'Ethiopie à poursuivre sur la voie de la réforme, en démontrant son plein attachement à la convention dans sa législation et sa pratique nationales.

Membre travailleur, Ethiopie – Au nom de la Confédération des syndicats d'Ethiopie (CETU), je vais présenter mes commentaires sur les observations de la commission d'experts au sujet du cas éthiopien. Tout d'abord, je souhaiterais faire part de ma satisfaction quant aux observations de la commission d'experts sur l'application de la convention en Ethiopie. La situation des enfants mineurs qui travaillent est un problème en Ethiopie. Nous avons toutefois bon espoir que les choses s'amélioreront très bientôt. Notre optimisme repose en grande partie sur la renaissance politique que connaît l'Ethiopie. Le gouvernement actuel est également conscient de l'impact du travail des enfants et a démontré et continue de démontrer de réelles intentions de surmonter ce problème.

En ce qui concerne les observations de la commission d'experts sur l'écart entre le champ d'application de la convention et le droit national, le droit du travail ne protège pas tous les enfants qui travaillent en dehors de la relation de travail formelle, par exemple ceux qui travaillent pour leur propre compte ou dans le secteur informel. En fait, le droit du travail existant ne s'applique pas au secteur informel.

S'agissant de l'enseignement obligatoire jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi de 14 ans, la feuille de route éthiopienne pour l'éducation et le développement pour la période 2018-2030 est en cours de rédaction et de discussion. Elle contient des dispositions visant à rendre l'enseignement obligatoire jusqu'à la huitième année de scolarisation. En outre, la loi sur le travail récemment révisée, qui est soumise à l'approbation du Parlement, relève de 14 à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi des jeunes. Nous tenons à informer la commission que nous avons participé activement au processus d'amendement en tant que partenaire social éthiopien. En outre, pour exclure et retirer les enfants déjà employés et engagés dans des travaux dangereux, une directive prescrivant la liste des activités interdites aux jeunes travailleurs a été publiée en 2013 et a été distribuée aux parties prenantes, et nous-mêmes avons contribué à l'élaboration de cette directive en tant que représentants des travailleurs.

Nous avons constaté que, compte tenu de la gravité et de l'ampleur du problème du travail des enfants, il va falloir aider et soutenir le gouvernement pour déployer et mettre en œuvre un effort soutenu de lutte contre ce problème. Nous invitons donc instamment la commission à convenir des moyens et des mesures que le gouvernement éthiopien sera encouragé à prendre pour poursuivre sa lutte contre le travail des enfants et pour mieux protéger les droits des enfants.

Pour conclure, la CETU souhaite réitérer son appel à la commission pour qu'elle continue à fournir au gouvernement éthiopien les mesures et moyens compatibles avec les critères, ainsi que les mécanismes d'évaluation nécessaires à l'application efficace des dispositions de la présente convention. Nous sommes convaincus que ce nouveau gouvernement ouvrira la voie à la réussite de la lutte contre le travail des enfants dans notre pays.

Autre membre travailleur, Ethiopie – Je m'exprime au nom de l'Association des enseignants éthiopiens, qui est membre de l'Internationale de l'éducation, laquelle est une fédération syndicale mondiale d'enseignants comptant plus de 30 millions de membres. J'ai lu les observations et commentaires de la commission d'experts, qui vont être très utiles pour aider les enfants éthiopiens à rester à l'école et/ou à y aller. Nous, enseignants comme parents, sommes donc très inquiets que des enfants qui devraient être à l'école se trouvent dans des fermes et sur des chantiers de construction. Cela s'explique par le fait que mon organisation, dont les membres s'occupent quotidiennement de l'éducation des enfants dans les écoles, plaide en faveur d'un enseignement primaire gratuit et obligatoire.

Je tiens néanmoins à saluer la tentative du gouvernement éthiopien d'assurer l'éducation en lui allouant environ 25 pour cent du budget annuel de l'État sur ses maigres ressources financières, en raison de son engagement à fournir une éducation à ses citoyens.

Dans le cadre d'une vaste réforme du secteur de l'éducation qui est en cours sous la direction de l'actuel gouvernement, la politique nationale d'éducation et de formation, en vigueur depuis plus de vingt-cinq ans sans modification, est en cours de révision. Cette politique est complétée par une stratégie dénommée Feuille de route éthiopienne pour l'éducation et la formation 2018-2030. Permettez-moi par conséquent de souligner que, en tant qu'Association des enseignants éthiopiens, nous sommes ravis qu'une partie du programme de réforme prévoit l'enseignement primaire obligatoire et gratuit pour les enfants de moins de 15 ans. Il ne fait aucun doute que cette mesure aidera les enfants à rester à l'école et les empêchera de travailler.

Bien que le plan visant à rendre l'enseignement primaire gratuit et obligatoire soit une mesure positive pour aller de l'avant en faveur des enfants, nous travaillerons avec notre gouvernement en tant que parties prenantes essentielles pour faire en sorte que les taux élevés d'abandon scolaire, le défi de la parité des sexes et celui d'une éducation de qualité soient traités positivement dans l'intérêt des enfants.

En outre, la commission doit insister auprès du gouvernement sur la nécessité de mobiliser consciemment et véridiquement toutes les parties prenantes du secteur de l'éducation afin de regrouper leurs contributions en vue d'offrir une éducation de qualité aux enfants. Pour pouvoir agréger efficacement les contributions des enseignants, il est important qu'ils aient le droit absolu de s'organiser et de s'associer librement et sans restriction et qu'on leur accorde ce droit. Une voix organisée et représentative des enseignants apportera une valeur ajoutée à la gestion et au développement de l'éducation en Ethiopie.

Membres employeurs – Je voudrais d'abord vous présenter un rappel des faits concernant notre fédération, avant de passer à notre déclaration. La convention n° 138 a bien sûr été ratifiée par le gouvernement éthiopien en 1999, et nous avons également lu et étudié de près l'observation de la commission d'experts. Ce que nous avons déjà dit, et ce que nous répétons à présent, c'est que les experts n'ont pas vu ce que nous avons fait au cours des deux dernières années. Nous avons lancé récemment de nombreux programmes, des formations de sensibilisation, etc., pour faire face à la situation sur le terrain. Bien entendu, ces questions ont toutes les trois fait l'objet de nombreuses discussions au sein de notre confédération. Soit dit en passant, je suis

ici en tant que président de la Fédération des employeurs éthiopiens, qui suivait la question depuis quatre ans, et maintenant nous avons transformé notre Fédération en une Confédération, la nommant Confédération des employeurs de l'industrie éthiopienne.

La Confédération a commencé par étudier les observations puis a essayé de résoudre les problèmes à la base. L'économie éthiopienne connaît une croissance à deux chiffres depuis une dizaine d'années et elle tente à présent de la maintenir, mais elle est en léger recul depuis un an et demi ou peut-être deux ans. On a constaté de ce fait un plus grand appétit pour l'entrepreneuriat, tant sur le marché formel que sur le marché informel. Le marché informel de l'Ethiopie allait devenir le principal marché, avec des entreprises gérées par une mère seule ou un parent seul, avec sa famille; l'autre problème, dans une économie à faibles ressources où la stabilisation en est encore à ses débuts, est que les statistiques de l'état civil sont encore essentiellement basées sur support papier et qu'il sera très difficile de faire une distinction entre des enfants âgés de 13 ans et d'autres pouvant être âgés de 17 ans. Cela a été constaté même chez nos sportifs. Sachant cela, la confédération a essayé de faire beaucoup de son côté. Bien entendu, le gouvernement a également coopéré avec nous dans ce domaine. Avec le nouveau gouvernement au pouvoir, une réforme est en cours et de nombreux changements positifs sont en train d'être apportés aux objectifs recherchés, en particulier sur le plan économique. Cela dit, je souhaiterais présenter la déclaration de la Confédération des employeurs de l'industrie éthiopienne.

La Confédération des employeurs de l'industrie éthiopienne a mené une étude sur le travail des enfants dans de grandes zones agricoles de quatre États régionaux par l'intermédiaire de sa fédération fondatrice, la Fédération des employeurs éthiopiens. Sur la base des recommandations de l'étude, elle a lancé un certain nombre de programmes de sensibilisation afin que les employeurs n'engagent pas d'enfants. Le résultat de ces programmes a été une diminution du nombre d'enfants travaillant dans les grandes plantations. Le gouvernement éthiopien s'emploie également à réduire la fréquence du travail des enfants dans le pays et a promulgué une autre loi, dont nos partenaires sociaux ont déjà parlé, qui sanctionne les employeurs engageant des enfants dans leurs entreprises. Récemment, le gouvernement a relevé de 14 à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi des jeunes.

Le gouvernement a également étendu la couverture de l'enseignement primaire dans le pays et, ce faisant, a porté les taux de scolarisation dans l'enseignement primaire à un niveau plus élevé et plus significatif. En Ethiopie, la pauvreté est encore très répandue. Le gouvernement fait de son mieux pour relancer l'économie du pays en adoptant un certain nombre de politiques et de programmes, qui devraient être appuyés par les pays développés et les partenaires du développement, tels que l'OIT.

Ainsi, comme je l'ai mentionné plus tôt, bien que les experts aient attiré l'attention sur trois questions, nous recommandons fortement qu'ils reviennent dans le pays et qu'ils constatent aussi ce que nous avons accompli au cours des deux dernières années en tant que confédération des employeurs.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. Les pays candidats, la République de Macédoine du Nord, le Monténégro et l'Albanie, ainsi que la Norvège, pays de l'AELE, membre de l'Espace économique européen, la République de Moldova et la Géorgie, se rallient à cette déclaration.

L'UE et ses Etats membres sont attachés à la promotion, à la protection et au respect des droits de l'homme, tels qu'ils sont garantis par les conventions fondamentales de l'OIT et autres instruments relatifs aux droits de l'homme.

Nous nous félicitons de la nouvelle ratification universelle de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, de la convention (n° 138) de l'OIT sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et nous continuons à œuvrer pour une ratification et une application universelles, notamment par le dialogue avec les pays tiers.

Un enfant est d'abord et avant tout un enfant, et chaque enfant a le droit de grandir dans un environnement sûr, avec le droit à l'éducation et le droit à une enfance exempte de violences ou de toute forme d'exploitation. Il est de notre responsabilité collective de veiller à ce que ces droits soient respectés. Les dispositions contre le travail des enfants font partie des principales normes du travail de l'Organisation internationale du Travail, et les Membres de l'OIT ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant ces droits fondamentaux.

L'élimination et la prévention du travail des enfants constituent une priorité importante pour l'UE et ses Etats membres, reflétée dans son acquis fondamental. L'engagement de protéger les droits de l'enfant est inscrit dans le Traité de l'Union européenne et dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE. La stratégie globale de l'UE, qui vise à renforcer les efforts visant à garantir que chaque enfant, en particulier les plus marginalisés, est touché par les politiques et actions de l'UE, est définie dans les Lignes directrices de l'UE pour la promotion et la protection des droits de l'enfant et mise en œuvre au moyen de nombreuses politiques et projets entrepris dans la région et le reste du monde.

Nous notons avec un profond regret que le travail des enfants demeure un problème très fréquent en Ethiopie. L'ampleur du défi est écrasante. Dans le pays, les enfants âgés de 5 à 17 ans représentent plus d'un tiers de la population totale, et la moitié d'entre eux sont engagés dans des activités économiques. Parmi eux, 23 pour cent sont exposés à des travaux dangereux. Le nombre d'enfants âgés de 5 à 13 ans engagés dans le travail des enfants a été estimé à environ 13 millions, avec une représentation plus élevée des enfants les plus jeunes. Il convient toutefois de noter que le travail des enfants en Ethiopie est l'un des symptômes de la pauvreté généralisée et des problèmes qui lui sont liés, comme le montre le fait que la majorité des enfants qui exercent des activités travaillent en fait comme travailleurs familiaux non rémunérés et que 95,6 pour cent d'entre eux sont employés dans l'économie rurale et informelle.

L'UE, ses Etats membres et l'Ethiopie sont engagés depuis plus de quarante ans dans le dialogue et la coopération pour le développement. Nous reconnaissons les progrès accomplis pour l'élimination du travail des enfants. L'Ethiopie a apporté d'importantes améliorations à sa politique et à sa législation sur l'élimination du travail des enfants en approuvant la politique nationale en faveur des enfants en avril 2018; en élaborant des plans d'intervention opérationnelle en matière d'éducation pour l'année scolaire 2017/18 pour l'Oromia, le Somali et la Région des nations, nationalités et peuples du Sud; et en publiant une directive pour les jeunes travailleurs, en partenariat avec des agences des Nations Unies et des ONG pour traiter cette question et d'autres questions connexes.

Toutefois, si la Proclamation de 1993 sur le droit du travail interdit l'emploi des personnes âgées de moins de 14 ans, ses dispositions ne couvrent pas le travail exercé en dehors d'une relation de travail, comme le travail des enfants pour leur propre compte ou dans l'économie informelle. Bien qu'en 2017 le gouvernement éthiopien ait formé 110 inspecteurs du travail aux questions relatives au travail des enfants, l'inspection du travail est sous-financée et ne dispose pas encore des moyens nécessaires pour assurer une bonne application.

Dans le cadre de programmes de coopération pour le développement tels que le Pacte pour l'emploi visant à accroître les possibilités d'emplois décents dans le pays, nous engageons un dialogue politique avec l'Ethiopie afin de renforcer l'application du droit du travail, de promouvoir le dialogue social et les conventions collectives et de réaliser et publier des profils nationaux sur le travail décent pour ce pays.

L'UE et ses Etats membres soutiennent les recommandations de la commission et exhortent le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour que tous les enfants âgés de moins de 14 ans soient pleinement protégés par la convention. A cette fin, le champ d'application de la loi devrait être élargi de manière à inclure le travail effectué en dehors d'une relation de travail, en particulier en ce qui concerne les enfants travaillant pour leur propre compte ou dans le secteur informel. La capacité de l'inspection du travail devrait également être renforcée pour traiter ces questions, surtout dans l'économie informelle.

L'éducation complète des enfants reste également un défi, même si l'Ethiopie s'est déjà engagée à réaliser l'éducation primaire pour tous. Selon l'enquête démographique et de santé 2016 de l'UNICEF, le taux net de scolarisation dans le primaire pour la population âgée de 7 à 14 ans est de 71 pour cent (72 pour cent pour les filles et 71 pour cent pour les garçons). Les taux sont faibles, même si l'on considère que les données ne rendent pas pleinement compte de l'accès accordé par le biais des «écoles mobiles» mises à la disposition des enfants des communautés pastorales. Il est important de noter que le taux net de fréquentation de l'école secondaire tombe à 18 pour cent seulement. Reconnaissant que l'enseignement obligatoire est l'un des moyens les plus efficaces de lutter contre le travail des enfants, nous exhortons le gouvernement à ne ménager aucun effort pour assurer l'enseignement obligatoire jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi, soit 14 ans. Nous l'encourageons également à intensifier ses efforts pour accroître les taux de scolarisation et réduire les taux d'abandon scolaire afin de prévenir le travail des enfants.

En outre, nous appelons le gouvernement à élaborer une législation plus complète sur les travaux dangereux afin d'interdire, en droit et dans la pratique, le travail dans des conditions dangereuses pour les enfants de moins de 18 ans. Comme indiqué dans le rapport, le taux de travail dangereux chez les enfants âgés de 5 à 17 ans est de 23,3 pour cent (28 pour cent pour les garçons contre 18,2 pour cent pour les filles), ce qui reste élevé. De plus, les taux sont beaucoup plus élevés dans les zones rurales. Nous exhortons le gouvernement à combler les lacunes actuelles de la législation afin d'en assurer le respect, tant en droit que dans la pratique.

S'agissant d'un autre problème lui aussi lié à la convention, nous sommes profondément préoccupés par le fait que, en dépit d'efforts continus, les pires formes de travail des enfants persistent également, en particulier la traite des enfants à l'étranger et dans le pays à des fins de servitude domestique, d'exploitation sexuelle à des fins commerciales et d'exploitation sous d'autres pires formes. La commission a noté précédemment qu'il y avait environ 6 500 à 7 500 enfants domestiques à Addis-Abeba qui étaient victimes d'une exploitation extrême, travaillaient de longues heures pour un salaire minime ou une nourriture et un logement modestes, et qu'ils étaient vulnérables aux violences physiques et sexuelles. Bien que l'UE et ses Etats membres reconnaissent l'action accrue du gouvernement en matière d'application de la loi, nous demandons au gouvernement de consacrer davantage d'efforts à la lutte contre la traite des enfants à des fins de servitude domestique et à des fins d'exploitation sexuelle commerciale et de veiller à ce que des sanctions efficaces et dissuasives soient imposées aux personnes impliquées dans cette traite.

L'UE et ses Etats membres continueront à coopérer avec l'Ethiopie et se tiendront prêts à soutenir ce pays dans les efforts qu'il déploie en permanence pour parvenir à l'élimination durable de toutes les formes de travail des enfants.

Membre gouvernemental, Mauritanie – La délégation mauritanienne a suivi avec intérêt la déclaration de Son Excellence Madame la ministre du Travail de la République d'Ethiopie relative aux mesures prises par son gouvernement pour donner effet aux dispositions de la convention. Cet exposé a permis à notre honorable assistance de prendre connaissance des importants acquis réalisés par ce pays dans les domaines de la justice sociale, de la protection de l'enfance contre tout ce qui est de nature à altérer leur état physique, moral ou psychologique et, de manière générale, dans tous les secteurs de développement, plus spécialement ceux dédiés à la promotion des droits de l'homme.

En effet, il ressort de la communication que le gouvernement de l'Ethiopie a déployé des efforts titanesques pour rendre le système de l'inspection du travail dans le pays plus performant et plus efficient afin de couvrir les différentes entreprises, en particulier celles qui sont considérées comme informelles et donc difficiles à atteindre par le contrôle régulier des inspecteurs. Ces efforts devront permettre à terme l'application dans toute sa plénitude des instruments ratifiés par le pays, avec un accent spécial, parce qu'il en est question ici, sur la convention, pour faire reculer dans leurs derniers retranchements toutes les pratiques de travail des enfants, car le gouvernement demeure convaincu qu'un pays qui laisse pratiquer ce fléau à une échelle soit-elle minime condamne son avenir à rester à la traîne de l'humanité. D'ailleurs, pour booster ces mesures, le gouvernement s'emploie à assurer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, où le recours au travail des enfants est exceptionnel, pour ne pas dire inexistant.

Dans la foulée de la mise en œuvre des actions qui viennent d'être citées, l'Ethiopie s'évertue à élargir l'accès à l'éducation, assurer l'équité et améliorer la qualité de l'enseignement dispensé, tout en accordant une priorité absolue à réaliser un enseignement primaire universel pour tous les enfants en âge scolaire, comme indiqué dans la stratégie de développement du secteur de l'éducation. Vous conviendrez certainement avec nous que cela contribuera à coup sûr à renforcer la protection des enfants contre le travail.

Pour toutes ces raisons, la délégation mauritanienne pense que le gouvernement de l'Ethiopie mérite d'être encouragé et, le cas échéant, accompagné pour lui permettre de traduire dans les faits les ambitieuses politiques qu'il a mises en place.

Membre travailleur, Togo – Je fais cette intervention au nom des syndicats de l'Organisation des travailleurs de l'Afrique de l'Ouest (OTAO). Lorsque des adolescents et des enfants effectuent des travaux dangereux, leurs chances de voir leur santé ainsi que leurs conditions physiques et morales se dégrader et mises en péril peuvent être immédiates, directes et élevées. Il est également inquiétant de constater que les conséquences peuvent parfois être durables et irréversibles. Selon le rapport du comité basé sur l'enquête sur le travail des enfants, le pourcentage des enfants âgés de 5 à 17 ans employés dans des travaux dangereux est de 23,3 pour cent (28 pour cent pour les garçons contre 18,2 pour cent pour les filles). Il est de 9,2 pour cent dans les zones urbaines contre 26,4 pour cent dans les zones rurales. Ces chiffres sont bien significatifs. Néanmoins, le rapport présente également quelques lueurs d'espoir, comme en témoignent certaines des mesures concrètes prises par le gouvernement éthiopien pour lutter contre le travail dangereux des enfants. Certaines de ces mesures comprennent la fourniture de la liste des types de

travail dangereux et l'interdiction générale de tout autre type de travail susceptible de compromettre le bien-être physique et physiologique des enfants, ainsi que l'indication de réviser ultérieurement la liste dans l'espoir de réduire davantage le travail dangereux des enfants. Ces mesures sont louables mais devront être certainement améliorées par une pratique constante afin de garantir que les enfants de moins de 18 ans impliqués dans des travaux dangereux dans un environnement insalubre sont protégés contre de tels régimes de travail.

L'urgence de revoir et d'améliorer le régime d'inspection du travail, en particulier dans le secteur agricole et dans les zones rurales, devra être examinée et mise en route. Nous estimons que le gouvernement éthiopien doit faire davantage d'efforts pour que de réels progrès soient réalisés dans la pratique grâce à la combinaison d'un dispositif d'inspection du travail efficace et d'une sensibilisation constante de la population. Une manifestation plus sincère de la volonté de s'attaquer à cette menace sera visible si l'Ethiopie ratifie la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.

En outre, la traite des enfants est un sujet de grave préoccupation. En Ethiopie, le comité a noté des mesures prises par le gouvernement éthiopien pour maîtriser cette menace. Ces mesures sont louables, notamment l'adoption de la loi de 2015 contre la traite des êtres humains, qui prévoit notamment une peine de vingt-cinq ans d'emprisonnement pour les trafiquants d'êtres humains et d'enfants. Par conséquent, nous souhaitons exhorter le gouvernement éthiopien à garantir l'efficacité de ces mesures en veillant à ce que les forces de sécurité chargées de lutter contre la traite et le personnel judiciaire soient bien formés et dotés de ressources nécessaires pour pouvoir identifier, enquêter, poursuivre les coupables et appliquer effectivement la peine de vingt-cinq ans de prison pour les auteurs de traite d'enfants à l'étranger et dans le pays aux fins de servitude domestique, d'exploitation sexuelle à des fins commerciales et d'exploitation dans les pires formes de travail des enfants.

La réadaptation et la réinsertion des victimes de la traite des êtres humains doivent être une priorité. Le gouvernement éthiopien doit être instamment prié d'assurer la création et le financement de centres de soins pour les victimes pour y recevoir une assistance médicale et psychologique tenant compte de l'âge.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse partage les éléments soulevés par l'Union européenne et voudrait ajouter quelques points. L'éradication du travail des enfants, à laquelle participe la convention n° 138, figure parmi les objectifs les plus importants de l'OIT. La Suisse attribue une très grande importance à cette convention fondamentale ainsi qu'à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Malgré les efforts déployés et pour combattre le travail des enfants dans le monde, notamment sur le plan législatif, de nombreux enfants continuent à travailler souvent dans des conditions difficiles en particulier dans l'économie informelle.

Tout en reconnaissant les grands efforts faits par le gouvernement éthiopien pour éliminer le travail des enfants et pour rendre l'éducation primaire obligatoire, le nombre d'enfants âgés de 5 à 13 ans qui travaillent reste important. Le faible taux de scolarisation est également une préoccupation majeure.

La Suisse salue les progrès accomplis ces derniers mois en Ethiopie, notamment au niveau politique. Dans cette perspective, elle encourage le gouvernement éthiopien à continuer ses efforts et à prendre au plus vite toutes les mesures nécessaires pour fixer l'âge minimum d'admission au travail de manière conforme à la convention n° 138.

Il est aussi crucial de veiller à ce que les enfants qui travaillent hors d'une relation de travail bénéficient de la protection consacrée par cette convention. En parallèle, les capacités de l'inspection du travail doivent être renforcées dans ce sens.

Enfin, la Suisse encourage le gouvernement à fixer l'âge de scolarité obligatoire de manière claire et conforme aux exigences de la convention et à intensifier ses efforts pour éliminer toute forme de travail des enfants.

Membre gouvernemental, Sénégal – Le Sénégal, par ma voix, remercie la délégation éthiopienne pour les informations qu'elle a bien voulu porter à la connaissance de la commission. Le gouvernement de l'Ethiopie nous a informés des efforts concertés qu'il a déployés pour renforcer son système d'inspection du travail afin de le rendre accessible à toutes les entreprises et à tous les lieux de travail pour assurer une application intégrale de la convention et de sa législation nationale du travail. Un accent particulier a été mis sur la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. On espère que ces mesures seront rapidement et pleinement opérationnelles afin de respecter la protection prévue par la convention.

Le Sénégal note en outre que le gouvernement de l'Ethiopie a informé la commission des modalités prévues pour améliorer l'accès et la qualité de l'éducation. Nous l'encourageons vivement à poursuivre ces efforts et l'exhortons à développer les programmes prévus dans ce sens.

Par ailleurs, nous saluons les mesures prises par le gouvernement éthiopien concernant la révision, avec ses partenaires sociaux, de la liste des travaux auxquels les travailleurs, et particulièrement les enfants, ne devraient pas être soumis.

Au regard de tous ces efforts fournis par le gouvernement éthiopien, le Sénégal apprécie la volonté exprimée par ce pays et invite la commission à prendre en compte dans ses conclusions ces différentes initiatives, tout en demandant également au BIT d'assister l'Ethiopie dans la mise en œuvre de programmes et de projets qui donnent plein effet aux principes énoncés par la convention.

Membre gouvernementale, Maroc – Je voudrais tout d'abord remercier le gouvernement de l'Ethiopie pour les informations qu'il a fournies et qui montrent l'effort déployé par ce pays pour répondre aux différents commentaires et observations formulés à cet égard par la commission des experts.

En effet, les commentaires de la commission d'experts portent sur un certain nombre de sujets en relation directe avec la mise en œuvre de la convention, notamment en ce qui concerne: le nombre des enfants travaillant dans le secteur informel; l'obligation d'assurer une éducation gratuite; l'interdiction des travaux dangereux pour les mineurs.

Madame la ministre du Travail de l'Ethiopie a indiqué dans son intervention que des mesures significatives ont été prises par le gouvernement, que ce soit en matière de législation, de renforcement de l'inspection du travail ou d'éducation et de formation. Ces différentes mesures prouvent l'existence d'une volonté de la part du gouvernement de l'Ethiopie de mettre en conformité la législation et la pratique nationales avec les dispositions et les principes de la convention. A cet effet, nous appuyons les efforts déployés par le gouvernement de l'Ethiopie et nous l'encourageons à les poursuivre.

Observatrice, Internationale de l'éducation (IE) – Les travailleurs de l'éducation accueillent favorablement les informations fournies par le gouvernement sur le processus législatif actuel visant à relever l'âge de la scolarité obligatoire qui deviendra l'âge minimum pour l'emploi. Les enseignants se félicitent également de l'engagement pris par la ministre d'intensifier les efforts du gouvernement pour investir dans de nouvelles infrastructures scolaires et dans

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
Ethiopie (ratification: 1999)

les possibilités de formation, augmenter les taux de scolarisation et réduire les abandons scolaires, en mettant l'accent sur les filles.

En tant que représentants des enseignants du monde entier, nous savons que pour éradiquer le travail des enfants, il est essentiel de rendre les écoles plus attrayantes et l'éducation plus pertinente. Il est prioritaire d'accroître le financement public pour mettre davantage d'établissements d'enseignement à la disposition des enfants et des adolescents, en particulier ceux des communautés défavorisées et marginalisées, et ce entièrement gratuitement.

Il est également important d'offrir des programmes de perfectionnement professionnel aux chefs d'établissement et aux enseignants pour une plus grande sensibilisation au travail des enfants dans les établissements d'enseignement, au sein des communautés et chez les parents. Les écoles sont au cœur des communautés, et le fait que tous les acteurs de l'éducation s'engagent à les rendre accueillantes et adaptées aux enfants qui travaillent et aux enfants non scolarisés fait une réelle différence. Mais les enseignants doivent être formés pour interagir avec les enfants et les élèves qui ont été exploités ou avec ceux qui ne sont jamais venus à l'école. La pratique des châtiments corporels, par exemple, doit être revue. L'éducation et la formation sont également des éléments centraux des programmes de réinsertion.

Les syndicats d'enseignants ont développé une expertise dans le soutien aux autorités éducatives, aux niveaux local et national, pour développer des plans d'action visant à éliminer le travail des enfants. Ces syndicats élaborent également des programmes d'éducation sanitaire pour sensibiliser au VIH/sida et aux autres maladies transmissibles.

Mais comme l'a déclaré le représentant de l'Association des enseignants éthiopiens, les syndicats sont prêts à partager leur expertise et à s'associer, au moyen du dialogue social, avec le gouvernement et les employeurs pour aider et soutenir les enfants et les adolescents dont l'éducation est entravée par le travail des enfants.

Or, dans l'Ethiopie d'aujourd'hui, les enseignants ne jouissent pas encore du droit de former un syndicat. L'Association des enseignants éthiopiens affiliée à l'Internationale de l'éducation est une association professionnelle et n'est pas encore un syndicat. Le droit du travail devrait donc être révisé pour permettre aux enseignants, en tant que fonctionnaires, de former des syndicats et d'entamer des négociations collectives afin de traiter de questions telles que le travail des enfants.

Nous espérons qu'avec l'assistance technique demandée par la ministre, le nouveau gouvernement mettra en œuvre des programmes solides et assortis de délais précis pour donner suite aux recommandations de la commission d'experts.

L'Internationale de l'Education soutient les initiatives prises par le gouvernement actuel pour défendre et promouvoir les droits humains des enfants, notamment le droit à une éducation publique inclusive et de qualité pour tous. L'Internationale de l'éducation continuera également de plaider en faveur de l'extension aux enseignants éthiopiens de la liberté d'association et des droits de négociation collective.

Membre travailleuse, France – Dans ce pays essentiellement agricole, la plupart des familles rurales ne peuvent se permettre d'envoyer leurs enfants à l'école parce que les parents pensent que si les enfants sont scolarisés ils ne peuvent ni contribuer aux tâches ménagères ni exercer un travail. Malgré ce constat alarmant corroboré par le rapport des experts, l'Ethiopie a toutefois réalisé des progrès tangibles dans le secteur de l'éducation; le système est passé de 10 millions d'apprenants il y a une décennie à plus de 25 millions aujourd'hui. Pour renforcer cette tendance à la hausse, l'Ethiopie a élaboré un plan sectoriel couvrant la période 2015-16 à 2019-20, et le programme de développement du secteur de l'éducation est guidé par la vision de

maintenir l'élan, d'élargir l'accès équitable et une éducation générale de qualité.

Toutefois, malgré des éléments qui laissent à penser que le gouvernement actuel promeut l'émancipation éducative comme gage du développement tous azimuts, il reste toutefois évident qu'un fossé existe entre la volonté qui semble animer le gouvernement et la mise en œuvre sur le terrain; et nous notons avec inquiétude que, au-delà de la question de l'éducation en général et malgré le plan national pour l'égalité des gens mis en place par le gouvernement de 2005 à 2010, les disparités entre filles et garçons en terme d'éducation restent importantes. Soixante-quatre pour cent des jeunes Ethiopiens sont analphabètes dont 77 pour cent sont des filles. Même s'il y a eu des progrès dans l'accès à tous les niveaux à l'éducation en Ethiopie, les hommes en bénéficient davantage. Ce constat sur l'application de l'âge minimum fait ressortir des difficultés de différents ordres qui majorent les conséquences de la non-application de la convention n° 138 en ce qu'elle ne respecte pas l'égalité des genres.

L'Ethiopie a ratifié la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes en 1981. Cependant, l'Etat n'a ratifié ni son protocole facultatif ni le Protocole relatif à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique. En dehors d'une nécessité incontournable de légiférer en matière d'éducation pour instaurer la gratuité et l'obligation scolaires, il est clair que la législation doit aussi se préoccuper de lutter contre toute forme de discrimination, dont celle du genre, et ce travail législatif d'élaboration d'un code de l'éducation assorti de programmes de lutte contre toute forme de discrimination devra se faire en pleine et authentique consultation des partenaires sociaux, particulièrement les organisations syndicales.

Ces consultations que nous préconisons doivent garantir un dialogue social constructif et porteur des valeurs susceptibles de faire émerger les transformations sociales indispensables au développement du pays à travers l'éducation de sa jeunesse. Aussi je vous prie, Monsieur le président, de bien vouloir souligner dans vos conclusions la gravité du cas qui obère l'avenir du pays. J'espère aussi que vous proposerez au gouvernement une aide technique appropriée du Bureau pour l'aider à mettre à jour sa législation afin de la mettre en conformité avec les normes et pour nous informer de progrès substantiels dès l'année prochaine.

Membre gouvernemental, Algérie – L'Algérie voudrait remercier l'Ethiopie pour la présentation de son rapport. Nous prenons note avec satisfaction des progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'experts pour lutter contre le travail des enfants et respecter l'âge minimum au travail.

L'Algérie voudrait saluer les mesures prises par l'Ethiopie afin de prévenir et combattre la violence à l'encontre des enfants en vue de respecter pleinement les droits des enfants. En outre, la délégation algérienne tient à féliciter l'Ethiopie pour les efforts consentis en vue de renforcer le système d'inspection du travail, et cela afin de promouvoir la pleine application de la convention. Nous apprécions particulièrement l'attitude ouverte et constructive du gouvernement éthiopien qui a entrepris de réviser la législation du travail en la matière.

L'Algérie estime que le BIT devrait tenir compte des réalités ainsi que des spécificités nationales dans son évaluation de l'application de cette convention. Le BIT devrait également prévoir d'accompagner l'Ethiopie dans sa mobilisation sociale contre le travail des enfants en mettant l'accent notamment sur la nécessité d'intégrer la problématique du travail des enfants dans les politiques et les stratégies nationales de développement durable.

Membre gouvernemental, Mozambique – Le Mozambique tient à féliciter le gouvernement éthiopien pour le rapport complet qu'il a présenté sur les mesures prises pour lutter contre le travail des enfants. Le gouvernement mozambicain a noté que le gouvernement éthiopien avait révisé sa législation du travail en consultation avec les partenaires sociaux en vue de s'attaquer entre autres au problème du travail des enfants. Nous tenons à féliciter l'Ethiopie à cet égard. Le gouvernement éthiopien s'est également engagé à développer l'éducation primaire universelle, et les réalisations législatives à cet égard semblent impressionnantes. Le Mozambique souhaiterait que le Bureau collabore avec le gouvernement éthiopien et les partenaires sociaux pour régler toute question en suspens.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Nous sommes enthousiasmés par les récents développements et les nouvelles prometteuses concernant l'Ethiopie et révélés par ce pays suite à l'engagement renouvelé et ciblé du gouvernement actuel d'améliorer la situation sociale, économique et politique du pays. C'est dans ce contexte que nous intervenons ici pour que les enfants puissent également être les bénéficiaires directs et réels des intentions du gouvernement d'améliorer la situation sur le terrain. Compte tenu des différents chiffres indiqués, le rapport de la commission d'experts a mis en évidence le nombre d'enfants qui travaillent, celui de ceux qui ne sont pas scolarisés et celui de ceux qui abandonnent l'école pour diverses raisons. On peut voir que la situation des enfants en Ethiopie est désastreuse et grave. Bien entendu, le rapport ne parle pas des 120 000 enfants des rues des grandes villes, notamment d'Addis-Abeba, qui mendient pour survivre. On peut donc en déduire qu'une réponse concertée, réelle, ferme, constante, stratégique et bien financée à la situation critique des enfants en Ethiopie sera nécessaire pour y faire face, et qu'elle est en fait faisable et gagnable.

Dans le cadre d'une réponse concertée, le gouvernement éthiopien est instamment prié d'envisager de développer les infrastructures et les équipements dans les zones rurales afin de freiner l'afflux d'habitants ruraux vers les villes. La plupart de ces nouveaux arrivants en zones urbaines auraient mis leurs enfants dans la rue en tant que mendiants, en grande partie parce qu'ils étaient poussés par l'envie de voir et ressentir le bien-vivre de la ville. Lorsque les enfants sont soumis à des conditions difficiles et dures, leur développement physiologique, psychologique et social est arrêté, et leur avenir risque d'être sombre et compromis.

En outre, pour des économies comme celle de l'Ethiopie, qui s'efforcent d'édifier une société meilleure et développée, les enfants, en tant que patrimoine, ressource et avenir du pays, doivent être protégés et sécurisés. Nous nous félicitons que le gouvernement éthiopien se soit engagé à inclure l'adoption du salaire minimum national dans le processus de réforme du droit du travail qu'il propose. Nous savons en effet que, outre le fait que le développement d'infrastructures concentrées éloigne les populations des zones rurales pour les attirer dans les villes, les bas salaires poussent eux aussi à la migration et à l'exode rural et incitent au travail des enfants, voire l'exacerbent. Il est également impératif que le gouvernement éthiopien envisage d'intensifier ses activités d'inspection du travail afin de pouvoir mieux identifier, inverser et maîtriser le travail des enfants. Dans les cas où des enfants travaillent et où ils le font pour des employeurs peu scrupuleux, un régime d'inspection du travail efficace et réactif permettra d'identifier ces délinquants, d'enquêter à leur sujet et de les sanctionner.

Membre gouvernementale, Namibie – La Namibie prend note de plusieurs instruments juridiques adoptés par le gouvernement éthiopien depuis 2013. Il s'agit d'un pas dans la bonne direction, car ces instruments juridiques aideront à éradiquer le travail des enfants, le travail forcé et la traite

des êtres humains en Ethiopie. Les résultats présentés aujourd'hui par le gouvernement éthiopien dans sa réponse sur l'universalisation de l'enseignement primaire ont donné des résultats positifs dans la mesure où le nombre d'écoles primaires et le taux net de scolarisation ont augmenté et le taux d'abandon scolaire a diminué.

Les efforts déployés par le gouvernement éthiopien pour faire progresser l'application de la convention sont louables. Nous encourageons donc le BIT à fournir une assistance technique afin de compléter les efforts énergiques déployés par le gouvernement pour renforcer le système d'inspection du travail dans le pays et assurer la pleine application de la convention sur l'âge minimum. Enfin, dans ses conclusions, la commission devrait prendre en considération les efforts déployés par le gouvernement éthiopien.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – Le gouvernement éthiopien nous a informés des efforts concertés qu'il a déployés pour renforcer le système d'inspection du travail de l'Ethiopie afin que ses services connexes soient plus efficacement accessibles à toutes les entreprises et tous les lieux de travail en vue de la pleine application de la convention et de l'application des lois nationales du travail, en portant une attention particulière au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains. Nous avons pleinement confiance dans les indications selon lesquelles ce système sera bientôt pleinement opérationnel, dans le respect des protections prévues par la convention.

Le gouvernement zimbabwéen note en outre que le gouvernement éthiopien a informé la commission des modalités qu'il compte utiliser pour élargir l'accès à l'éducation et améliorer la qualité de l'éducation pour sa population. C'est une évolution dont d'autres gouvernements sont encouragés à s'inspirer. Plus important encore, il est encourageant de noter que le gouvernement éthiopien a également fourni des informations indiquant qu'il révisait actuellement sa législation du travail en vue de fixer l'âge minimum d'admission à l'emploi. Il s'agit là d'une évolution positive qui contribuera dans une large mesure à renforcer le respect de la convention, sur lequel est basée notre discussion.

Le gouvernement éthiopien a informé cette auguste assemblée qu'il avait travaillé avec les partenaires sociaux pour réviser la liste des travaux dangereux auxquels les enfants et les adolescents ne devraient pas être exposés. Cela prouve en soi qu'il a non seulement fait sien le principe du dialogue social, mais qu'il l'applique également lorsqu'il traite des questions socio-économiques, y compris le travail des enfants.

Enfin, le gouvernement zimbabwéen se félicite que le gouvernement éthiopien soit disposé à continuer de collaborer avec ses partenaires sociaux et avec l'OIT à la mise en œuvre de programmes et de projets qui donnent effet aux principes consacrés par la convention.

Membre gouvernementale, Nigéria – Le Nigéria prend la parole pour appuyer les progrès réalisés par le gouvernement éthiopien dans l'amélioration de l'application de la convention. Comme cela a déjà été indiqué, le gouvernement éthiopien s'est engagé dans une réforme ambitieuse du droit du travail visant à corriger les lacunes et disparités observées afin de renforcer les capacités existantes en matière d'inspection du travail dans le secteur informel de son économie. Cela contribuera grandement à protéger les droits des travailleurs et à améliorer leurs conditions générales de travail ainsi qu'à réduire la prévalence du travail des enfants. L'Ethiopie a également entrepris d'améliorer le taux de scolarisation de ses enfants ces dernières années grâce à l'adoption de la politique d'éducation et de formation et à des programmes de développement du secteur éducatif, respectivement. Le programme d'alimentation scolaire qui a été adopté, comme cela a été fait au Nigéria, est un autre programme méritoire du gouvernement éthiopien visant à améliorer le taux de scolarisation ainsi qu'à

réduire le taux d'abandon scolaire. En outre, la création d'écoles mobiles répondant aux besoins des communautés pastorales témoigne de la volonté du gouvernement d'améliorer les possibilités d'éducation offertes aux enfants de tous âges, quel que soit leur milieu socioculturel. En ce qui concerne l'âge minimum d'admission au travail et la détermination de ce qu'est un travail dangereux, l'Éthiopie a également accompli des progrès appréciables, comme l'indique l'examen en cours de sa législation nationale du travail, qui a relevé de 14 à 15 ans l'âge minimum du travail pour les adolescents. Compte tenu de ce qui précède, le Nigéria est d'avis que ces programmes et mesures de réforme devraient pouvoir être pérennisés pour une conformité du pays aux normes requises par la commission.

Membre gouvernemental, Angola – Le gouvernement de l'Angola reconnaît que l'Éthiopie a fait de grands efforts en ce qui concerne la convention sur l'âge minimum à travers le renforcement du système d'inspection du travail, la réglementation dans le secteur informel, la mise en œuvre du programme d'éducation. Donc notre gouvernement encourage l'Éthiopie à continuer de progresser.

Membre gouvernemental, Égypte – Nous voudrions tout d'abord remercier le représentant du gouvernement éthiopien pour les informations fournies concernant l'application de la convention. Nous avons pris note de toutes les mesures adoptées par le gouvernement éthiopien pour respecter, dans la pratique, les dispositions de cette convention extrêmement importante et nous attendons la révision du Code du travail et le renforcement du système d'inspection du travail pour assurer la couverture des secteurs informel et formel. Nous attendons également des nouvelles de l'évolution de la stratégie nationale d'éducation visant à réduire le taux d'abandon scolaire et à augmenter le niveau de scolarisation. Nous nous félicitons également de la reconnaissance du principe du dialogue social en Éthiopie et de toutes ses dimensions. Nous tenons donc à souligner notre appréciation de toutes les initiatives prises par le gouvernement et prions instamment l'OIT de prendre toutes les mesures nécessaires pour soutenir le gouvernement dans ses efforts visant à assurer le plein respect de la convention.

Membre gouvernemental, Ouganda – Ma délégation a pris note des mesures prises par le gouvernement éthiopien pour améliorer l'application de la convention, notamment la feuille de route en matière d'éducation, qui sert de base aux lois municipales pour les mettre en conformité avec les normes internationales du travail. Le programme d'éducation éthiopien contribuera dans une large mesure à résoudre les problèmes du manque d'accès à l'éducation, cet accès étant essentiel pour l'élimination de toutes les formes de travail des enfants. Nous exhortons le gouvernement éthiopien à poursuivre sur cette voie et demandons donc à la commission de prendre note des progrès accomplis.

Membre gouvernemental, Kenya – La délégation kényane se félicite de la déclaration détaillée présentée par la représentante du gouvernement éthiopien au sujet des questions soulevées par la commission concernant le respect par le pays des dispositions de la convention ratifiée. Nous avons pris bonne note de cette déclaration et nous sommes encouragés par les efforts en cours en vue d'assurer le plein respect de la convention. Comme dans beaucoup d'autres pays en développement, divers problèmes entravent parfois la pleine réalisation des objectifs de la convention, mais ce qu'il faut, c'est un engagement inébranlable en faveur de l'éducation pour surmonter ces difficultés, comme le gouvernement éthiopien en a fait preuve dans sa déclaration. La délégation kényane souhaite demander à cette commission de faire preuve d'un peu de patience à l'égard du gouvernement éthiopien et de lui permettre de mener à bien les diverses réformes et programmes lancés en lien avec les observations de la commission.

Enfin, en raison du caractère ambitieux et de l'ampleur de certains de ces programmes, il sera utile que l'Organisation, en collaboration avec le gouvernement, examine les domaines dans lesquels un appui à la coopération technique peut être apporté pour aider à combler les lacunes identifiées.

Représentante gouvernementale – J'ai écouté attentivement la discussion inspirée par notre cas. Je voudrais remercier les partenaires sociaux et les gouvernements pour leurs interventions constructives qui sont très utiles pour faire progresser l'application de cette convention. Nous avons beaucoup profité de cette discussion qui va nous aider à améliorer les efforts que nous déployons pour combler les lacunes identifiées à ce jour par la commission en ce qui concerne le travail des enfants.

Comme l'enquête a été réalisée en 2015, beaucoup a été fait depuis par le gouvernement éthiopien, mais nous avons encore un long chemin à parcourir et il nous reste des tâches à accomplir. Considérant que le manque de sensibilisation du public contribue au travail des enfants, nous avons organisé des campagnes pour marquer la Journée annuelle de lutte contre le travail des enfants – qui tombe aujourd'hui – afin de sensibiliser le public dans le but d'encourager et de favoriser une approche intégrée pour s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants et de promouvoir l'engagement des parties prenantes, notamment nos partenaires sociaux, à renforcer la sécurité et la santé au travail de tous les travailleurs avec une protection spécifique pour les jeunes travailleurs âgés de 15 à 18 ans. Cela dit, j'aimerais revenir sur certaines des questions soulevées ici.

L'une de ces questions est liée à l'enseignement gratuit et obligatoire en Éthiopie. Permettez-moi d'être claire sur ce point, la réalisation de l'éducation primaire universelle est l'une des politiques publiques en Éthiopie, et les dépenses publiques consacrées à l'éducation ont augmenté au fil des décennies. À cet égard, outre les interventions que j'ai mentionnées plus haut, j'indique que le secteur de l'éducation a reçu plus de 24 pour cent de l'ensemble des dépenses nationales, ce qui correspond à 20 pour cent du budget national consacré à l'éducation, comme le préconise l'Éducation pour tous. Il s'agit là d'une réalisation impressionnante qui implique que l'on doit continuer à consacrer une partie des dépenses gouvernementales à l'éducation.

Bien que j'aie déjà attiré l'attention sur certains progrès, il est important de mentionner aussi plusieurs des réformes non prévues engagées par le gouvernement, lesquelles pourraient bien démontrer qu'il n'est pas impossible de combler les éventuels retards dont nous souffrions. À cet égard, mon gouvernement s'est engagé sur la voie d'une profonde réforme et s'emploie résolument à donner davantage d'autonomie aux femmes dans les domaines de l'éducation, de la politique et de l'économie, estimant qu'en responsabilisant les femmes on responsabilise l'ensemble de la société, dans laquelle les enfants pourront jouir pleinement de leurs droits à l'éducation, aux soins médicaux et aux autres services sociaux.

Nous sommes conscients de cela, et le pourcentage de femmes membres du Cabinet a été porté tout récemment à 50 pour cent; je suis l'une d'entre elles. En outre, pour la première fois dans l'histoire éthiopienne, une femme a été nommée présidente du pays. C'est dans le cadre de ce mouvement de réforme que des femmes ont été nommées présidente de la Cour suprême et porte-parole du Parlement national. Une telle réforme n'aurait jamais été envisageable dans le passé. Cette autonomisation politique des femmes jettera les bases d'autres réformes pour les femmes dans différents domaines qui pourraient conduire à un changement significatif dans la vie de la société en général et dans la vie des enfants et des petites filles et adolescentes en particulier.

Je suis fermement convaincue que la réforme de fond en cours en Ethiopie va contribuer à modifier la situation actuelle du travail des enfants en application des instruments nationaux et internationaux qui visent à les protéger. Je voudrais également informer la commission que les objectifs de développement durable, en particulier l'objectif 4 qui vise à assurer une éducation de qualité inclusive et équitable et à promouvoir des possibilités d'apprentissage pour tous tout au long de la vie, sont intégrés dans notre Plan national de développement et que des progrès ont été réalisés à cet égard.

Pour terminer, je souhaiterais réaffirmer l'engagement de mon gouvernement en faveur de la pleine application de la convention, en tenant compte des discussions de cette auguste assemblée, et dire que nous sommes ouverts à l'appui technique du BIT et à l'assistance des autres partenaires du développement à cet égard.

Membres employeurs – Après avoir écouté, en tant qu'employeurs, toutes les communications du gouvernement et les interventions des travailleurs ainsi que de l'assistance, nous sommes encouragés par les progrès significatifs accomplis par l'Ethiopie dans l'harmonisation de ses lois et pratiques nationales avec la convention.

Nous sommes également encouragés par l'engagement pris par la Confédération des employeurs éthiopiens de travailler en étroite collaboration avec le gouvernement pour veiller à ce que les employeurs ne fassent pas travailler des enfants mineurs. Nous pensons que cela contribuera grandement à lutter contre le travail des enfants en Ethiopie et, au bout du compte, à l'éradiquer. Les employeurs reconnaissent que le travail des enfants prive les enfants de leur enfance, de leur dignité et qu'il nuit souvent à leur développement physique et psychologique. Avec un record mondial de 152 millions d'enfants qui travaillent et 73 millions d'enfants qui effectuent des travaux dangereux, c'est l'un des défis les plus graves auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui dans le monde. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies a appelé la communauté internationale à relever d'urgence ce défi. En particulier, nous notons que, en vertu de l'objectif de développement durable sur le travail décent et la croissance économique, tous les pays s'engagent à atteindre la cible 8.7, à savoir «prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes». La convention n° 138 fournit le cadre juridique pour l'élimination du travail des enfants. Son objectif premier, tel qu'indiqué à l'article 1, est la poursuite d'une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à relever 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. Cette convention constitue, avec la convention n° 182, le cadre normatif international le plus fiable pour traiter ce problème. Nous nous félicitons de l'engagement du gouvernement à appliquer pleinement la convention et de sa volonté de solliciter l'appui de l'OIT et d'autres partenaires dans la lutte contre le travail des enfants. Compte tenu de la gravité de la situation actuelle en Ethiopie, nous suggérons que la commission recommande au gouvernement éthiopien de prendre les mesures suivantes: premièrement, le gouvernement devrait renforcer son cadre juridique national et l'application des lois visant à abolir le travail des enfants, avec notamment l'examen périodique et la mise à jour d'une liste nationale des travaux dangereux interdits à tous les enfants. Cela devrait se faire en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives dans ce pays. Le gouvernement devrait également s'efforcer d'aligner son

cadre juridique sur les politiques relatives à l'élimination du travail des enfants, conformément à la convention.

Deuxièmement, le gouvernement devrait renforcer les capacités de l'inspection du travail et des autres services chargés de l'application de la loi, tant en ce qui concerne les ressources matérielles que les ressources humaines, et dispenser une formation aux inspecteurs afin qu'ils puissent mieux détecter et combattre le travail des enfants et promouvoir et faire respecter la législation. Troisièmement, le gouvernement devrait renforcer ses politiques visant à assurer l'égalité d'accès à l'éducation gratuite, publique et obligatoire pour tous les enfants dans des systèmes éducatifs de qualité et inclusifs. En outre, le gouvernement devrait solliciter l'assistance technique du Bureau pour élaborer un plan visant à promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie, des apprentissages de qualité et une transition sans heurt des jeunes entre l'école et le monde du travail. Il devrait enfin intensifier ses efforts pour promouvoir les partenariats avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et les autres parties prenantes concernées afin d'éliminer et d'interdire le travail des enfants par le dialogue social et une coopération étroite. Tout en estimant que la situation du travail des enfants en Ethiopie est très grave, nous reconnaissons que le gouvernement éthiopien a fait la preuve de son engagement et de sa volonté de lutter de front contre ce problème. Avec l'assistance technique du BIT et l'appui de la communauté internationale, nous sommes convaincus que le gouvernement éthiopien sera en mesure de mettre en œuvre les recommandations de la commission et d'appliquer pleinement la convention.

Membres travailleurs – Je remercie l'ensemble des intervenants, et particulièrement la représentante du gouvernement éthiopien pour les éléments d'information qu'elle a pu transmettre à notre commission.

Les enfants éthiopiens sont le futur du pays. Il est donc fondamental de leur assurer une éducation de base qui leur permettra de contribuer significativement au développement social et économique du pays. Leur garantir cette éducation de base implique de les éloigner de l'emploi en observant scrupuleusement la convention.

Sur la question du champ d'application de la législation relative à l'interdiction du travail des enfants, il est fondamental qu'une disposition explicite de la loi sur le travail précise que les dispositions relatives à l'interdiction du travail des enfants s'appliquent au-delà des relations qui se nouent dans le cadre d'un contrat de travail et couvrent tant les travailleurs de l'économie informelle que ceux qui travaillent à leur compte. Une disposition légale qui étend explicitement le champ d'application de cette législation à ces catégories de travailleurs sera également de nature à légitimer l'action des services d'inspection.

Le renforcement des capacités de l'inspection du travail, particulièrement dans l'économie informelle, nous semble indispensable. Le respect dans la pratique de l'interdiction du travail des enfants ne pourra se faire qu'avec la mise en place d'un corps d'inspection qui dispose des moyens nécessaires à l'efficacité de son action. Le gouvernement a d'ailleurs lui-même appelé à recevoir une assistance du BIT en vue de travailler au renforcement des capacités de ces services d'inspection.

Il serait par ailleurs utile que le gouvernement éthiopien communique les résultats obtenus par les services d'inspection dans le secteur informel en matière de lutte contre le travail des enfants. Dans les informations qu'a pu nous fournir le gouvernement, de nombreuses initiatives sont mises en avant pour démontrer que des avancées ont été enregistrées pour améliorer la couverture de la législation sur le travail des enfants. Nous ne retrouvons toutefois pas, dans ces informations transmises par écrit à la commission, d'initiatives du gouvernement en vue de combler des lacunes législatives mises en lumière en ce qui concerne le champ d'application de la législation sur le travail des enfants.

Nous avons par contre entendu que des projets de réforme législative en vue de combler ces lacunes sont en cours d'élaboration. Il sera utile que le gouvernement transmette toute information utile à cet égard par écrit à la commission d'experts. Nous invitons dès lors le gouvernement à mettre en œuvre une modification législative qui vise à étendre l'application de la législation au-delà des relations de travail qui se nouent dans le cadre d'un contrat de travail.

Nous l'avons vu, le lien est étroit entre l'obligation scolaire et l'abolition du travail des enfants. Il est donc essentiel que l'Éthiopie introduise l'obligation scolaire au moins jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi, à savoir 15 ans. Il est à cet égard positif que le gouvernement ait annoncé avoir introduit un projet de loi qui vise à augmenter l'âge d'admission de 14 à 15 ans en Éthiopie. Nous espérons que cette modification législative aboutira.

Le gouvernement éthiopien a également confirmé qu'un processus législatif est en cours en vue de rendre l'enseignement primaire obligatoire. Nous suivons attentivement la mise en œuvre effective de cette obligation scolaire et nous invitons le gouvernement à fournir toute information à cet égard dans le futur. Il s'agira d'une étape bienvenue. Il faudra ensuite continuer ces réformes et rendre l'enseignement obligatoire jusqu'à 15 ans afin d'assurer une pleine conformité avec la convention sur ce point.

Une autre difficulté en Éthiopie concerne les travaux dangereux. De nombreux jeunes enfants sont encore occupés à de tels travaux. Une liste des travaux dangereux et interdits aux enfants de moins de 18 ans existe et est en cours de révision. Le gouvernement éthiopien veillera à consulter les partenaires sociaux au cours du processus de révision de cette liste. Au-delà de l'établissement d'une telle liste, il conviendra de prendre les mesures nécessaires afin qu'en pratique les enfants de moins de 18 ans ne soient plus occupés dans le cadre d'activités dangereuses.

Nous sommes confiants que le gouvernement prendra au sérieux l'appel de notre commission en vue de la mise en place d'une véritable politique nationale visant à l'abolition effective du travail des enfants en Éthiopie. Le travail des enfants est encore massivement présent en Éthiopie, et il est temps d'inverser cette tendance.

Le gouvernement éthiopien peut croire en la volonté de tous les acteurs présents dans cette salle en vue de l'assister dans ce défi colossal, mais néanmoins indispensable à relever. Le gouvernement s'est déclaré ouvert à recevoir l'assistance technique du BIT. Nous saluons l'esprit constructif dont fait preuve le gouvernement en vue de s'engager dans la résolution des manquements que nous devons encore constater dans le cadre de l'application de la convention. C'est pourquoi nous recommandons au gouvernement éthiopien de solliciter l'assistance technique du BIT.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations complètes fournies par la représentante gouvernementale sur les progrès réalisés jusqu'ici et les difficultés encore à surmonter, ainsi que de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte les éléments fournis par le gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission prie instamment le gouvernement:

- de remédier aux lacunes de la législation du travail et adapter le cadre juridique, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, pour s'assurer que la protection prévue par la convention couvre tous les enfants de moins de 14 ans engagés dans l'emploi ou le travail;
- de renforcer les capacités de l'inspection du travail et des services compétents, y compris en ce qui concerne les ressources humaines, matérielles et techniques et la formation, en particulier dans le secteur informel afin d'assurer une protection et une application efficaces de la législation;

- d'adopter sans délai des mesures législatives pour fournir une éducation gratuite, publique et obligatoire jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi, fixé à 14 ans, et s'assurer de leur application effective dans la pratique;
- d'améliorer le fonctionnement du système éducatif par des mesures destinées à améliorer les taux de scolarisation et à faire reculer les taux d'abandon scolaire;
- de s'assurer de la révision dans les meilleurs délais du décret du 2 septembre 1997 du ministre du Travail et des Affaires sociales pour en étendre l'application aux enfants suivant une formation professionnelle dans des établissements professionnels. Le gouvernement est invité à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour concevoir un plan visant à promouvoir une formation professionnelle continue, des apprentissages de qualité et une transition harmonieuse de l'école à la vie active pour ses jeunes;
- de prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que, dans la pratique, les enfants de moins de 18 ans ne sont pas engagés dans des travaux dangereux, dans des zones urbaines ou rurales, notamment la mise à jour et la révision régulières de la liste nationale des travaux dangereux interdits à tous les enfants;
- de promouvoir des partenariats avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, et d'autres acteurs concernés pour éliminer et interdire le travail des enfants grâce au dialogue social et à une étroite coopération; et
- d'élaborer, en consultation avec les partenaires sociaux, un plan d'action assorti de délais pour porter progressivement l'âge d'admission à l'emploi et de fin de la scolarité obligatoire à 16 ans.

La commission encourage le gouvernement à recourir à l'assistance technique du BIT pour garantir l'application pleine et effective de cette convention fondamentale, et à faire rapport sur les mesures prises à la commission d'experts en vue de leur examen à sa prochaine session de 2019.

Représentante gouvernementale – Permettez-moi de remercier une fois encore les partenaires sociaux et les gouvernements pour leurs discussions constructives et tournées vers l'avenir concernant notre cas. Nous attachons une grande importance aux résultats de la discussion et je souhaiterais réaffirmer l'engagement de mon gouvernement à prendre toutes les mesures possibles pour mettre pleinement en œuvre la convention, dans le but de réduire et éliminer le travail des enfants sous toutes ses formes. Compte tenu de ce qui précède, nous avons pris note des conclusions de la commission et nous lui demandons de nous accorder suffisamment de temps pour régler les questions relatives au travail des enfants en Éthiopie, lesquelles sont évidemment complexes et nécessitent le soutien de différents partenaires de développement, dont l'OIT.

FIDJI (ratification: 2002)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

Réponse aux observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) relatives aux libertés civiles et syndicales

M. Felix Anthony a été en mesure d'organiser et de mener à bien ses activités syndicales sans la moindre ingérence du gouvernement fidjien. La Constitution fidjienne garantit à tous les travailleurs le droit à des pratiques de travail équitables, et notamment le droit de s'affilier à un syndicat et de participer à ses activités. La Constitution fidjienne garantit aussi le droit de tous les travailleurs à la liberté syndicale.

Comme le prévoit la Constitution fidjienne, le commissaire de police (ci-après le commissaire) est autorisé à enquêter sur les circonstances d'une éventuelle violation de l'une ou l'autre loi. Cela inclut le pouvoir d'arrêter, de fouiller et de détenir au besoin. De même, les services du directeur du ministère public (ci-après les SDMP) sont chargés de mener les poursuites pénales et ne sont pas soumis aux injonctions ni au contrôle du gouvernement fidjien. En conséquence, aucune des initiatives prises par le commissaire ou des officiers de police lors de l'arrestation, de la fouille et de la détention de toute personne telles qu'alléguées par le FTUC et la CSI n'avait pour objet de harceler et d'intimider des syndicalistes, mais bien de permettre au commissaire de continuer à enquêter sur des allégations de violation des lois correspondantes. Les poursuites entamées ensuite contre des personnes sur la base des résultats de cette enquête le sont à l'initiative des SDMP et ne relèvent pas du gouvernement fidjien.

Réponse aux observations de la CEACR sur les questions d'ordre législatif

1. Conseil consultatif des relations d'emploi (ERAB)

L'ERAB a été institué par la loi sur les relations d'emploi de 2007 (ci-après la loi) et se compose de fonctionnaires représentant le gouvernement, de représentants des employeurs et de représentants des travailleurs.

C'est le ministre de l'Emploi qui nomme les membres de l'ERAB. Pour ce faire, il doit nommer des personnes qui, à son avis, ont de l'expérience et de l'expertise dans les domaines correspondant à la fonction de l'ERAB ou sur les questions liées aux relations d'emploi ou sur des matières industrielles, commerciales, juridiques, entrepreneuriales ou administratives.

S'agissant de la nomination des représentants des employeurs et des travailleurs, le ministre doit nommer des personnes désignées par des organismes représentant les employeurs ou les travailleurs respectivement.

À l'expiration du mandat des membres précédents, le ministre de l'Emploi a nommé de nouveaux membres au conseil. Des candidatures ont été reçues du Conseil des syndicats des îles Fidji, de l'Association de la fonction publique des Fidji et du Syndicat des employés de la banque et de l'assurance des Fidji. Les nominations des représentants des travailleurs et des employeurs à l'ERAB sont basées sur les candidatures reçues par le ministre.

2. Fonds national de prévoyance des Fidji (FNPF)

S'agissant du Conseil du Fonds national de prévoyance des Fidji, c'est le ministre ayant en charge les finances (ci-après le ministre de l'Economie) qui est chargé des nominations.

Les membres du conseil sont nommés suivant la procédure de nomination et les critères de sélection arrêtés dans la loi de 2009 sur le Fonds national de prévoyance des Fidji (ci-après la loi FNPF). La loi FNPF n'autorise qu'un seul fonctionnaire à siéger au conseil.

S'agissant des nominations au conseil, le ministre doit s'assurer que les membres possèdent entre eux les compétences et l'expertise requises en gestion des investissements, gouvernance de l'entreprise, comptabilité et vérification, finance et banque, gestion du risque, droit, actuariat ou audit et technologies de l'information ou une discipline similaire en ingénierie.

3. Université nationale des Fidji (FNU)

Le Conseil de l'Université nationale des Fidji (ci-après le conseil) est le conseil d'administration qui gère l'Université nationale des Fidji (FNU). Il se compose de 4 membres de droit, de 14 membres désignés, de

5 membres élus et de maximum 3 membres cooptés, dans les conditions suivantes:

- a) membres de droit:
 - i) le chancelier;
 - ii) le chancelier adjoint;
 - iii) le vice-chancelier;
 - iv) le secrétaire permanent à l'Education;
- b) les membres nommés par le ministre de l'Economie qui, selon lui, possèdent les qualifications, les compétences, l'expertise et les connaissances appropriées pour contribuer aux disciplines proposées par la FNU et à l'administration générale et la gestion financière d'une institution du tertiaire;
- c) les membres élus, comme suit:
 - i) un recteur de faculté de la FNU;
 - ii) un membre du personnel professionnel à temps plein de la FNU;
 - iii) un membre du personnel académique non professionnel à temps plein de la FNU;
 - iv) un étudiant représentant les étudiants de licence;
 - v) un étudiant représentant les étudiants du cycle supérieur;
- d) jusqu'à 3 membres cooptés nommés par le conseil.

4. Conseil des salaires

Le ministre peut, sur la recommandation de l'ERAB et après s'être assuré qu'il n'existe pas de mécanisme approprié pour fixer la rémunération effective d'une catégorie de travailleurs ou que le mécanisme existant est susceptible d'exister ou inadapté, créer un conseil des salaires.

Avant d'adopter une ordonnance portant création d'un conseil des salaires, le ministre de l'Emploi doit d'abord informer le public par voie de publication au *Journal officiel* du projet d'ordonnance sur le conseil des salaires et permettre à toute objection de s'exprimer sur l'ordonnance proposée.

5. Air Terminal Services (Fiji) Limited (ATS)

L'ATS est une entreprise privée dont le gouvernement fidjien détient 51 pour cent du capital, les 49 pour cent restants appartenant au personnel à travers l'ATS Employee Trust (ci-après l'ATSET).

Le conseil de l'ATS se compose de 7 membres, dont 4 sont nommés par le gouvernement, et 3 représentants des travailleurs sont nommés par l'ATSET. En conséquence, le gouvernement fidjien nomme ses représentants au conseil de l'ATS. Le gouvernement fidjien n'a aucun pouvoir sur la désignation des membres nommés par l'ATSET.

L'ERAB est le seul organe statutaire à composition tripartite dans lequel siègent des représentants des travailleurs. Ses fonctions sont clairement définies dans la loi. Le FNPF et la FNU sont des organes statutaires ayant leurs propres fonctions statutaires définies dans les textes de loi correspondants, et dont la composition des instances dirigeantes diffère de celle de l'ERAB. Par ailleurs, l'ATS est une entreprise privée et les membres de son conseil sont désignés en fonction de la structure de l'actionnariat de l'ATS.

Réponse aux observations de la CEACR à propos de la révision de la législation du travail convenue dans le rapport conjoint de mise en œuvre (RCM)

Dans un esprit de dialogue social et de tripartisme, le gouvernement fidjien poursuit son engagement auprès des partenaires sociaux sur les pistes à suivre pour mettre en œuvre les matières en suspens figurant dans le RCM. Les partenaires tripartites se sont réunis récemment pour discuter de la voie à suivre et des calendriers proposés pour traiter les questions en suspens du RCM.

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

Fidji (ratification: 2002)

Le gouvernement fidjien a été en mesure d'organiser les réunions suivantes:

- a) 11 mars 2019: réunion avec le ministre de l'Emploi, de la Productivité et des Relations professionnelles Parveen Kumar, le secrétaire permanent à l'Emploi Osea Cawaru, les syndicalistes Felix Anthony, Daniel Urai et deux responsables syndicaux, et le représentant des employeurs Nezbitt Hazelman; et
- b) 3 avril 2019: réunion avec les partenaires tripartites, le directeur en charge des pays insulaires du Pacifique au BIT Donglin Li et la spécialiste du travail décent et des normes internationales du travail au BIT Elena Gerasimova.

A la réunion du 3 avril 2019, les parties tripartites ont convenu que le gouvernement fidjien a mis en œuvre plusieurs points cités dans le RCM, principalement par voie d'amendements à la loi. Ces amendements portent sur:

- i) le rétablissement du système de prélèvement à la source des cotisations syndicales;
- ii) la réduction du préavis de grève à quatorze jours pour les industries et services essentiels;
- iii) la reprise des procédures de plainte suspendues par le décret sur les industries nationales essentielles;
- iv) la suppression de toutes les références aux unités de négociation dans la loi et l'autorisation pour les travailleurs de constituer librement un syndicat et d'y adhérer (y compris un syndicat d'entreprise);
- v) l'abrogation des articles 191X et 191BC de la loi;
- vi) la demande d'indemnisation des travailleurs employés par une industrie nationale essentielle ou par une société ou une entreprise visée dans le décret de 2011 sur les industries nationales essentielles (emploi) (ci-après le décret) et qui ont été licenciés pendant la période d'application du décret; et
- vii) tout syndicat rayé de l'enregistrement peut solliciter à nouveau son enregistrement.

Les points du RCM en suspens, que les parties tripartites sont en voie de solutionner, sont la révision de la législation du travail et la révision de la liste des industries et services essentiels. Le BIT a proposé son assistance technique pour ce qui est de la révision de la liste des industries et services essentiels. Le gouvernement fidjien est en liaison avec le BIT à propos de la date proposée par l'expert technique du BIT s'agissant de l'atelier à organiser pour les partenaires sociaux.

Le gouvernement fidjien a également rencontré les partenaires tripartites le 30 avril 2019 pour examiner les amendements à la loi proposés conjointement. Pendant cette réunion, la discussion des amendements proposés à la loi a bien progressé, et les partenaires tripartites ont convenu de poursuivre la discussion. Alors que le gouvernement fidjien a proposé de poursuivre la discussion pendant la troisième semaine du mois de mai, le représentant du Congrès des syndicats des Fidji (FTUC), Felix Anthony, a annoncé qu'il donnerait sa réponse lors du dialogue tripartite du 1^{er} juin 2019.

Malgré le retrait du FTUC du dialogue tripartite et son absence à la réunion du conseil du 5 septembre 2018, le gouvernement fidjien reste déterminé à remplir les obligations qui lui incombent au titre de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et reconnaît toujours le FTUC et la Fédération du commerce et des employeurs des Fidji en tant que partenaires tripartites pour la promotion du dialogue social.

Réponse aux observations de la CEACR sur l'article 2 de la convention concernant les questions en suspens à propos de la loi (modificative) de 2016 sur les relations d'emploi

L'ERAB poursuit son examen de la législation du travail et des amendements qu'il est proposé d'inclure dans la loi.

Les amendements proposés qui seront acceptés seront ensuite soumis à l'approbation du Parlement de la République des îles Fidji.

Réponse des observations de la CEACR sur l'article 3 de la convention concernant la liste des industries et services essentiels

Le gouvernement fidjien est conscient qu'un point en suspens du RCM est la révision de la liste des industries et services essentiels. Le gouvernement fidjien confirme que le BIT a proposé son assistance technique pour la révision de la liste des industries et services essentiels.

Le 29 mai 2019, le secrétaire permanent à l'Emploi, M. Osea Cawaru, et son équipe ont rencontré M. Felix Anthony pour discuter de la plainte de son syndicat contre le Conseil de l'eau. Lors de cette réunion, M. Anthony et le secrétaire permanent ont convenu d'une date possible pour l'atelier ENI, éventuellement vers la fin octobre ou le début novembre 2019. Celle-ci a été communiquée au Bureau de l'OIT des pays du Pacifique de Suva le 30 mai 2019. Le gouvernement fidjien a été avisé que le Bureau de l'OIT de Suva est en liaison avec l'expert technique pour ce qui est des dates proposées.

Réponse aux observations de la CEACR sur les questions en suspens en rapport avec la promulgation sur les relations d'emploi (ERP)

Le gouvernement fidjien prend note des commentaires formulés par la commission d'experts et il continuera de travailler avec ses partenaires tripartites à la révision de la législation du travail.

Réponse aux observations de la CEACR à propos du droit d'assemblée au titre du décret (modificatif) sur l'ordre public (POAD)

Le gouvernement fidjien prend note de la demande de la commission. Toutefois, il répète que le permis exigé à l'article 8 du décret sur l'ordre public de 1969 s'applique à l'ensemble de la population des Fidji. Cette exigence de permis est appropriée et nécessaire aux fins de déterminer les matières d'importance publique telles que la sécurité nationale, la sécurité publique, l'ordre public, la moralité publique, la santé publique ou la bonne tenue des élections et la protection des droits et libertés d'autres.

Réponse aux observations de la CEACR sur la nécessité de modifier le décret sur les partis politiques

Le gouvernement fidjien répète que les activités de tout syndicaliste et des représentants d'une organisation d'employeurs doivent être apolitiques et avoir pour objet la régulation de la relation entre les travailleurs et les employeurs.

L'interdiction faite à celui qui occupe une charge publique (ce qui inclut celui qui occupe une charge dans un syndicat) de s'affilier à un parti politique et de s'engager dans une activité politique conformément à la législation en vigueur assure la neutralité dans l'exercice des fonctions de ce personnage public. Elle garantit aussi que les personnes occupant une fonction publique n'en utilisent pas les ressources, y compris les fonds, pour financer leurs campagnes politiques ou promouvoir leur programme politique, et constitue une garantie contre l'abus d'une fonction publique.

Toutefois, la personne qui occupe une charge publique et souhaite s'affilier à un parti politique ou s'engager dans une quelconque activité politique peut le faire en démissionnant de sa charge publique.

Réponse aux autres questions soulevées

1. *Plainte du FTUC contre le Conseil de l'eau des Fidji (Syndicat national des travailleurs c. Conseil de l'eau des Fidji)*

Le gouvernement fidjien n'est pas au courant de la procédure introduite pour des questions d'emploi par le Syndicat national des travailleurs contre le Conseil de l'eau des Fidji et, par conséquent, n'est pas en mesure de commenter cette plainte.

Aux termes de la loi, tout litige portant sur l'emploi déposé en bonne forme devant le secrétaire permanent à l'Emploi est transmis au tribunal des relations d'emploi ou, dans le cas d'un service essentiel ou d'une industrie essentielle, à la cour d'arbitrage. La juridiction, les prérogatives et les fonctions du tribunal et de la cour d'arbitrage sont énoncées dans la loi et leurs décisions peuvent être contestées en appel.

2. *Droit de grève*

La Constitution fidjienne garantit à toutes les personnes des Fidji le droit de s'assembler, manifester, organiser des piquets et présenter des pétitions pacifiquement et sans armes. La loi énonce aussi les conditions préalables à la tenue d'une grève, y compris la communication d'un avis de scrutin à bulletin secret à l'Enregistrement des syndicats vingt et un jours avant la date prévue pour la tenue du scrutin.

3. *Conflit chez Air Terminal Services dont des travailleurs ont subi un lock-out en 2017-18*

Le litige qu'a connu Air Terminal Services Limited dans le cadre du lock-out de 2017-18 a été entendu par le Tribunal des relations d'emploi qui a statué. Le gouvernement fidjien n'était pas partie à la procédure et n'était donc pas habilité à intervenir dans celle-ci.

4. *Une grève de longue durée (vingt-neuf ans) aux mines d'or de Vatukoula apparaît encore dans le rapport de la CEACR*

Pour résumer les faits, aux alentours de 1991, 436 mineurs membres du Syndicat des travailleurs de la mine des Fidji (FMWU) se sont mis en grève contre leur employeur, Emperor Gold Mining Company (Emperor) Limited (VGM), qui les a licenciés entre avril et juillet 1991.

Par la suite, le secrétaire permanent à l'Emploi aurait accepté un dossier de conflit du travail, au titre de la loi sur les conflits du travail [Ch. 96A], d'un groupe de travailleurs se présentant comme «le comité organisateur des travailleurs de la mine». VGM a alors introduit une demande d'examen juridique contre l'acceptation de ce dossier par le secrétaire permanent, et la Cour suprême des Fidji a statué en faveur de VGM, considérant que le secrétaire permanent n'était pas habilité à accepter ce conflit du travail (*State v. Permanent Secretary of the Ministry of Employment, Industrial Relations ex-parte: Emperor Gold Mining Company Limited, Jubilee Mining Company Limited and Koula Mining Company Limited Judicial Review No. 32 of 1991*).

Dans une autre procédure, la Cour suprême des Fidji a conclu que le licenciement des 436 travailleurs par VGM était légal (*Emperor Gold Mining Company Limited, Jubilee Mining Company Limited and Koula Mining Company Limited v. Jone Cagi & Ors 205 of 1991 in State v. Permanent Secretary of the Ministry of Employment, Industrial Relations ex-parte: Emperor Gold Mining Company Limited, Jubilee Mining Company Limited and Koula Mining Company Limited Judicial Review No. 32 of 1991*).

Aux alentours du mois de mai 2014, le gouvernement fidjien a rencontré des représentants du FMWU qui réclamaient une indemnisation de 2 millions de dollars pour chaque travailleur impliqué dans la grève de 1991, soit un total de 364 personnes. Sachant qu'il n'est pas légalement tenu d'indemniser les travailleurs, le gouvernement fidjien étudie la demande des représentants du FMWU.

5. *Imposition de contrats individuels*

Le gouvernement a procédé, en 2017, à un exercice d'évaluation des postes occupés par ses agents. Cet exercice comportait une classification des postes et un référençage avec le secteur privé dans le but de réduire l'administration, simplifier la gestion salariale et offrir des salaires attrayants et compétitifs dans toute la fonction publique. Pendant cet exercice d'évaluation des postes, le gouvernement fidjien a consulté les syndicats du secteur public et discuté avec eux des changements proposés pour la structure salariale. A la fin de l'exercice d'évaluation des postes, de nouveaux contrats d'emploi ont été proposés à tous les fonctionnaires en août 2017 afin de refléter les nouvelles conditions de travail et d'assurer la cohérence de l'ensemble de la fonction publique. Cependant, certains fonctionnaires ont choisi de rester salariés permanents et n'ont donc pas signé les nouveaux contrats.

Les contrats d'emploi ont été introduits dans la fonction publique fidjienne en 2009. Avant l'exercice d'évaluation des postes de 2017, près de 74 pour cent des fonctionnaires avaient des contrats d'emploi. Aujourd'hui, 99 pour cent des fonctionnaires ont des contrats d'emploi.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – En ce qui concerne les questions soulevées au sujet du rapport conjoint de mise en œuvre de 2016 (JIR), les aspects législatifs de la législation du travail, les droits syndicaux et les libertés publiques, la réponse du gouvernement fidjien est la suivante.

M. Felix Anthony a été en mesure d'organiser et de mener à bien ses activités syndicales sans la moindre ingérence du gouvernement fidjien. La Constitution fidjienne garantit à tous les travailleurs le droit à des pratiques équitables en matière d'emploi, notamment le droit de s'affilier à un syndicat et de participer à ses activités. La Constitution fidjienne garantit aussi le droit de tous les travailleurs à la liberté syndicale. Le commissaire de police, comme le prévoit la Constitution fidjienne, est habilité à enquêter sur les circonstances d'une violation possible de la loi. Cela inclut le pouvoir d'arrêter, de fouiller et de détenir, le cas échéant. De même, le bureau du procureur général est chargé de mener les poursuites pénales et n'est pas soumis aux directives ni au contrôle du gouvernement fidjien. En conséquence, aucune des mesures prises par le commissaire de police ou les policiers lors de l'arrestation, de la fouille et de la détention de toute personne, telles qu'alléguées par le Congrès des syndicats de Fidji (FTUC) et la Confédération syndicale internationale (CSI), n'avait pour objet de harceler et d'intimider des syndicalistes, mais de permettre au commissaire de continuer à enquêter sur des allégations de violation des lois en question. Les poursuites engagées par la suite sur la base des résultats de cette enquête le sont à l'initiative du bureau du procureur général et ne sont pas soumises au contrôle du gouvernement fidjien.

En ce qui concerne la révision de la législation du travail, je souhaite attirer l'attention de la commission sur les faits suivants. En premier lieu, le Conseil consultatif sur les relations d'emploi (ERAB), institué par la loi sur les relations d'emploi de 2007 (ci-après la loi), se compose de fonctionnaires et de représentants du gouvernement, de représentants des employeurs et de représentants des travailleurs. C'est le ministre de l'Emploi qui nomme les membres de

l'ERAB. Pour ce faire, le ministre doit nommer des personnes qui, selon lui, ont l'expérience et l'expertise nécessaires dans les domaines relevant de la compétence de l'ERAB ou dans celui des relations d'emploi ou des questions industrielles, commerciales, juridiques, entrepreneuriales ou administratives. S'agissant de la nomination des représentants des employeurs et des travailleurs, le ministre doit nommer des personnes désignées par des organismes représentant, respectivement, les employeurs ou les travailleurs. A l'expiration du mandat des membres en poste, le ministre de l'Emploi a nommé de nouveaux membres au conseil. Des candidatures ont été reçues du Conseil des syndicats des îles Fidji, de l'Association de la fonction publique des Fidji et du Syndicat des employés des secteurs bancaire et financier des Fidji. La nomination des représentants des travailleurs et des employeurs à l'ERAB se base sur les candidatures reçues par le ministre.

S'agissant du Conseil du Fonds national de prévoyance des Fidji (FNPF), c'est le ministre en charge des finances, en l'occurrence le ministre de l'Economie, qui est investi du pouvoir de nomination. Les membres du conseil sont nommés suivant la procédure de nomination et les critères de sélection que prévoit la loi sur le Fonds national de prévoyance des Fidji. La loi FNPF autorise un seul fonctionnaire à siéger au conseil. S'agissant des nominations au conseil, le ministre doit s'assurer que les membres possèdent les compétences et l'expertise requises en gestion des investissements, gouvernance de l'entreprise, comptabilité et vérification, finance et services bancaires, gestion du risque, droit, fonction d'actuaire ou de vérificateur et technologies de l'information ou autre discipline similaire en ingénierie.

Pour ce qui est de l'Université nationale des Fidji (FNU), c'est le conseil d'administration de la FNU qui en assure la gestion. Il se compose de 4 membres de droit, de 14 membres désignés, de 5 membres élus et jusqu'à 3 membres cooptés: i) membres de droit: le chancelier, le chancelier adjoint, le vice-chancelier et le secrétaire permanent à l'éducation; ii) membres nommés par le ministre de l'Economie qui, d'après lui, possèdent les qualifications, les compétences, l'expertise et les connaissances requises pour contribuer aux disciplines proposées par la FNU et à l'administration générale et la gestion financière d'un établissement d'enseignement supérieur; iii) membres élus: un doyen de faculté de la FNU, un membre du personnel professionnel à temps plein de la FNU, un membre du personnel académique non professionnel à temps plein de la FNU, un étudiant représentant les étudiants de premier cycle, et un étudiant représentant les étudiants du cycle supérieur; et iv) jusqu'à 3 membres cooptés nommés par le conseil.

Quant au Conseil des salaires, le ministre peut, sur recommandation de l'ERAB et après s'être assuré qu'il n'existe pas de mécanisme pour fixer la rémunération effective d'une catégorie de travailleurs ou que le mécanisme existant n'est pas approprié, établir un conseil des salaires. Avant toute ordonnance portant création d'un Conseil des salaires, le ministre de l'Emploi doit d'abord informer le public par voie de publication au *Journal officiel* du projet d'ordonnance sur le conseil des salaires de façon à permettre toute objection à ce sujet.

Concernant Air Terminal Services (Fiji) Limited (ATS): ATS est une entreprise privée dont le gouvernement fidjien détient 51 pour cent du capital, les 49 pour cent restants appartenant au personnel dans le cadre de l'ATS Employee Trust (ATSET). Le conseil de l'ATS se compose de 7 membres dont 4 sont nommés par le gouvernement et 3 représentants des travailleurs sont nommés par l'ATSET. Le gouvernement fidjien nomme en conséquence ses représentants au conseil d'ATS. Le gouvernement fidjien n'a aucun pouvoir sur la nomination des personnes désignées

par l'ATSET. L'ERAB est le seul organe statutaire tripartite où siègent des représentants des travailleurs. Les fonctions de l'ERAB sont clairement définies dans la loi. Le FNPF et la FNU sont des organes statutaires dont les fonctions sont établies par leurs propres règlements et dont la composition des instances dirigeantes diffère de celle de l'ERAB. En outre, ATS est une entreprise privée et les membres de son conseil sont désignés en fonction de l'actionnariat d'ATS.

Dans un esprit de dialogue social et de tripartisme, le gouvernement fidjien poursuit son engagement envers les partenaires sociaux sur les pistes à suivre pour mettre en œuvre les points en suspens figurant dans le JIR. Les partenaires tripartites se sont réunis récemment pour discuter de la voie à suivre et du calendrier proposé pour traiter les points en suspens du JIR. Le gouvernement fidjien a été en mesure d'organiser les réunions suivantes. Le 11 mars 2019, réunion avec le ministre de l'Emploi, Parveen Kumar, le secrétaire permanent, moi-même, les syndicalistes M. Anthony, Daniel Urai et deux autres responsables syndicaux, et le représentant des employeurs, Nezbitt Hazelman. Le 3 avril 2019, réunion avec les partenaires tripartites, notamment le directeur en charge des pays insulaires du Pacifique au BIT, Donglin Li, et la spécialiste du travail décent et des normes internationales du travail au BIT, Elena Gerasimova. A la réunion du 3 avril 2019, les trois parties ont convenu que le gouvernement fidjien a mis en œuvre plusieurs points cités dans le JIR, principalement par voie d'amendements à la loi. Ces amendements portent sur: i) le rétablissement du système de précompte des cotisations syndicales; ii) la réduction du délai de préavis de grève à quatorze jours pour les industries et services essentiels; iii) la reprise des procédures de plainte suspendues par le décret sur les industries nationales essentielles (2011); iv) la suppression de toutes les références aux unités de négociation dans la loi et l'autorisation pour les travailleurs de constituer librement un syndicat et d'y adhérer (y compris un syndicat d'entreprise); v) l'abrogation des articles 191X et 191BC de la loi; vi) la demande d'indemnisation des travailleurs employés par une industrie nationale essentielle ou par une société ou une entreprise visée dans le décret de 2011 sur les industries nationales essentielles (emploi) et qui ont été licenciés pendant la période d'application du décret; et vii) le réenregistrement sur demande de tout syndicat ayant été radié. Les points du JIR en suspens que les parties s'efforcent de mettre en œuvre sont notamment la révision de la législation du travail et la révision de la liste des industries et services essentiels. Le BIT a proposé son assistance technique concernant la révision de la liste des industries et services essentiels. Le gouvernement fidjien est en contact avec le BIT à propos de la date proposée par l'expert technique du BIT s'agissant de l'atelier à organiser pour les partenaires sociaux. Le gouvernement fidjien a également rencontré les partenaires sociaux le 30 avril 2019 pour examiner les amendements à la loi proposés conjointement. Pendant cette réunion, la discussion des amendements proposés a bien progressé et les partenaires tripartites ont convenu de poursuivre la discussion. Alors que le gouvernement fidjien a proposé de poursuivre la discussion pendant la troisième semaine du mois de mai, le représentant du FTUC, M. Anthony, a annoncé qu'il donnerait sa réponse lors du dialogue tripartite du 1^{er} juin 2019. Malgré le retrait du FTUC du dialogue tripartite et son absence à la réunion du conseil du 5 septembre 2018, le gouvernement fidjien reste déterminé à remplir les obligations qui lui incombent au titre de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et reconnaît toujours le FTUC et la Fédération du commerce et des employeurs de Fidji en tant que partenaires tripartites pour la promotion du dialogue social.

S'agissant de l'article 2 de la convention, je tiens à préciser que l'ERAB poursuit son examen de la législation du travail et des amendements qu'il est proposé d'inclure dans la loi. Les amendements proposés qui seront acceptés seront soumis à l'approbation du Parlement de la République des îles Fidji.

Pour ce qui est de l'assistance technique du BIT pour la définition des services essentiels, le gouvernement fidjien est conscient qu'un point en suspens du JIR est la révision de la liste des industries et services essentiels. Le gouvernement fidjien confirme que le BIT a proposé son assistance technique pour la révision de la liste des industries et services essentiels. Le 29 mai 2019, le secrétaire permanent, M. Cawaru, a rencontré M. Anthony pour discuter de la plainte du syndicat contre la Direction de l'eau. Lors de cette réunion, M. Anthony et le secrétaire permanent ont convenu d'une date possible pour l'atelier ENI, prévu pour l'instant fin octobre ou début novembre 2019. Celle-ci a été communiquée au Bureau de l'OIT des pays du Pacifique de Suva le 30 mai 2019. Le gouvernement fidjien a été avisé que le Bureau de l'OIT à Suva est en contact avec l'expert technique à ce propos.

S'agissant de l'obligation faite aux dirigeants syndicaux d'être des salariés de la branche d'activité du secteur ou de la profession correspondante, et des autres points concernant les grèves et la tenue d'assemblées au titre de la loi sur les relations d'emploi, le gouvernement fidjien prend note des commentaires formulés par la commission d'experts et il continuera de travailler avec ses partenaires tripartites à la révision de la législation du travail.

Concernant le décret sur l'ordre public, le gouvernement fidjien prend note de la demande de la commission. Il rappelle toutefois que l'autorisation visée à l'article 8 du décret de 1969 sur l'ordre public s'applique à l'ensemble de la population des Fidji. Ce système d'autorisation est approprié et nécessaire aux fins de déterminer les matières relevant de l'intérêt public telles que la sécurité nationale, la sécurité publique, l'ordre public, la moralité publique, la santé publique ou le bon déroulement des élections et la protection des droits et libertés des individus.

Quant au décret sur les partis politiques, la commission d'experts rappelle que, dans ses commentaires précédents, elle avait noté que, aux termes de l'article 14 du décret de 2013 sur les partis politiques, il est interdit aux personnes exerçant des fonctions dans une organisation d'employeurs ou de travailleurs d'être membres ou d'exercer une fonction dans un parti politique ou d'avoir une activité politique, y compris par le seul fait d'exprimer un soutien politique ou une opposition à un parti politique; et que les articles 113(2) et 115(1) du décret électoral interdisent à tout fonctionnaire de mener des activités de campagne ainsi qu'à toute personne, entité ou organisation bénéficiaire d'un financement ou d'une assistance d'un gouvernement étranger, d'une organisation intergouvernementale ou non gouvernementale, de mener une campagne ou d'y participer activement (y compris d'organiser des débats, des forums publics, des réunions, des interviews, des discussions ou de publier des documents) en rapport avec les élections; et qu'elle avait demandé des informations à cet égard. La commission notait que le gouvernement avait réitéré qu'il avait entrepris les réformes, notamment du système d'élection, pour créer des règles transparentes de gouvernance, et que les dispositions visaient à garantir la neutralité politique des fonctionnaires, ce qui incluait les dirigeants syndicaux. Elle notait en outre que le FTUC continuait d'exprimer ses préoccupations au sujet de ces dispositions, considérant qu'elles suscitaient un climat de peur chez les syndicalistes, beaucoup ayant été accusés de participer à des activités politiques alors qu'ils avaient simplement participé à des assemblées syndicales, le décret déniait aux syndicalistes le droit fondamental de participer à des activités politiques.

Un rapport complet de notre réponse à ce sujet ayant été communiqué à l'avance, la semaine dernière, à la commission, nous faisons appel à l'indulgence de la commission et lui demandons de se fonder sur ce rapport étant donné que j'ai épuisé mon temps de parole.

Membres travailleurs – La violation de la liberté syndicale aux Fidji demeure très préoccupante. Comme vous le savez, le gouvernement fidjien s'oppose depuis de nombreuses années à l'exercice de ce droit fondamental, ainsi qu'à l'institution même de l'OIT.

En juin 2011, la commission avait demandé au gouvernement militaire de l'époque d'établir un dialogue tripartite avec l'assistance du BIT. En septembre 2012, une mission de contacts directs a voulu se rendre dans le pays mais a été expulsée. En 2013, face au manque de coopération du gouvernement, le Conseil d'administration du BIT a réitéré sa demande pour trouver des solutions appropriées et pour qu'une mission de contacts directs soit acceptée. En novembre 2015, le Conseil d'administration du BIT a autorisé une mission tripartite. Cette mission s'est rendue aux Fidji à la fin du mois de janvier 2016. A la fin de la mission, le gouvernement, reconnaissant que les réformes législatives qu'il avait menées n'étaient pas conformes à la convention, a accepté un nouvel accord tripartite pour réformer sa législation et se conformer aux dispositions de son précédent accord. Le gouvernement fidjien devait mettre en œuvre toutes les réformes convenues avant la réunion du Conseil d'administration de mars 2016. Si certaines réformes ont été effectuées et ont abouti au retrait de la plainte de la commission d'enquête, nombre de points importants n'ont pas été traités. Malheureusement, le gouvernement n'a pas donné suite aux engagements pris dans ce cadre. Ne faisant plus l'objet de l'attention de la communauté internationale depuis 2016, le gouvernement a renié ses engagements et se livre à nouveau aux menaces, arrestations arbitraires, détentions provisoires et actes d'intimidation. Face au refus persistant de faire le nécessaire pour faire progresser la mise en œuvre du JIR, et aux attaques continues et redoublées contre l'exercice du droit à la liberté syndicale, la commission doit traiter ce cas grave en priorité. Il n'est tout simplement pas possible de laisser une telle situation se poursuivre aux Fidji.

Nous sommes profondément préoccupés par les actes de violence dont sont de nouveau la cible les syndicalistes, et par la répression des droits syndicaux et des libertés publiques. Par exemple, le 1^{er} mai de cette année, des centaines de travailleurs de la Direction de l'eau des Fidji se préparaient à participer à un piquet de grève. Ce piquet de grève était légal. Néanmoins, des policiers antiémeutes en civil ont pris d'assaut le local syndical et ont empêché les piquets de grève. Vingt-neuf membres de l'Union nationale des travailleurs ont été arrêtés. M. Felix Anthony, le secrétaire national du FTUC, a également été arrêté ce jour-là. Fait choquant, il a été arrêté durant une réunion tripartite qui se tenait au ministère en présence du BIT. Comment peut-on parler de respect de la liberté syndicale et de dialogue social alors que des réunions tripartites sont perturbées de telle manière par la police? L'arrestation a été suivie par la perquisition des bureaux du syndicat et la saisie de documents, ordinateurs, clés USB et par l'interrogatoire de membres du personnel syndical. M. Anthony reste placé sous surveillance. Un autre aspect de cet incident qui nous préoccupe beaucoup est le fait que la police a interdit les réunions et assemblées syndicales au nom du décret sur l'ordre public. L'article 8 du décret (modificatif) sur l'ordre public laisse la possibilité aux autorités publiques de refuser l'autorisation de tenir une assemblée à ceux auxquels une autorisation a précédemment été refusée. De plus, les autorités peuvent interdire la tenue d'une assemblée pour des motifs très larges et non précisés. Toute assemblée pouvant être considérée comme portant atteinte à la paix, à la sécurité publique et à l'ordre public peut être

interdite. Cet article criminalise aussi toute personne ou organisation portant soi-disant atteinte ou nuisant à l'économie ou à l'intégrité financière des Fidji. Ces motifs sont très généraux et donc sujets à toutes les interprétations abusives. En effet, comme en témoignent les incidents dont je viens de parler, cette disposition continue à être appliquée pour perturber, empêcher et gêner la tenue d'assemblées et de réunions syndicales pacifiques, soit une violation flagrante de la convention. Le droit des syndicats de tenir des réunions dans leurs locaux, sans autorisation préalable et sans ingérence des autorités, est un aspect essentiel de la liberté syndicale. Les autorités publiques doivent cesser toute ingérence dans les affaires syndicales. Compte tenu de ces violations perpétrées par le gouvernement, des mesures immédiates doivent être prises pour réformer le décret sur l'ordre public, notamment l'article 8, et le mettre en conformité avec la convention. Le droit à la liberté de réunion doit être garanti tant en droit que dans la pratique. Le harcèlement et l'intimidation de travailleurs par des forces de sécurité sont, d'une manière générale, des problèmes persistants. Ces tactiques ont pour but de porter atteinte et de réduire au silence les partenaires sociaux alors qu'ils exercent leurs activités et poursuivent leurs objectifs légitimes. Utiliser la détention et autres manœuvres policières contre des dirigeants syndicaux ou des membres de syndicats pour peser sur leurs activités ou leur affiliation est contraire aux principes de la liberté syndicale et des libertés publiques. Le gouvernement doit prendre des mesures pour faire en sorte que la police et autres forces de sécurité respectent les obligations des Fidji en matière de normes internationales du travail.

En deuxième lieu, il est très préoccupant de constater que le gouvernement fidjien manipule les organes tripartites nationaux en vue de nuire à la représentation efficace des organisations de travailleurs et d'employeurs. Selon le rapport de la commission d'experts, le gouvernement intervient dans les organes représentant les travailleurs et les employeurs comme le Fonds national de prévoyance des Fidji, le Conseil de productivité des Fidji, Air Terminal Services et les conseils des salaires, la Cour d'arbitrage et l'ERAB en supprimant des membres ou en les remplaçant. De toute évidence, nous sommes en présence d'une ingérence grave dans les affaires syndicales qui empêche le syndicat d'exercer sa mission de base qui est de représenter les intérêts des travailleurs. La protection de l'autonomie et de l'indépendance des organisations de travailleurs et d'employeurs par rapport aux autorités publiques exige que les organisations déterminent elles-mêmes leurs représentants auprès des organes représentatifs ou tripartites nationaux. Le gouvernement doit répondre sans attendre à ces préoccupations.

Troisièmement, nous rappelons de nouveau à la commission, et notamment au gouvernement des Fidji, que la clôture de la procédure engagée au titre de l'article 26 se fonde sur l'engagement du gouvernement à réaliser des progrès notables dans la mise en œuvre du JIR, ce qui suppose avant tout la révision de la législation du travail. Nous estimons, comme la commission d'experts, qu'aucun progrès, de quelque nature que ce soit, n'a été fait. La Promulgation sur les relations d'emploi contient toujours des dispositions répressives qui violent la convention. Le temps dont je dispose ne me permet pas de détailler toutes les dispositions en cause. Cela dit, j'aimerais citer quelques exemples qui témoignent de la nature restrictive du cadre législatif national. La loi nie le droit d'établir des syndicats sans autorisation préalable. Le pouvoir discrétionnaire du greffe est tel qu'il peut refuser l'enregistrement d'un syndicat au titre de l'article 125. L'article 3(2) prive le personnel pénitentiaire du droit de former des syndicats ou de s'y affilier. L'article 127(d) interdit aux étrangers de devenir responsables syndicaux. L'article 184 permet d'intervenir dans l'élaboration des règlements intérieurs d'un syndicat.

L'article 128(3) accorde des pouvoirs excessifs au greffe, ce dernier pouvant inspecter les comptes d'un syndicat à tout moment au lieu de demander des audits annuels comme le permet la convention. D'autres articles de la loi prévoient des peines d'emprisonnement en cas de grèves pacifiques dans des services essentiels. La loi confère par ailleurs des pouvoirs étendus au ministre pour la nomination et la destitution des membres de la Cour d'arbitrage et pour la nomination de médiateurs. La liste est encore longue mais je m'arrête là.

La commission d'experts, estimant à plusieurs reprises que ces dispositions portaient atteinte à la convention, a demandé au gouvernement de procéder à des révisions, notamment de l'ensemble de la législation du travail. Il est tout simplement inacceptable que le gouvernement n'ait rien fait en quatre ans pour réviser ces dispositions. Le gouvernement doit prendre des mesures urgentes, en consultation avec les partenaires sociaux, pour modifier ces dispositions législatives en conformité avec le JIR. La commission d'experts signale en outre que l'article 14 du décret de 2013 sur les partis politiques interdit aux personnes exerçant des fonctions dans une organisation d'employeurs ou de travailleurs d'être membres ou d'exercer une fonction dans un parti politique. L'exclusion de personnes exerçant des fonctions syndicales de toutes activités politiques est confirmée par les articles 113(2) et 115(1) du décret électoral, qui interdit à tout fonctionnaire de mener des activités de campagne. Le décret interdit à toute entité bénéficiaire d'un financement ou d'une assistance d'un gouvernement étranger, d'une organisation intergouvernementale ou non gouvernementale de mener une campagne en rapport avec les élections ou d'y participer activement. L'interdiction et les restrictions dont font l'objet les syndicats, de manière directe ou indirecte, pour exercer des activités politiques constituent une violation manifeste de la convention et des principes de la liberté syndicale et des libertés publiques. Les syndicats doivent jouir du droit de participer à des débats publics concernant la politique sociale et économique sans crainte de faire l'objet de représailles ou autres conséquences susceptibles de limiter les droits que leur confère la convention. La décision de coopérer avec des organisations en dehors du pays doit également être laissée à l'appréciation du syndicat. Ces dispositions ont été dénoncées par la commission d'experts comme étant indûment restrictives. Nous nous associons à la commission d'experts pour demander la révision immédiate de cette législation. Même si nos espoirs de voir le gouvernement mettre pleinement en œuvre le JIR ont été déçus à plusieurs reprises, nous persistons à croire que c'est la voie à suivre. Le gouvernement doit revenir immédiatement à la table des négociations avec les partenaires sociaux et mettre pleinement en œuvre le JIR. Des protections et des garanties pour ceux qui participent à ce dialogue doivent être assurées. Encore une fois, l'intervention brutale de la police contre des dirigeants syndicaux n'y contribue certainement pas. Cela ne doit plus jamais se reproduire. Le gouvernement doit joindre le geste à la parole et prendre des mesures concrètes pour traduire ses déclarations en actes qui mettront un terme à ces violations.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs tient tout d'abord à remercier le gouvernement pour son intervention et pour avoir communiqué à l'avance des informations. Nous prenons note des déclarations du gouvernement concernant sa volonté de participer à une consultation avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, ainsi que celles concernant sa volonté de collaborer avec le BIT.

Ce cas est lié à des plaintes formulées par le FTUC au sujet de discriminations dont il fait l'objet ainsi que ses membres de la part du gouvernement. Ces plaintes dénoncent principalement l'absence de progrès dans la mise en œuvre du JIR signé le 29 janvier 2016 par le gouvernement,

le FTUC et la Fédération du commerce et des employeurs de Fidji qui, comme le porte-parole du groupe des travailleurs l'a expliqué, a donné lieu à la clôture de la procédure engagée précédemment sur les fondements de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. Selon le FTUC, aucun progrès à ce jour n'a été fait dans la mise en œuvre du JIR, et les manœuvres continuelles de harcèlement et d'intimidation de syndicalistes et les violations des droits fondamentaux se poursuivent. C'est principalement pour cette raison que la commission d'experts a décidé d'examiner l'application de cette convention hors du cycle normal de rapports annuels.

Le FTUC soutient également que le gouvernement s'attaque systématiquement au tripartisme en procédant à des remplacements dans la représentation d'un certain nombre d'organes tripartites, dont l'ERAB, la Caisse nationale de prévoyance, l'Université nationale de Fidji, la Direction de la formation professionnelle de Fidji, le Conseil de la productivité de Fidji, Air Terminal Services et les conseils des salaires.

Un troisième domaine de préoccupation invoqué par le FTUC est le décret sur les partis politiques, dont l'article 14 interdit aux personnes exerçant des fonctions dans une organisation d'employeurs ou de travailleurs d'être membres ou d'exercer une fonction dans un parti politique ou d'avoir une activité politique, y compris par le fait d'exprimer un soutien ou une opposition politique. Le FTUC a dit craindre que les syndicalistes soient accusés de prendre part à des activités politiques alors qu'ils participent simplement à des assemblées syndicales. A priori, sur le plan des principes, les employeurs ne sont pas nécessairement opposés à l'idée que les activités de toutes organisations d'employeurs ou de travailleurs soient apolitiques. Des restrictions imposées aux fonctionnaires de participer à des activités politiques peuvent contribuer à assurer la neutralité politique dans l'exercice des fonctions d'un fonctionnaire de l'Etat. Cela peut aussi permettre de s'assurer que des personnes exerçant une fonction publique ne se servent pas des ressources publiques de leur charge, y compris financières, pour financer des campagnes politiques ou faire avancer tel ou tel agenda politique. Une activité politique est toujours possible dès lors que l'on renonce à ses fonctions publiques. Ce type de restriction a déjà été appliquée et le représentant d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs peut reprendre son rôle au sein du syndicat ou de la fédération d'employeurs après avoir participé aux élections. Cela étant dit, nous aimerions formuler les observations suivantes à propos des commentaires de la commission d'experts sur ce cas. Nous soulignons que la Constitution fidjienne garantit à tous les employés le droit à la liberté syndicale, ce qui rend d'autant plus regrettable la récente arrestation et remise en liberté du secrétaire général du FTUC, alors que les parties tripartites venaient juste de conclure un accord et d'établir un calendrier pour mettre en œuvre les deux points restants du JIR, soit une révision de la liste des organisations relevant des services essentiels et une révision de la loi sur les relations professionnelles. Il semble que l'incident a également eu pour effet déplorable de dissuader le FTUC de faire avancer la mise en œuvre des points restants du JIR. Les employeurs espèrent sincèrement que le FTUC revienne à la table des discussions afin que les deux points du JIR en suspens puissent être réglés avant la réunion de novembre du Conseil d'administration. Pour favoriser le retour du FTUC, les employeurs sont d'avis que le gouvernement peut et doit faire plus pour faire en sorte que des réunions soient organisées de manière régulière dans un climat exempt d'intimidation. Les changements à la tête du ministère de l'Emploi, de la Productivité et des Relations professionnelles et à la présidence de l'ERAB devraient sans doute contribuer, selon les employeurs, à faire réellement avancer les choses.

Contrairement au FTUC, les employeurs comprennent que la Fédération du commerce et des employeurs de Fidji ne voit pas d'objection à ce que les organes statutaires soient composés de personnes compétentes, cela veut dire qu'aucune organisation n'a un droit absolu à être représentée dans de telles instances dès lors que ses candidats ne possèdent pas les compétences requises. Ce qui semble s'appliquer à des organes tels que le Fonds national de prévoyance, l'Université nationale et l'ERAB. Les employés, via des organisations comme le FTUC, siégeaient au conseil d'administration au nom du principe du tripartisme appliqué par certains conseils. Concernant une quelconque nomination au Conseil du Fonds national de prévoyance des Fidji, le ministre chargé de la nomination doit s'assurer que les membres possèdent les compétences et l'expertise requises en gestion des investissements, gouvernance de l'entreprise, comptabilité et vérification, finance et services bancaires, gestion du risque, droit, fonctions d'actuaire ou de vérificateur et technologies de l'information ou autre discipline similaire en ingénierie. S'agissant des membres du Conseil de l'Université nationale des Fidji, le ministre chargé de la nomination doit s'assurer qu'ils possèdent les qualifications, les compétences, l'expertise et les connaissances appropriées pour contribuer aux disciplines proposées par la FNU, ainsi qu'à l'administration générale et la gestion financière d'un tel établissement. En fait, la Fédération du commerce et des employeurs de Fidji est toujours invitée à soumettre une candidature au ministre. Or le FTUC, d'après ce que nous savons, ne fait pas l'objet d'une telle invitation. Les employeurs estiment qu'il serait approprié qu'il soit également demandé au FTUC de soumettre des candidatures étant entendu que ni les employeurs ni le syndicat ne peuvent prétendre à ce que leur candidat soit retenu si ce dernier ne possède pas l'expertise requise.

Quant à l'ERAB, il s'agit d'un organe officiel qui offre une composition tripartite comprenant des représentants des travailleurs. Ses fonctions sont clairement définies dans la loi sur les relations professionnelles. Fait important, c'est le mécanisme tripartite permettant de discuter et de se mettre d'accord sur les changements à apporter à l'environnement de travail aux Fidji. Jusqu'à récemment, des progrès constants ont été réalisés pour donner effet au JIR. La Fédération du commerce et des employeurs de Fidji, en association avec le FTUC, a procédé à deux reprises à la révision de l'ensemble de la loi et a approuvé, d'après ce que l'on sait, 90 pour cent des changements proposés dans un souci d'assurer sa conformité avec la convention, compte tenu des commentaires formulés par la commission d'experts. En témoigne le fait que le 3 avril 2019 les parties tripartites ont convenu que plusieurs points du JIR étaient mis en œuvre, notamment grâce aux modifications de la loi. Ces modifications portent sur les points suivants: rétablissement du système de précompte des cotisations syndicales; réduction du délai de préavis de grève; reprise des procédures de plainte; suppression de toutes références aux unités de négociation dans la loi; abrogation de certains articles – 191, 191X et 191BC de la loi, ainsi que le problème de la radiation d'un syndicat et le droit d'être réenregistré. Les parties tripartites, d'après ce que nous savons, s'efforcent de régler les points du JIR restés en suspens, notamment la révision de la législation du travail et la révision de la liste des industries et services essentiels. Une date a été proposée pour recevoir l'expert technique du BIT au sujet de la liste des services essentiels, permettant ainsi, nous l'espérons, de mener cette activité à terme. Par ailleurs, dans le cadre de la mise en place d'un nouveau système de relations d'emploi, les employeurs fidjiens ont demandé publiquement au gouvernement d'établir un mécanisme officiel pour la fixation des salaires dans les dix industries que couvre le mécanisme national de fixation des salaires. Nous comprenons que tout ajustement de salaire requiert

au préalable l'approbation de l'ERAB dont le rôle est de conseiller le ministre et que les discussions se poursuivent à ce sujet. Point du JIR restant à régler: la révision de la liste des services essentiels dans les industries. Nous comprenons que le BIT a proposé une assistance technique pour ce qui est de la révision de cette liste de services et industries essentiels et nous encourageons le gouvernement à s'en prévaloir tout en poursuivant les consultations avec les partenaires sociaux à ce sujet.

Par conséquent, le groupe des employeurs demande instamment au gouvernement d'encourager le FTUC à reprendre le processus du JIR. Nous invitons aussi le gouvernement à faire en sorte que l'appel à candidature aux fonctions publiques soit largement diffusé, notamment au FTUC, de façon que le plus grand nombre de candidats qualifiés soient identifiés et examinés. Nous engageons aussi le gouvernement à revoir sa position sur le décret sur les partis politiques de sorte que le seul fait de s'affilier à un parti politique ne donne pas lieu à des sanctions, s'attachant plutôt à la réglementation des activités politiques d'une personne occupant une charge publique. Enfin, le groupe des employeurs demande instamment au gouvernement d'accepter l'assistance technique du BIT pour mener à terme la révision des services essentiels tout en poursuivant une consultation sincère et authentique avec les partenaires sociaux.

Membre travailleur, Fidji – Le 1^{er} mai est un jour très spécial pour les travailleurs du monde entier. C'est le jour où les travailleurs célèbrent les luttes qui ont lieu depuis des décennies. Aux Fidji, le 1^{er} mai de cette année, quelque 2 075 travailleurs ont été licenciés sans préavis; 29 travailleurs ont été arrêtés du seul fait qu'ils tenaient une assemblée dans le local syndical, ont passé deux jours en prison et ont fait l'objet d'accusations par la police; des dirigeants syndicaux qui ont osé prendre la parole pour défendre les travailleurs ont été arrêtés et mis en prison pendant deux jours; des bureaux syndicaux ont été perquisitionnés par la police et des employés et des membres du syndicat ont été menacés et intimidés par la police anti-meute. Ce qui témoigne de l'état de notre démocratie et de l'atmosphère dans laquelle les syndicats et les travailleurs travaillent aux Fidji. Le gouvernement, pour défendre ses agissements, a invoqué le décret (modificatif) sur l'ordre public qui avait été imposé par le gouvernement militaire et qui porte atteinte aux droits de l'homme et aux droits syndicaux.

En mars 2015, les partenaires tripartites ont signé un JIR en présence du Directeur général du BIT. Le gouvernement fidjien s'est engagé à résoudre l'ensemble des 33 points identifiés par la commission d'experts en 2015, regroupés dans le cadre du processus de révision de la législation du travail. Ce JIR n'a été signé que la veille du jour où devait se tenir la réunion du Conseil d'administration sur le cas de Fidji et a évité que la décision soit prise d'envoyer une commission d'enquête aux Fidji au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. Si le gouvernement a pris des mesures concernant certains des points soulevés, la révision de la législation du travail et de la liste des services essentiels est toujours au point mort. Depuis lors, rien n'a été fait malgré une nouvelle mission de contacts en 2016 où un deuxième JIR a été signé. Les mêmes engagements ont été pris par le gouvernement fidjien. Bien au contraire, le gouvernement, unilatéralement, a continué à imposer le système fondé sur le mérite pour évaluer les résultats des travailleurs et en a fait une condition d'emploi pour les travailleurs, les obligeant à signer ces contrats individuels, notamment pour les fonctionnaires, les entreprises publiques et toutes les industries que le gouvernement a requalifiées de services essentiels, dont les banques, les compagnies aériennes et les administrations locales. Ces contrats temporaires vont de trois mois à trois ans. Dans la plupart des entreprises contrôlées par l'Etat, les ouvriers ne se voient

offrir que des contrats de trois mois qui sont renouvelés de temps en temps après une semaine d'interruption pour priver les travailleurs des prestations minimales auxquelles ils ont droit. Ce qui veut dire en fait que, malgré l'annulation du décret sur les industries nationales essentielles, les conditions visées par le décret continuent à être appliquées, privant ainsi les travailleurs du droit à la liberté syndicale et les syndicats du droit aux négociations collectives et réduisant la couverture et le nombre des syndicats. Les conventions collectives qui étaient en vigueur au moment de l'adoption du décret et qui ont été invalidées par ce dernier n'ont pas été réactivées malgré la demande formulée par la commission d'experts. L'explication du gouvernement selon laquelle elles ont été remplacées par de nouvelles conventions collectives est tout simplement mensongère. Aucune convention collective n'a été négociée hormis dans le secteur du bois. Aucune raison valable ne justifie que les conventions collectives qui existaient avant le décret ne soient pas réactivées. Après tout, elles ont été négociées et ont fait l'objet d'un accord. Nous sommes face à des problèmes que la commission s'efforce de régler depuis plus de sept ans. A chaque fois, le gouvernement s'est engagé à respecter pleinement les droits des travailleurs et à remédier à ces violations. Or rien n'a été vraiment fait et la situation est pire qu'avant. L'inaction du gouvernement et son mépris des décisions de la commission ne sont qu'une perte de temps pour la commission. Nous aimerions que le gouvernement fidjien se comporte de manière plus responsable et qu'il prenne au sérieux ses engagements envers la commission.

J'aimerais parler de certains points qui n'ont pas été mis en œuvre. La révision de la législation du travail, volet important du JIR que le gouvernement n'a toujours pas mis en œuvre. Il s'agissait des 31 problèmes au sujet desquels la commission d'expert en 2015 et 2016 avait demandé au gouvernement de prendre des mesures et d'assurer la conformité avec toutes les conventions fondamentales. Les violations sont de nouveau dénoncées dans le tout dernier rapport de la commission d'experts. La liste des industries essentielles constituait aussi un point du JIR. Les parties avaient convenu de prendre des mesures à cet égard. Et nous apprenons que c'est seulement maintenant, juste avant la réunion, que le gouvernement a demandé l'assistance technique du BIT pour traiter cette question.

Le rapport, invoquant le décret (modificatif) sur l'ordre public, a régulièrement demandé au gouvernement de remédier à ces violations. Ce décret confère de vastes pouvoirs à la police et au commissaire de police, leur permettant d'interdire toute forme de manifestation ou assemblée dans un lieu public ou privé et d'arrêter des individus et de porter des accusations à leur encontre. Le décret définit le terrorisme comme tout individu qui entreprend ou encourage toute action susceptible de nuire ou de porter atteinte à l'économie ou de provoquer des troubles. La sanction prévue est la prison à vie. De ce fait, les syndicats ne peuvent pas entreprendre un quelconque mouvement de grève ou de protestation. A cet égard, le FTUC a récemment fait quatre demandes pour organiser des marches pacifiques contre la violation des droits des travailleurs. Elles ont toutes été refusées par la police sans fournir aucune raison. Plus récemment, le 30 avril, le secrétaire général du Syndicat des infirmières et le secrétaire général de l'Association des enseignants de Fidji et un syndicaliste ont été arrêtés et détenus pendant 48 heures. Le 1^{er} mai, j'ai été arrêté et détenu pendant 48 heures et interrogé à propos des mouvements de protestation et des marches que le FTUC avait planifiés. Le même jour, 29 autres membres de l'Union nationale des travailleurs qui ont été licenciés par la Direction de l'eau des Fidji ont été arrêtés dans les locaux du syndicat pour avoir soi-disant tenu une assemblée illégale et ont été inculpés au titre du décret (modificatif) sur l'ordre public. Des conditions de mise en liberté sous caution très strictes

ont été imposées dont un couvre-feu de 6 heures du soir à 6 heures du matin et l'interdiction de voyager. Le 1^{er} mai, les travailleurs de la Direction de l'eau ont été licenciés sans préavis, l'employeur invoquant que les contrats étaient arrivés à échéance. La police est intervenue pour garder l'entrée du bâtiment et empêcher les travailleurs d'entrer sur le site. Les 1^{er} et 2 mai, les locaux du Syndicat national des travailleurs et du FTUC ont fait l'objet d'une descente de police, et des documents et matériel électronique, notamment des dossiers, ordinateurs et téléphones portables, ont été saisis. Mon ordinateur et mon téléphone ne m'ont toujours pas été rendus.

Le rapport s'interroge également sur les pouvoirs conférés au greffe des syndicats. Ce sujet a été largement abordé par le porte-parole du groupe des travailleurs. Concernant le décret sur les partis politiques, je me contenterai de dire qu'un responsable syndical n'occupe pas une fonction publique. Les syndicats sont des organisations fondées sur l'adhésion et ce sont les cotisations qui assurent le fonctionnement du syndicat et aucunement le gouvernement. Selon nous, les syndicats ne doivent pas être considérés comme des charges publiques, outre le fait que nous sommes privés de nos droits fondamentaux et ne participons pas au processus politique du pays.

La commission d'experts engage régulièrement le gouvernement à autoriser les gardiens de prison à former des syndicats ou à y adhérer. Aujourd'hui, les gardiens de prison ne sont pas autorisés à exercer leur droit à la liberté syndicale. Le gouvernement continue obstinément à refuser ce droit au personnel pénitentiaire.

Quant à la grève qui dure depuis vingt-six ans aux mines d'or de Vatukoula, nous rappelons que le gouvernement a présenté à la commission, en 2016, un plan détaillé pour les travailleurs de la mine. Je constate que la position actuelle du gouvernement a changé du tout au tout, se dégageant de toute responsabilité envers les travailleurs de la mine.

Les travailleurs aux Fidji travaillent dans un climat de peur. Leurs emplois ne sont pas sûrs, les syndicalistes ne sont pas en mesure d'exercer leurs activités légitimes. Le tripartisme aux Fidji est dans une impasse et cela vaut pour tous les organes tripartites où étaient traditionnellement représentés les travailleurs. À noter que la réponse du gouvernement est que les nominations sont faites conformément à la loi. Ce que le gouvernement omet de dire à la commission est que les lois auxquelles il se réfère ont été modifiées par ce même gouvernement très récemment, et qu'elles excluent les représentants des travailleurs et des employeurs. Nous notons que le gouvernement mentionne les récentes réunions qui ont été engagées par le bureau de l'OIT de Suva pour explorer la voie à suivre avec les partenaires sociaux. Les partenaires et le BIT ont convenu que ces réunions seraient informelles et qu'aucune partie ne les mentionnerait ou ne les rendrait publiques. De toute évidence, le gouvernement n'a pas respecté sa parole, comme d'habitude. Cela met désormais les partenaires sociaux dans une position plus difficile pour engager de nouvelles discussions.

Enfin, le gouvernement fidjien n'a cessé de diaboliser le mouvement syndicaliste aux Fidji et ses responsables. Très récemment, le Premier ministre et le procureur général ont déclaré publiquement que les syndicats n'avaient pas de raison d'être. Il a supprimé les syndicats des organes tripartites et imposé des conditions de travail précaires et peu sûres qui sont une atteinte aux droits des travailleurs, aux droits de l'homme et aux droits syndicaux. Et il se présente à la commission et fait l'éloge du travail décent, du dialogue social et du tripartisme. Cette hypocrisie doit cesser.

Membre employeur, Fidji – La Fédération du commerce et des employeurs de Fidji entretient une très bonne relation de travail avec les partenaires sociaux. Cette relation se fonde sur le respect et la bonne foi, de part et d'autre. La fédération a toujours joué et joue encore le rôle de médiateur entre le gouvernement et le FTUC, et cela était une évidence en 2015-16 lorsque nous étions sous la menace de l'article 26. Comme le mouvement syndicaliste, la Fédération du commerce et des employeurs de Fidji jouit pleinement du droit de se syndiquer et de négocier de manière collective et d'exercer ses fonctions légitimes. La Constitution fidjienne garantit à tous les employeurs le droit à la liberté d'association.

Une simple remarque sur le JIR. J'aimerais que la commission note que, sur les neuf points qui sont sur la table, nous en avons réglé sept. Seuls deux points restent en suspens, à savoir la révision de la liste des organisations relevant du décret sur les industries nationales essentielles et la révision de la loi sur les relations d'emploi. Les démarches à ce sujet ont commencé. J'ai participé à des réunions où nous en avons discuté – même si ces réunions avaient un caractère informel. Le fait est que nous devons les mener à terme avant la réunion de novembre du Conseil d'administration, et j'engage le gouvernement à faire en sorte que les parties se rencontrent bien avant pour que ces deux points soient réglés une fois pour toutes. Il est important que nous nous occupions de ce problème car la Fédération du commerce et des employeurs de Fidji est un signataire du JIR et nous prenons très au sérieux nos engagements à cet égard.

Il est très regrettable que le secrétaire national du FTUC soit appréhendé et arrêté en notre présence. C'est arrivé alors que nous étions sur le point de parvenir à un accord sur la voie à suivre pour mettre en œuvre le JIR. J'espère quant à moi que le FTUC reviendra à la table des négociations et que les discussions reprendront avec les partenaires sociaux là où nous nous étions arrêtés. Nous en avons la possibilité et il ne faut pas la perdre. Beaucoup de bonne volonté était présente lors de notre première rencontre qui nous a permis de bien avancer sur la question de la législation du travail. Nous devons revoir 376 articles ou clauses, et donc nous devons mener à bien le travail que nous avons entamé, et les employeurs seront là pour aider chaque fois que nous le pourrons et nous ne ménagerons aucun effort pour y parvenir. Nous invitons les partenaires sociaux à nous rejoindre autour de la table pour en discuter. Nous y perdrons beaucoup si Fidji fait l'objet d'une commission d'enquête, nous les employeurs, car nous sommes en quelque sorte pris entre l'arbre et l'écorce dans ce cas.

Les employeurs reconnaissent qu'il revient en grande partie au gouvernement d'assurer que, lorsque nous arrêtons un calendrier pour les réunions, ces réunions ont bien lieu, et qu'un procès-verbal est établi et que tous les partenaires sociaux en sont informés. Les employeurs ne sont pas préoccupés par la composition de l'ERAB ou de tout autre organisme. Nous nous préoccuons des résultats. Soucieux de ce que nous pouvons faire pour instaurer un environnement où tout le monde peut vivre en harmonie et où toutes les lois ayant trait à l'OIT sont en phase avec nos obligations.

En conclusion, je tiens à dire que tout le monde a fait preuve de bonne volonté ces derniers temps. Je suis assis ici, et je me demande parfois si j'appartiens bien au pays dont les orateurs parlent car je prends part à des réunions et je peux vous dire que la bonne volonté est là et que nous devons continuer dans cette voie et dans cet esprit pour faire en sorte que le JIR soit mis en œuvre. Les autres aspects seront traités lorsque nous aurons réglé les questions se rapportant à la législation du travail, les questions qui ont été soulevées, et je suis convaincu que nous pouvons y arriver avant la prochaine réunion du Conseil d'administration.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. Les pays candidats à l'adhésion, la Macédoine du Nord, le Monténégro et l'Albanie, et un pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), la Norvège, également membre de l'Espace économique européen, s'associent à cette déclaration.

Nous sommes attachés à la promotion de la ratification universelle et de la mise en œuvre des huit conventions fondamentales au titre de notre Cadre stratégique sur les droits de l'homme. Nous engageons tous les pays à protéger, promouvoir et respecter tous les droits de l'homme et les droits du travail et nous attachons la plus grande importance à la liberté syndicale et au droit d'organisation. Le respect de la convention et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, est essentiel à cet égard.

En tant que signataires de l'Accord de Cotonou, l'UE et Fidji ont accepté de mener un dialogue global, équilibré et approfondi, couvrant les droits de l'homme, notamment les droits du travail, comme condition préalable au développement durable, à la croissance et à la réduction de la pauvreté. Le quatrième dialogue politique amélioré de haut niveau UE-Fidji, au titre de l'article 8 de l'Accord, a réitéré le 20 mai l'importance cruciale de la promotion de l'accès à la justice et du respect des droits de l'homme. Fidji et l'UE coopèrent par ailleurs à travers l'Accord de partenariat économique appliqué depuis juillet 2014 qui engage les parties à soutenir les droits sociaux.

Nous notons avec regret les commentaires de la commission d'experts sur la mise en œuvre par Fidji de la convention fondamentale. Il est particulièrement préoccupant de voir le manque de progrès dans la mise en œuvre du JIR signé en janvier 2016 par les partenaires tripartites du pays en vue d'éviter la constitution d'une commission d'enquête. Nous sommes également très préoccupés par les actes d'intimidation et de harcèlement dont feraient toujours l'objet les syndicalistes, ainsi que par les violations des droits fondamentaux de l'homme. Nous demandons au gouvernement de fournir des informations à jour à cet égard.

Nous déplorons d'autre part que l'ERAB, établi dans le but de réviser la législation du travail comme prévu au titre du JIR, n'ait pas permis d'instaurer un environnement propice au dialogue et à la confiance entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements. Compte tenu des commentaires de la commission d'experts, nous demandons au gouvernement, en application de la convention, de pleinement reconnaître le rôle que jouent les organisations représentatives nationales des travailleurs et des employeurs pour déterminer les représentants au sein des organes nationaux, tels que l'ERAB, et de s'abstenir de toute ingérence dans ce processus.

Nous constatons aussi avec regret le peu de progrès réalisés en ce qui concerne les réformes législatives requises pour mettre la législation en conformité avec la convention comme convenu dans le JIR, dont la législation du travail, ainsi que la loi (modificative) de 2016 sur les relations d'emploi, et plus particulièrement s'agissant du pouvoir discrétionnaire excessif conféré au greffe et du déni du droit des gardiens de prison de se syndiquer.

De même, comme convenu dans le JIR, nous notons avec déception que le gouvernement n'a pris aucune mesure pour réviser plusieurs dispositions de la Promulgation sur les relations d'emploi. La révision de la liste des services essentiels, prévue dans le cadre de la Promulgation sur les relations d'emploi, n'a toujours pas été effectuée, comme convenu dans le JIR, retard qui est surprenant étant donné la possibilité de bénéficier de l'assistance technique du BIT. Nous invitons le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour réviser les dispositions de l'ERP ci-dessus mentionnées, conformément à l'accord conclu

dans le cadre du JIR et de manière tripartite de façon à mettre la législation en pleine conformité avec la convention.

Nous déplorons en outre que l'application du décret (modificatif) sur l'ordre public s'agissant du libre exercice du droit d'assemblée ne soit pas conforme à la convention. Nous engageons par conséquent le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour mettre l'article 8 du décret (modificatif) sur l'ordre public en conformité avec la convention.

Nous attirons aussi l'attention du gouvernement sur le fait que, comme l'indique la commission d'experts, les dispositions du décret sur les partis politiques sont trop restrictives, interdisant aux personnes exerçant des fonctions dans une organisation d'employeurs ou de travailleurs d'être membres d'un parti politique ou d'exprimer un soutien ou une opposition à un parti politique, sous quelque forme que ce soit. Nous demandons au gouvernement de prendre les mesures visant à modifier, de manière tripartite, les dispositions ci-dessus. L'UE et ses Etats membres continueront à appuyer les efforts consentis par Fidji.

Membre gouvernementale, Etats-Unis – En janvier 2016, la signature tripartite du JIR a mis un terme à la plainte déposée par les travailleurs sur les fondements de l'article 26. Le JIR fournit aux partenaires tripartites un cadre permettant de traiter les questions du travail dans le pays. Trois ans après la signature de cet accord important, le gouvernement n'applique toujours pas pleinement les principales dispositions du JIR, notamment la réforme de la législation du travail; durant les deux années écoulées entre la signature du JIR et le retrait mi-2018 des représentants des travailleurs, l'ERAB n'a pas achevé la révision de la législation du travail ou préparé un quelconque amendement, et les travailleurs ont eu des difficultés à exercer des activités syndicales légitimes, notamment l'organisation de manifestations, la tenue d'assemblées et le règlement des différends.

Nous sommes préoccupés par les actes de harcèlement et d'intimidation à l'égard de syndicalistes dont il est fait état, y compris les rapports récents de la CSI dénonçant des arrestations, détentions et poursuites pénales à l'encontre de syndicalistes aux Fidji pour des actes relevant des activités syndicales. Nous avons également constaté une détérioration du dialogue social. Nous demandons au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre le JIR, notamment: réunir à nouveau l'ERAB pour réviser la législation du travail, y compris les dispositions pertinentes de la Promulgation sur les relations d'emploi; fixer la liste des services et industries essentiels en collaboration avec le BIT et les partenaires sociaux; modifier la loi sur les partis politiques pour veiller à ce qu'elle ne soit pas restrictive au point d'interdire l'affiliation à une organisation de travailleurs ou d'employeurs; et faire en sorte que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent exercer la liberté d'association dans un climat exempt de toute intimidation.

Nous demandons au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les engagements qu'il a pris dans le cadre du JIR 2016 et de respecter ses obligations internationales en matière de travail, notamment de collaborer avec l'OIT et les partenaires sociaux.

Membre travailleur, Australie – Lorsque le secrétaire national du FTUC a été arrêté par la police le 1^{er} mai, le commissaire de police des Fidji a déclaré que, s'il voulait comprendre les raisons de son arrestation, il n'avait qu'à lire la loi sur l'ordre public. Prenant le commissaire au mot, nous voulons soumettre cette loi et ses conséquences sur les droits d'association aux Fidji à l'examen de la commission. Aux termes de cette loi, toute personne qui veut organiser une réunion dans un lieu public doit en faire la demande aux autorités, avec un préavis de sept jours, afin d'obtenir

une autorisation. On entend par lieu public tous les bâtiments qui ne sont pas des locaux privés. Les autorités ont toute latitude pour refuser l'autorisation au motif que la réunion porterait «préjudice au maintien de la paix ou de l'ordre public». Même si l'autorisation est délivrée, le ministre peut l'annuler. Aucun droit de faire appel de la décision refusant l'autorisation n'est mentionné. Si une réunion a lieu sans autorisation, les organisateurs sont passibles d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans. La police a le pouvoir d'arrêter et de détenir, sans inculpation, toute personne qui, selon elle, est sur le point d'enfreindre la loi. Les personnes qui organisent ou encouragent une réunion illégale encourent également une peine d'emprisonnement. Qui plus est, le décret sur l'ordre public définit le «terrorisme» comme couvrant tout acte susceptible de perturber gravement des infrastructures critiques – dont la définition est également très large – et qui a pour objet de défendre une cause idéologique. Comment cette loi fonctionne-t-elle dans la pratique? Au début de l'année, le FTUC a demandé une autorisation pour tenir une assemblée, le 3 mai, à Nadi. Le 29 avril, la police s'est présentée à l'Association des enseignants des Fidji et a ordonné à 13 responsables de se rendre au poste de police pour être interrogés à propos de la manifestation. Ils ont été interrogés durant 4 heures avant d'être relâchés. Le 30 avril, le secrétaire général de l'Association des infirmières des Fidji et celui de l'Association des enseignants des Fidji ont été détenus et interrogés pendant 48 heures par la police. Par ailleurs, lorsque la Direction de l'eau des Fidji a licencié 2 075 travailleurs le 25 avril, le syndicat a déposé une requête auprès du tribunal de l'emploi pour mettre fin aux licenciements. Les travailleurs sont allés travailler le 1^{er} mai. Sur divers lieux de travail dans le pays, des policiers armés de la police antiémeute étaient postés aux grilles, les menaçant de les arrêter et leur interdisant d'entrer ou de se rassembler devant la grille. A Lautoka, des travailleurs ont été chassés de leur lieu de travail. Ils se sont réunis dans les locaux du syndicat. La police est entrée de force et les a dispersés alors qu'elle était prévenue qu'il s'agissait d'une propriété privée – 29 travailleurs ont refusé de partir. Ils ont été accusés de rassemblement illégal et incarcérés pendant 48 heures. A Suva, la police antiémeute a pénétré dans les locaux du FTUC et a menacé les travailleurs de les arrêter. Certains ont été priés de ne pas faire «de diffusion en direct» ou de poster des messages sur les médias sociaux relatant les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs licenciés. Le bureau du FTUC a été encerclé par des camions de police et des policiers antiémeute durant trois jours. Tant que ces lois resteront en vigueur, la liberté d'association n'existera pas aux Fidji. La législation du travail aux Fidji peut être réduite à néant par des lois qui pénalisent des activités professionnelles normales.

Membre gouvernemental, Inde – Nous remercions le gouvernement fidjien des dernières informations actualisées et complètes qu'il a fournies sur ce problème. L'Inde salue l'engagement de haut niveau dont fait preuve le gouvernement fidjien envers ses obligations internationales en matière de travail, notamment au titre de la convention, collaborant avec ses partenaires sociaux dans un esprit de dialogue social et de tripartisme, dans le but notamment de trouver la voie à suivre pour mettre en œuvre les points encore en suspens du JIR de 2016, selon un calendrier. Il faut noter que la Constitution même des Fidji garantit à tous les travailleurs le droit à la liberté d'association, soit le principal objet et but de la convention.

Nous nous félicitons des mesures positives que le gouvernement des Fidji a prises pour répondre aux commentaires de la commission d'experts, y compris des mesures tendant à réviser progressivement la législation du travail par le biais de consultations tripartites. Inutile de préciser que ces efforts du gouvernement seront en accord avec les

contextes nationaux et conformes aux priorités socio-économiques du pays.

Nous notons avec satisfaction l'offre du BIT de fournir l'assistance technique nécessaire, répondant à la demande formulée par le gouvernement des Fidji. Pour s'acquitter de ses obligations relatives au travail, nous demandons à l'OIT et à ses mandants de continuer à soutenir pleinement le gouvernement des Fidji et de fournir toute nouvelle assistance qu'il pourrait demander à cet égard.

Enfin, nous profitons de l'occasion pour souhaiter au gouvernement des Fidji de réussir pleinement dans les efforts qu'il entreprend.

Membre travailleur, Royaume-Uni – Entre autres fonctions, il appartient aux syndicats de critiquer la politique des pouvoirs publics – que ces derniers soient favorables, indifférents ou hostiles aux syndicats. On peut difficilement discuter des questions relatives aux modèles économiques, à la politique sociale et aux droits syndicaux sans prendre en considération le rôle que jouent les politiques pour les façonner. S'il est simpliste et spécieux pour un gouvernement de dire que les critiques sont de nature «politiques», c'est encore plus insidieux et efficace d'y ajouter la possibilité d'une sanction pénale, voire, comme nous l'avons entendu, d'une répression par la violence. Les restrictions dont font l'objet les libertés politiques des dirigeants syndicalistes, appliquées par le gouvernement des Fidji, imposent des limites inacceptables aux activités qu'ils exercent au service des intérêts du syndicat et de ses membres. Comme l'a dit la commission d'experts en 2015: «Toutes dispositions imposant une interdiction générale aux activités politiques des syndicats ou des organisations d'employeurs pour la promotion de leurs objectifs spécifiques sont contraires à la convention n° 87.»

Toutes nos sociétés comptent des hommes politiques dotés d'une grande expérience du monde du travail, que ce soit en tant que travailleur, employeur ou, bien souvent, les deux. Réduire au silence les voix des syndicats ou des associations d'employeurs élimine les critiques émanant d'experts ou d'organes représentatifs et écarte certains des groupes les plus engagés de tout discours politique vital. De même, cela prive les associations de partenaires sociaux de la possibilité de bénéficier des services de personnes luttant pour un changement sociétal si elles doivent faire le choix difficile entre aider certains travailleurs et certaines entreprises, ou aider tous les travailleurs et toutes les entreprises. Ce choix inutile non seulement entrave la démocratie, mais constitue une réelle ingérence dans le fonctionnement indépendant de nos organisations, au mépris de la convention. Peut-être que, si le gouvernement comptait davantage d'anciens syndicalistes militants ou représentants des employeurs, il ne ferait pas une erreur aussi regrettable. Ce choix n'est pas simplement hypothétique, c'est un choix que les syndicalistes fidjiens sont amenés à faire constamment, les exemples ne manquant pas de dirigeants syndicaux confrontés à la difficile décision de renoncer à leurs fonctions pour participer à une campagne ou se présenter aux élections.

Le gouvernement s'est défendu en invoquant la neutralité politique de la fonction publique. Les syndicalistes ne sont pas des fonctionnaires sauf, bien entendu, s'ils appartiennent à un syndicat pour les fonctionnaires. De précédents cas traités par l'OIT ont établi une distinction claire entre syndicalistes et fonctionnaires publics, notamment le cas n° 2355 du Comité de la liberté syndicale. Par définition, les syndicats et les associations d'employeurs ont des membres, et ils travaillent au nom et en représentation de ces membres. Oui, cette affiliation et les structures démocratiques qui y sont associées nous donnent la légitimité de parler au nom du bien public et au nom du monde du travail au sens large, mais nous restons – ou devrions rester – distincts et totalement indépendants du gouvernement. En revanche, la plupart des définitions de la fonction publique

incluent peu ou prou un élément de contrôle direct de l'Etat ou de propriété, quelque chose totalement inacceptable pour les syndicats, comme le prescrivent les normes de l'OIT. Tant que le gouvernement ne comprendra pas ce point, il tombera dans le piège de vouloir contrôler et assimiler les syndicats au mépris de la convention. De plus, cette volonté de policer le monde des syndicats et du gouvernement semble être à sens unique. S'il est interdit aux dirigeants syndicaux d'exprimer des opinions sur le gouvernement durant les élections, le gouvernement est habilité par la loi à vérifier le droit des syndicalistes de se présenter à leurs propres élections, ces votes étant organisés par des responsables gouvernementaux. Il s'agit non seulement d'une violation flagrante de la convention, mais aussi d'une pure hypocrisie. Le manque de confiance dans la démocratie syndicale compromet non seulement l'application de la convention, mais empêche le fonctionnement du tripartisme et du dialogue social, principes au cœur de l'adhésion à l'OIT mais aussi de toute gestion économique saine.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je m'exprime au nom de l'ISP et de la Fédération internationale des ouvriers du transport. La violation des droits syndicaux est constante dans tous les secteurs des services publics fidjiens qui ont été qualifiés de services essentiels pour compromettre leur droit à la négociation collective. De ce fait, tous les conflits d'intérêts sont soumis à la Cour d'arbitrage qui saisit ensuite le ministre de l'Emploi, une réunion au titre des articles 191S et 191T devant avoir lieu, que le ministre préside en vue de régler le différend. Il est paradoxal de constater que le ministre est tenu d'arbitrer une demande de hausse de salaire d'un employé du secteur public, soit clairement une situation de conflit d'intérêts, mais que la loi (modificative) sur les relations d'emploi de 2015 autorise ce processus. Le droit de mener des actions revendicatives n'est pas reconnu dans la fonction publique par la législation dont l'application est assurée par la loi (modificative) n° 4 de 2015 sur les relations d'emploi, ce qui est contraire aux normes fondamentales du travail de l'OIT, l'attitude du gouvernement des Fidji envers les relations du travail relevant encore de l'obstruction et de la provocation. Les dispositions du décret sur les industries nationales essentielles (emploi) ont été intégrées dans la loi de 2007 sur les relations d'emploi, supprimant de ce fait les droits à la négociation collective des travailleurs, les aéroports et services s'y rapportant étant qualifiés de services essentiels. Par exemple, en mars de cette année, la Cour d'arbitrage a ordonné aux contrôleurs aériens de l'aéroport des Fidji (ATC) de reprendre le travail et de mettre fin à leur mouvement de protestation. Peu après la décision de la cour, le président exécutif de la compagnie a mis à pied 22 employés d'ATC au mépris total de la décision de la cour. Les dispositions de la Cour d'arbitrage exigent que des amendements soient adoptés pour donner effet à ses décisions et qu'un président de la cour soit nommé à plein temps pour éviter que les retards ne s'accumulent dans le système pendant des années. C'est un problème urgent car tout retard de justice est un déni de justice.

Le décret de 2014 (modificateur) sur les industries nationales essentielles, à titre de condition transitoire, annulait la négociation collective et imposait des négociations entre le personnel d'ATC et Airport Fidji Limited pour établir un nouveau contrat entre les parties. A ce jour, les responsables d'ATC n'ont pas de contrat formel et aucun d'entre eux n'a eu connaissance de la politique RH de la compagnie aux termes de laquelle quatre contrôleurs aériens agréés ont été licenciés. Le refus du gouvernement d'accorder des garanties compensatoires aux travailleurs privés du droit de grève a mis les travailleurs dans une situation très difficile. Autre fait cocasse: les services fiscaux et douaniers des Fidji sont des autorités réglementaires qui informent leurs employés qu'ils ne sont pas autorisés à discuter les clauses et conditions de leur contrat avec un tiers,

à savoir le syndicat, et le syndicat a signé une convention collective avec les autorités réglementaires, soit une violation flagrante de la convention. Et la liste continue.

L'exercice d'évaluation des postes en tant que service public est utilisé pour convertir tous les emplois permanents en contrat individuel, ce qui ne revient pas à transformer des emplois permanents en contrat obligatoire. Les clauses abusives dans le contrat individuel à durée déterminée sont impitoyables: le renouvellement du contrat est laissé à l'entière discrétion du gouvernement; les fonctionnaires doivent accepter irrévocablement que le non-renouvellement ne peut être contesté; le renouvellement est fonction des services dont le gouvernement a besoin; et le gouvernement est en droit, à tout moment, de changer le contrat.

La Confédération des syndicats du secteur public tente depuis 2017 de s'enregistrer en tant que fédération en vertu de l'article 147A de la loi (modificative) sur les relations d'emploi, et le gouvernement est tenu, au titre des articles 2, 3 et 4 de la convention, d'accorder aux travailleurs le droit de devenir membre de l'organisation de leur choix. L'article 147A de la loi (modificative) sur les relations d'emploi n'est qu'une façade et doit être modifiée.

La confédération demande au gouvernement de: restaurer le pouvoir juridictionnel de la Commission des services publics comme autorité centrale du personnel de la fonction publique, habilitant la commission à traiter les revendications et à négocier les conditions au nom de tous les ministères du gouvernement pour tous les fonctionnaires, en concordance et en conformité avec les dispositions que prévoit la Promulgation de 2007 sur les relations d'emploi; organiser sans délai une réunion exploratoire avec la Confédération des syndicats du secteur public pour élaborer un modèle applicable de système bipartite permettant la coopération mutuelle, le respect, le dialogue et la négociation collective; et, enfin, l'acceptation et l'adoption du concept proposé plus haut témoigneront d'une adhésion aux valeurs fondamentales que consacrent les dispositions pertinentes de la Constitution de 2013 des Fidji, laquelle comprend des garanties concernant les droits et avantages des travailleurs et syndicats, en plus des droits de l'homme et des valeurs sociales stipulés dans la Constitution de 2013.

Membre travailleur, Royaume-Uni – Je m'appelle Shannon James, président du Syndicat des enseignants des Bermudes, qui célèbre aussi cette année son centenaire, et je veux faire part des préoccupations du syndicat des enseignants à propos des Fidji. Je m'exprime au nom de l'Internationale de l'éducation et de l'Union des enseignants des Fidji.

La première préoccupation concerne le décret sur les services essentiels qui précise que les enseignants sont un service essentiel. Si personne ne contestera que l'éducation est essentielle, le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT a déclaré à plusieurs reprises que le secteur de l'éducation ne constitue pas un service essentiel. La deuxième préoccupation a trait aux réformes imposées, sans concertation avec les syndicats d'enseignants. Ces réformes ont un impact direct et néfaste sur les travailleurs de l'éducation. Les enseignants font l'objet d'un chantage pour signer des contrats individuels sans processus de négociation collective. La troisième préoccupation est liée aux pouvoirs absolus dont dispose le secrétaire permanent du ministère de l'Éducation pour imposer des directives en matière disciplinaire. Le secrétaire permanent jouit de pouvoirs illimités lui permettant de mettre fin à un contrat ou d'imposer des contrats ou une politique de transfert. Résultat: des familles ont été séparées, des mariages non consommés pendant plus d'un an, et des enseignants ont perdu des postes pour déménager. La dernière préoccupation concerne l'interdiction de manifester. Le secrétaire permanent du travail a refusé de superviser un scrutin de

grève comme le requiert la loi. Des demandes d'autorisation pour participer à des marches et à des manifestations sont refusées de manière constante sans aucun motif. Des syndicalistes font l'objet de menaces pour les dissuader de participer à des activités syndicales légitimes, même durant les vacances scolaires. Je suis convaincu que la commission formulera les recommandations qui iront dans le bon sens.

Membre travailleur, Pakistan – Les services essentiels, conformément aux normes de l'OIT, sont des services qui ont trait à la vie quotidienne, à la santé et à la sécurité publique. L'OIT définit les «services essentiels» comme ceux dont l'interruption mettrait en danger la vie, la sécurité personnelle ou la santé de la population. L'annexe 7 de la loi de 2007 sur les relations d'emploi énumère certains des services qui ne sont pas qualifiés de services essentiels au sens strict de la notion de service essentiel. La liste de (a) à (p) – 16 éléments – est extrêmement restrictive et générale et les syndicats des Fidji la contestent. Cette liste, d'après nous, est l'arme dont se sert le gouvernement pour asphyxier les activités syndicales légitimes comme l'organisation de manifestations, la tenue de réunions et le règlement des différends, les rendant difficiles, voire impossibles. Sur cette liste figurent des secteurs ou des industries qui sont considérés comme étant «essentiels à l'économie», conformément à la décision du gouvernement fidjien. Selon la modification de 2015 de la définition des services essentiels, on entend par industries et services essentiels un service qui figure à l'annexe 7 de la loi sur les relations d'emploi et qui comprend des sociétés et entreprises qualifiées de services essentiels, alors qu'elles n'ont aucun lien avec des services essentiels. Une autre modification, l'article 188, stipule que les conflits du travail dans les industries essentielles seront soumis à la Cour d'arbitrage et que le tribunal de l'emploi et la cour de l'emploi, en vertu de la partie 20, n'auront aucune compétence en matière de conflits du travail dans les services essentiels. Le ministre peut soumettre tout conflit de ce type à la cour; toutefois, l'arbitrage obligatoire ne peut être imposé qu'à la demande des deux parties. Il serait préférable en l'occurrence qu'une partie neutre, comme la cour, décide s'il y a ou non conflit d'intérêts en cas de services essentiels. Par conséquent, nous demandons que la partie 180 soit modifiée conformément à la convention. Cela dit, avant d'engager une action de ce type, nos services de médiation doivent être considérés comme le premier recours, une fois envisagés la grève ou le lock-out. Le secrétaire permanent doit donc veiller à ce que des services de médiation soient offerts dès que possible aux parties en présence pour les aider à ne pas avoir besoin de recourir à la grève ou au lock-out. Tel n'a pas été le cas dans les récentes affaires aux Fidji, la durée des grèves ou des lock-out se prolongeant, ce qui n'est pas autorisé aux Fidji. La définition et la liste figurant à l'annexe 7 imposent de sérieuses restrictions, et l'effet conjugué des articles 169, 170 et 181, partie (c), sont autant de mesures visant à rendre la grève difficile, voire impossible, dans les services essentiels. L'obligation du vote secret n'est pas contestée mais requiert 50 pour cent des voix de tous les membres ayant le droit de voter. Ce quorum ou majorité demandé rend ce droit très difficile à exercer et une majorité simple des voix, des voix exprimées, doit être appliquée aux Fidji. Voilà comment le gouvernement adopte des tactiques visant à restreindre la liberté de réunion. Le gouvernement des Fidji ne respecte pas non plus l'obligation de superviser le vote à bulletin secret et, de ce fait, les résultats sont communiqués au ministère de l'Emploi, lequel en conteste la légitimité, l'amenant à déclarer une grève illégale.

Pour conclure, les représentants des travailleurs estiment que l'annexe 7 doit être conforme à la liste et à l'interprétation de l'OIT, et que le gouvernement doit s'engager à réviser la liste avec l'assistance technique du BIT, et que la restriction imposée aux syndicats fidjiens qui leur interdit

d'exercer leur droit fondamental à la liberté de réunion doit être modifiée sans délai.

Représentant gouvernemental – Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont pris la parole à ce sujet. La plupart des points soulevés ayant été abordés dans ma déclaration liminaire, je ne reviendrai pas dessus. S'agissant des autres questions soulevées, mes remarques finales sont les suivantes.

Concernant le calendrier pour la révision de la législation du travail, conformément au JIR, je tiens à préciser à la commission que nous avons eu des discussions à ce propos avec M. Anthony et que nous lui avons écrit pour proposer un calendrier. Dans un courrier électronique du 31 mai 2019 adressé au secrétaire national du FTUC, le ministère proposait un calendrier. Ce calendrier, qui proposait les dates du 1^{er} avril au 6 septembre, prévoyait: la poursuite du dialogue tripartite sur les clauses approuvées du décret sur la Promulgation sur les relations d'emploi; le délai nécessaire pour que le ministère prépare des documents et les soumette au bureau du procureur général pour la rédaction des instruments juridiques; la procédure d'élaboration des instruments juridiques; une réunion de l'ERAB sur la révision; et enfin la présentation au Parlement entre le 4 et le 6 septembre 2019. Par conséquent, le gouvernement a proposé un calendrier au FTUC et nous attendons toujours une réponse.

S'agissant de la grève de longue durée (vingt-neuf ans) aux mines d'or de Vatukoula, cette question a été portée devant les tribunaux étant donné que le secrétaire permanent a accepté un dossier de conflit du travail d'un groupe de travailleurs de la mine d'or de Vatukoula. La Haute Cour a déclaré que le secrétaire permanent n'avait pas compétence pour examiner ce dossier. Dans un cas distinct, la Haute Cour de Fidji avait estimé que le licenciement des 364 travailleurs était légal. Le gouvernement fidjien, par conséquent, n'est pas tenu légalement d'indemniser les travailleurs mais examine la possibilité d'indemniser les 364 travailleurs ayant participé à la grève de 1991.

Une révision du salaire minimum national, notamment une analyse des impacts économiques et sociaux de la mise en œuvre du salaire minimum national, a été effectuée par le ministère dont je fais partie. Un consultant a été engagé pour réaliser une enquête à l'échelle nationale en vue de présenter un rapport à l'ERAB.

En réponse à l'arrestation de syndicalistes, je tiens à rappeler que le commissaire de police est un fonctionnaire indépendant, nommé en vertu de la Constitution, qui agit conformément à l'état de droit. Le commissaire de police ne relève pas de l'autorité de mon ministère. La décision du commissaire de police d'autoriser ou de refuser une manifestation est prise également en toute indépendance et sur la seule base de menaces à l'ordre public.

Quant à l'imposition de contrats individuels, le gouvernement des Fidji a entrepris, en 2017, un exercice d'évaluation des postes occupés par ses agents. Cet exercice comportait une classification des postes et une évaluation comparative avec le secteur privé dans le but de simplifier l'administration, de rationaliser la gestion salariale et d'offrir des salaires attrayants et compétitifs dans l'ensemble de la fonction publique. Durant cet exercice d'évaluation des postes, le gouvernement fidjien a consulté les syndicats du secteur public et discuté avec eux des changements proposés pour la structure salariale. A la fin de cet exercice d'évaluation, de nouveaux contrats d'emploi ont été proposés à tous les fonctionnaires en août 2017 afin de refléter les nouvelles conditions de travail et d'assurer la cohérence de l'ensemble de la fonction publique. Toutefois, certains fonctionnaires ont choisi de rester salariés permanents et n'ont donc pas signé les nouveaux contrats. Les contrats d'emploi ont été introduits dans la fonction publique fidjienne en 2009. Avant l'exercice d'évaluation des postes de 2017, environ 74 pour cent des fonctionnaires avaient des contrats d'emploi. Aujourd'hui, 99 pour cent des fonctionnaires ont un contrat d'emploi.

Je salue tout particulièrement les déclarations du représentant des employeurs des Fidji, M. Hazelman, qui souligne la bonne volonté dont font preuve les parties. Nous avons atteint sept des neuf résultats du JIR, et il est possible de parvenir à sa mise en œuvre pleine et entière. Le gouvernement est attaché au processus en cours et à sa réussite et nous invitons de nouveau le FTUC à se joindre à nous dans cette mission importante.

Pour conclure, nous souhaitons également attirer l'attention de la commission sur le fait que les questions soulevées aujourd'hui ne sont qu'une petite partie des réformes globales que le gouvernement a adoptées pour améliorer la vie et le bien-être de tous les travailleurs et des membres de leurs familles. Nous bénéficions de l'éducation gratuite, de tarifs de bus pour les enfants. Les personnes souffrant d'un handicap et les personnes âgées bénéficient d'importantes prestations. Les médicaments et les services médicaux sont aussi largement subventionnés. Le gouvernement, très attaché à la modernisation des infrastructures, a mis en œuvre de nombreuses réformes qui ont un impact direct sur le bien-être des travailleurs. Le gouvernement fidjien applique par ailleurs de nouvelles mesures en matière de congé de paternité, de congés pour soins à la famille, ce qui est une première, ainsi qu'une assistance financière aux femmes qui viennent d'accoucher. Ces mesures favorables à la famille visent à améliorer la situation des travailleurs et de leurs familles et entendent par ailleurs faire mieux accepter l'évolution du rôle que jouent le père et la mère au sein de la famille. Ces réformes affectent le bien-être de chaque travailleur et réduisent la charge imposée aux salaires et à la rémunération des travailleurs. C'est pourquoi je tiens à préciser que les questions qui ont été soulevées doivent être replacées dans le contexte des réformes de grande ampleur que le gouvernement fidjien a adoptées et qu'il met en place, et je demande que ce fait soit reflété dans le rapport de la commission.

Membres employeurs – Je veux remercier le délégué du gouvernement pour les observations qu'il a adressées à la commission cet après-midi. Nous saluons l'engagement qu'affiche le gouvernement envers le processus et les résultats à obtenir dans le cadre du JIR. Nous saluons aussi la déclaration du gouvernement selon laquelle il a pris des mesures pour inciter le FTUC à revenir autour de la table et à participer aux éléments restants du processus du JIR. C'est pourquoi le groupe des employeurs estime important d'encourager le gouvernement à continuer à inviter le FTUC à renouer le dialogue et à s'attaquer de nouveau aux éléments restants du processus du JIR et à le faire de bonne foi. Nous encourageons également le gouvernement à mener le processus du JIR à son terme, pour notamment conclure un accord sur les services essentiels, en consultation avec les partenaires sociaux, avant la session de novembre du Conseil d'administration. A cet égard, nous invitons le gouvernement à accepter l'assistance technique du BIT pour mener à terme la révision de la liste des services essentiels. Nous demandons également au gouvernement de veiller à ce que les appels à candidature pour la fonction publique soient largement diffusés, notamment auprès du FTUC, de sorte que le plus grand nombre possible de candidats qualifiés puissent être recensés et examinés. Le groupe des employeurs, en outre, demande instamment au gouvernement de revoir sa position sur le décret sur les partis politiques dans la mesure où le simple fait d'être membre d'un parti politique ne doit en aucun cas justifier une sanction ou une exclusion. Les déclarations faites par le gouvernement aujourd'hui sont encourageantes, et il serait bon qu'il collabore avec les partenaires sociaux pour poursuivre le dialogue social qui a été engagé, et qu'il s'y emploie pleinement et en acceptant l'assistance technique du BIT à cet égard.

Membres travailleurs – La discussion sur l'application de la convention a révélé de très graves violations du droit des travailleurs à la liberté d'association aux Fidji. Il en ressort que, malgré l'adoption du JIR, des violations en droit et dans la pratique sont commises à chaque instant. La clôture de la procédure engagée au titre de l'article 26 se fondait sur les progrès accomplis dans le cadre du JIR, dont la révision de la législation du travail. Nous déplorons une fois de plus l'absence de progrès suffisants à cet égard. Si certains points ont été traités, les progrès sur les points les plus importants, et notamment sur la réforme de la législation, sont au point mort. Les dispositions restrictives de la Promulgation sur les relations d'emploi demeurent inchangées. Comme indiqué dans ma déclaration liminaire, ces dispositions comprennent:

- refus du droit d'association au personnel pénitentiaire;
- pouvoirs discrétionnaires excessifs accordés au greffe empêchant les travailleurs de former des syndicats sans autorisation préalable;
- limitations de l'exercice des droits des étrangers; et
- sanctions pénales imposées aux personnes menant une grève pacifique.

Nous demandons instamment au gouvernement de modifier rapidement sa législation pour la mettre en conformité avec la convention.

Le décret sur les partis politiques demeure problématique et empêche les syndicats d'entreprendre des activités syndicales légitimes. C'est pourquoi cette mesure législative doit être modifiée sans délai. De plus, nous avons abordé le recours croissant au décret (modificatif) sur l'ordre public pour intervenir, empêcher et compromettre les réunions syndicales et la tenue d'assemblées. L'article 8 du décret donne aux autorités toute latitude de refuser ou d'accorder une autorisation pour toute une série de motifs infondés, ce qui équivaut à une violation de la convention. Il ne fait aucun doute que l'article 3 de la convention protège le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs de s'organiser, notamment d'organiser leurs activités et leurs programmes, de manière à faire progresser les intérêts socio-économiques des travailleurs. Les organes de contrôle estiment depuis longtemps que la protection, au sens de l'article 3, couvre le droit d'assemblée, le droit d'organiser des réunions syndicales et le droit de manifester. Par conséquent, toute tentative du gouvernement de restreindre ces droits afin d'en empêcher l'exercice est contraire à ses obligations et porte atteinte à la convention. Nous avons demandé au gouvernement de répondre à ces préoccupations dans le cadre du JIR et d'apporter la preuve qu'il a accompli des progrès suffisants à la prochaine session de la commission d'experts.

Nous sommes très préoccupés de constater que le gouvernement fidjien manipule les organes nationaux tripartites afin de compromettre la représentation efficace des organisations de travailleurs et d'employeurs, et ce en violation de la convention. Non seulement cela empêche les syndicats d'exercer leurs fonctions mais limite la possibilité d'instaurer un véritable dialogue tripartite. Nous ne sommes pas d'accord avec la position exprimée par les employeurs à cet égard. Comme l'ont précédemment déclaré les organes de contrôle de l'OIT, il ne peut y avoir de véritable dialogue tripartite que si les travailleurs et les employeurs peuvent nommer librement leurs membres. Les représentants ne peuvent pas agir en toute indépendance si leur nomination dépend du gouvernement. Ce qui, bien entendu, ne veut pas dire qu'il ne doit pas y avoir de critère objectif et transparent pour les nominations. C'est l'application discriminatoire de ces critères que nous contestons fortement. Nous sommes également surpris que les employeurs défendent cette position en l'espèce, alors qu'ils ont défendu la position exactement inverse dans un cas que nous avons abordé juste avant les Fidji.

Nous appelons le gouvernement à reprendre sans attendre la mise en œuvre pleine et entière du JIR. Le FTUC se déclare prêt, à tout moment, à participer aux discussions tripartites à cet égard. Cela étant, nous devons veiller à ce que des mesures soient prises, assorties de délais, pour donner de la crédibilité aux discussions, et à ce que les syndicats puissent participer sans crainte d'une arrestation. Étant donné que les progrès dans la mise en œuvre du JIR sont au point mort et face aux nouvelles violations très graves de la convention, nous engageons le gouvernement à accepter qu'une mission de haut niveau du BIT se rende dans le pays.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a constaté de graves allégations concernant la violation de libertés publiques fondamentales, dont des arrestations, des détentions et des agressions, ainsi que des restrictions à la liberté syndicale. La commission a noté avec regret que le gouvernement n'a pas mené à bien le processus prévu dans le rapport conjoint sur la mise en œuvre (JIR).

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission demande au gouvernement de:

- s'abstenir de toute ingérence dans la désignation des représentants des partenaires sociaux au sein des organes tripartites;
- réunir à nouveau et sans délai le Conseil consultatif des relations d'emploi (ERAB) pour entamer un processus de réforme législative;
- achever sans plus attendre le processus complet de réforme législative convenu dans le JIR;
- éviter les pratiques antisyndicales, dont des arrestations, détentions, violences, intimidations, du harcèlement et de l'ingérence;
- s'assurer que les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent exercer leurs droits à la liberté syndicale, la liberté de réunion et la liberté d'expression sans ingérence indue des autorités publiques;
- s'assurer que sont garantis des procédures judiciaires régulières et équitables aux organisations d'employeurs et de travailleurs et à leurs membres.

La commission prie le gouvernement de faire rapport sur les progrès accomplis en vue de l'application du rapport conjoint sur la mise en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux, d'ici novembre 2019.

La commission demande au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs pour évaluer les progrès accomplis avant la 109^e session de la Conférence internationale du Travail.

Représentant gouvernemental – Nous saluons le rapport de la commission et la remercions de nous avoir donné la possibilité d'exposer les priorités et les préoccupations de Fidji en ce qui concerne les méthodes de travail examinées devant cette commission. Nous nous félicitons du dialogue sincère, direct et constructif qui a eu lieu avec nos partenaires et nous assurons à la commission que Fidji remplira les obligations qui lui incombent en vertu des conventions fondamentales de l'OIT que le pays a ratifiées. Nous nous engageons à poursuivre le dialogue social avec nos partenaires, réaffirmons notre engagement à l'égard du rapport conjoint de mise en œuvre et ferons état des progrès accomplis comme le demande la commission.

HONDURAS (ratification: 1956)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

Le gouvernement présente ses observations pour donner suite au rapport de 2019 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. En ce qui concerne l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, il prend note des observations de la Confédération syndicale internationale (CSI) reçues par le BIT le 1^{er} septembre 2018 qui portent sur les questions examinées par la commission et en particulier sur le *Suivi des conclusions de la Commission de l'application des normes (Conférence internationale du Travail, 107^e session, mai-juin 2018)*.

Dans sa réponse, les observations du gouvernement suivent l'ordre de celles présentées dans le rapport. Pour une meilleure compréhension, elles sont regroupées en quatre parties:

- Partie I. Droits syndicaux et libertés civiles
- Partie II. Problèmes législatifs: Modifications du Code du travail
- Partie III. Modification de 2017 de l'article 335 du Code pénal
- Partie IV. Application de la convention dans la pratique. (Nouvelles organisations syndicales)

Partie I. Droits syndicaux et libertés civiles

Le gouvernement indique que, par l'intermédiaire du Comité sectoriel pour le traitement des différends soumis à l'OIT (MEPCOIT), un certain nombre de mesures ont été prises avec les magistrats et auxiliaires de justice, notamment les suivantes:

Cour suprême de Justice:

- a) Le 28 février 2019, le Secrétariat d'Etat au travail et à la sécurité sociale (STSS), par une lettre officielle, a demandé au président de la Cour suprême de Justice de:
 - nommer un représentant de la Cour (Chambre du travail) en tant qu'agent de liaison et de contact au sein du MEPCOIT;
 - charger la personne responsable de donner la priorité à ces cas, en leur donnant la célérité voulue par la loi;
 - charger la personne responsable de préparer, au plus tard pour le 13 mars, un rapport sur l'état d'avancement du traitement des procédures judiciaires qui figurent dans le tableau ci-joint, rapport qui sera transmis au BIT;
- b) le 19 mars 2019, le président du pouvoir judiciaire, M^e Rolando Edgardo Argueta Pérez, a transmis la lettre officielle n° 89-2019 qui indique ce qui suit:
 - en ce qui concerne le point 1 de votre demande, M^e Edgardo Cáceres Castellanos, magistrat de la Chambre du travail de la Cour suprême de Justice, a été désigné comme agent de contact de cette institution.
 - à propos du point 2, nous sommes entrés en communication avec les autorités compétentes afin qu'elles puissent, dans le cadre de leurs compétences, assurer toute la célérité voulue par la loi.
 - au sujet du point 3, les rapports des organes juridictionnels qui portent sur les cas en question sont joints.

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
Honduras (ratification: 1956)

Ministère public:

- a) Le 28 février 2019, le STSS a adressé une lettre officielle au Procureur de la République, M^e Oscar Chinchilla, pour lui demander de:
- désigner un représentant du ministère public comme agent de liaison et de contact;
 - demander à la personne responsable de donner la priorité à ces cas, en accélérant la procédure d'enquête et/ou en nommant une équipe spéciale à cette fin;
 - demander à la personne responsable de préparer, au plus tard pour le 13 mars, un rapport sur l'état d'avancement du traitement des cas énumérés dans le tableau ci-joint, rapport qui sera transmis au BIT.
- b) comme suite à cette demande, la directrice générale adjointe des procureurs, M^e Loany Patricia Alvarado Sorto ayant été nommée agent de liaison et de contact, les réunions suivantes ont eu lieu:
- le 29 mars, une réunion s'est tenue entre le MEPCOIT et le directeur des procureurs du ministère public, M^e José M. Salgado, afin d'établir des mécanismes institutionnels de coopération. A cette occasion, M^e Alvarado a été confirmée dans la fonction d'agent de liaison avec le MEPCOIT.
 - Le 26 avril s'est tenue la deuxième réunion de travail, avec des représentants des trois secteurs. Au cours de la réunion, il a été décidé de donner la priorité aux enquêtes. A cette fin, le ministère public a proposé de demander, par le biais d'une communication au niveau national, que les cas soient mis à jour et de fixer un ordre de traitement en fonction de la qualification des infractions et de l'existence ou non d'une plainte des victimes, étant entendu qu'en l'absence de plainte les cas ne pourraient pas être examinés.
 - Le 9 mai, une troisième réunion s'est tenue avec le ministère public. Y ont participé le gouvernement et les employeurs, mais pas les représentants des travailleurs. Lors de cette réunion, le ministère public a apporté des éclaircissements sur l'examen de 22 cas. Sept en sont au stade de l'enquête, cinq sont examinés par la justice et cinq n'ont pas été enregistrés, au motif qu'aucune plainte n'avait été déposée pour les infractions qui avaient été dénoncés. Les autres cas ont été classés ou tranchés. Les participants se sont également engagés à présenter dès que possible un tableau récapitulatif des progrès accomplis. A la fin de la réunion, les participants ont conclu que, faute d'éléments à ce stade, il n'était pas possible d'établir que des actes de violence antisyndicale caractérisaient les infractions, qu'il faudrait attendre que les enquêtes arrivent à leur terme dans chaque cas, mais que le possible caractère antisyndical de ces infractions serait pris en compte au cours des enquêtes.

Le gouvernement indique que, afin d'assurer une protection rapide et efficace à tous les dirigeants syndicaux et syndicalistes en situation de risque, il existe une loi et un mécanisme. Ainsi, un atelier tripartite sur le système national de protection a été organisé dans le cadre du MEPCOIT pour coordonner les actions. Les aspects suivants de son fonctionnement ont été soulignés:

- 1) L'Etat reconnaît le droit de défendre les droits de l'homme.
- 2) Le Honduras a adopté la loi du 16 avril 2015 sur la protection des défenseurs des droits de l'homme, des journalistes, des communicateurs sociaux et des auxiliaires de justice (décret n° 34-2015), publiée au *Journal officiel* le 15 mai 2015.
- 3) Le règlement général d'application de la loi sur la protection des défenseurs des droits de l'homme, des

journalistes, des communicateurs sociaux et des auxiliaires de justice a été adopté en vertu de l'accord n° 059-2016, publié le 20 août 2016.

- 4) L'objectif du mécanisme de protection est le suivant: reconnaître, promouvoir et protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales, reconnus et contenus dans la Constitution de la République et dans les instruments du droit international, de toute personne physique ou morale qui promeut ou défend les droits de l'homme, la liberté d'expression et l'action juridictionnelle, et qui se trouve en situation de risque en raison de ses activités.
- 5) L'accent est mis sur l'obligation de protéger spécifiquement des personnes qui défendent des droits (Obligation de respect et de prévention).
- 6) La loi protège et couvre toute personne qui exerce le droit, individuellement ou collectivement, de promouvoir et d'assurer la protection et la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans le cadre du droit national et international, y compris les défenseurs de l'environnement et les conservateurs des ressources naturelles.
- 7) Les notions de risque et risque imminent s'entendent comme suit:
 - Risque: probabilité d'un danger ou d'une agression auxquels une personne, un groupe ou une communauté sont exposés, en raison directement de l'exercice de leurs activités ou fonctions.
 - Risque imminent: menaces ou agressions sur le point de se produire, ou nouvelle agression susceptible de porter gravement atteinte à la vie, à l'intégrité physique ou à la liberté individuelle (dans ce cas, application d'une procédure extraordinaire qui prévoit des mesures urgentes de protection).
- 8) Types de mesures de protection:
 - Mesures de protection: évacuation, relogement temporaire, protection rapprochée, protection d'immeubles, boutons d'alarme, installation de caméras, serrures, éclairages ou autres mesures de sécurité, gilets pare-balles, détecteurs de métaux, véhicules blindés, et autres mesures si nécessaire.
 - Mesures préventives: instructions et manuels de protection/autoprotection, cours d'autoprotection, reconnaissance par les autorités départementales/municipales des activités de ces personnes, accompagnement d'observateurs des droits de l'homme et de journalistes, appel aux autorités.
- 9) Mesures en cas de risque important:

Les mesures préventives et de protection de la famille du bénéficiaire sont déterminées sur la base de l'étude d'évaluation des risques encourus par les personnes qui demandent une protection ou en bénéficient. Cette étude permet d'établir si les risques s'étendent au conjoint, concubin ou concubine, et aux ascendants, descendants et personnes à charge; le même critère s'applique aux personnes qui déploient les mêmes activités, à l'organisation, au groupe ou au mouvement social du bénéficiaire de la protection.
- 10) Données statistiques pour 2018:

Depuis 2015, on a répondu à 427 demandes de mesures de protection. Au 28 février 2019, 210 de ces cas relevaient de la responsabilité de la Direction générale du système de protection, et étaient répartis selon les catégories de personnes visées par la loi:

 - 134 défenseurs des droits de l'homme;
 - 28 journalistes;
 - 27 communicateurs sociaux; et
 - 21 auxiliaires de justice.

11) Cas actuels de syndicalistes dans le cadre du Système national de protection:

A ce jour, quatre rapports font état de syndicalistes bénéficiant du Système national de protection. Ces informations ont été fournies conformément à ce qui a été convenu lors de la réunion du groupe de travail interinstitutions qui s'est tenue au ministère public le 26 avril 2019.

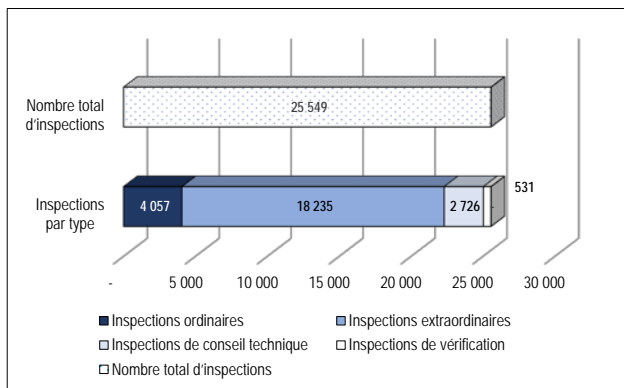
Les bénéficiaires de ces mesures de protection sont: Voir annexe.

- Miguel Ángel López (Tocoa, département de Colón).
- Moisés Sánchez (Choluteca).
- Nelson Geovanny Núñez (actuellement à l'étranger).
- Martha Patricia Riera (le dossier a été clos).

Le gouvernement fait état des amendes administratives imposées en vertu du décret no 178-2016 ainsi que des procédures judiciaires résultant de l'application du décret ou liées à son application:

1) Motifs des amendes imposées à la suite d'une inspection en 2018

- obstruction: 17 750 000,00 lempiras
- liberté syndicale: 8 286 209,28 lempiras
- autres: 240 512 050,84 lempiras
- montant total perçu en faveur des travailleurs: 1 100 000 000,00 lempiras



2) Inspections réalisées en 2019: 7 306

- 95 cas renvoyés au Procureur général de la République en 2018: 6 964 467,03 lempiras
- 212 sanctions imposées: 266 548 260,12 lempiras (Tegucigalpa, San Pedro Sula, Ceiba, Choluteca)
- 22 entreprises sanctionnées en 2019: 2 549 115,00 lempiras
- En 2019, à ce jour, 12 plaintes ont été portées devant les inspecteurs des ressources humaines.

Le gouvernement a pris bonne note de l'indication de la Commission de l'application des normes selon laquelle le MEPCOIT devrait être utilisé pour établir un canal d'information entre les autorités et le mouvement syndical sur la violence antisyndicale. Les mesures nécessaires suivantes ont été prises:

- a) toutes les autorités compétentes, en particulier les forces de police, le ministère public et le pouvoir judiciaire, s'attaquent de manière coordonnée et prioritaire aux actes de violence commis à l'encontre des membres du mouvement syndical;
- b) par ailleurs, le ministère public a été prié, dans l'élaboration et la conduite des enquêtes, de prendre pleinement et systématiquement en compte le possible caractère antisyndical des homicides dont ont été victimes des membres du mouvement syndical, ainsi que les possibles liens entre les homicides de membres d'une même organisation syndicale, et de veiller à ce que les enquêtes visent tant les auteurs matériels que les auteurs intellectuels de ces actes;

- c) grâce au MEPCOIT, l'échange d'informations entre le ministère public et le mouvement syndical s'accroît;
- d) des ressources budgétaires sont affectées aux enquêtes sur la violence antisyndicale et aux programmes de protection de membres du mouvement syndical.

Le gouvernement indique que des enquêtes ont été diligentées au sujet des actes de violence des forces de police et des mandats d'arrêt dénoncés par la CSI. La note SEDS-DDHH-911-2019 du Département des droits de l'homme du secrétariat à la sécurité indique ce qui suit:

- a) Une demande d'information a été adressée à la Direction de la police d'investigation (DPI), qui a répondu par la lettre officielle D-DPI-N-0766-2019, datée du 15 mai 2019. Dans ce document, la direction indique que, dans la base de données, on ne trouve que des informations relatives à plusieurs personnes portant les mêmes noms et prénoms. La direction a donc suggéré de fournir des données plus spécifiques, par exemple le numéro de carte d'identité ou de passeport, pour pouvoir identifier la personne en question.
- b) En ce qui concerne la prétendue répression policière, le Département des droits de l'homme a effectué une recherche dans le Système de police en ligne (SEPOL) dans lequel, au niveau national, sont actualisées tous les jours les informations relatives aux opérations de police. Selon ces informations, le 9 mars 2018, les informations concernant la dispersion de manifestants ne faisaient pas mention de l'entreprise Empresa Agrícola Transnacional. Les informations jointes à la demande d'information ne précisent pas, par exemple, le lieu des faits ou les patronymes des personnes impliquées dans ces faits. Il est donc difficile de trouver des données factuelles sur les informations demandées. C'est pourquoi nous suggérons de fournir des informations concrètes sur les faits allégués afin que nous puissions apporter une réponse spécifique.

- c) Cela étant, le secrétariat à la sécurité souligne sa détermination et son intérêt pour garantir les droits des personnes consacrés par la Constitution de la République, laquelle jette les bases qui doivent guider l'action et la raison d'être de la Police nationale hondurienne: préserver la sécurité des personnes et de leurs biens; maintenir l'ordre public; prévenir et combattre la criminalité; aider les autres auxiliaires de justice; contribuer à l'exécution des décisions émanant de l'autorité compétente; et lutter contre d'autres activités susceptibles de faciliter la commission d'infractions, tout cela dans le strict respect des droits humains.

Le gouvernement indique que la Direction générale du système de protection, selon le dossier DGSP-2018-012/D, a engagé la procédure applicable dans le cas du président et du vice-président du Syndicat SITRASTAR. Ce dossier indique que le comité technique a décidé de suspendre les mesures de protection dont bénéficiait M. Lino Rosa Hernández Garmendia, au motif qu'il est à l'étranger et que l'on ne sait pas quand il rentrera au Honduras.

Partie II. Problèmes législatifs: Modifications du Code du travail

Articles 2 et suivants de la convention concernant la constitution, l'autonomie et les activités des syndicats

Situation actuelle

- a) Le gouvernement hondurien réaffirme sa volonté politique de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les modifications du Code du travail en vigueur et le rendre ainsi conforme aux conventions ratifiées de l'OIT. Ce processus se fait de manière progressive et tripartite grâce au dialogue social au Conseil économique et social (CES). Cela a été le cas avec

le chapitre III du code, qui se réfère à la nouvelle loi d'inspection du travail, (décret n° 178-2016, du 23 janvier 2017, publié dans le *Journal officiel*).

- b) Compte tenu des modifications en cours pour harmoniser le code avec la convention n° 87 et rappelant qu'en 2014 les centrales de travailleurs ont exprimé leurs réserves, comme l'OIT le sait, le STSS a préparé une nouvelle proposition en reprenant les articles laissés en suspens en 2014, afin qu'ils servent de base aux discussions.
- c) Par la lettre officielle STSS-416-18 du 9 août 2018, la proposition du gouvernement visant à modifier le Code du travail a été envoyée aux différents secteurs pour analyse et discussion au sein du CES, puis transmise au MEPCOIT, l'instance technique tripartite qui est chargée de créer les conditions nécessaires pour que les parties à des conflits du travail découlant de l'inobservation des conventions de l'OIT puissent dialoguer et parvenir à des accords.
- d) Le MEPCOIT a commencé ses travaux en septembre 2018 et donné la priorité à l'examen technique de la proposition de modifications du Code du travail, le document de base aux fins de l'examen étant la proposition présentée par le STSS.
- e) La proposition visant à harmoniser le Code du travail avec les conventions n°s 87 et 98 de l'OIT, présentée par le secteur gouvernemental, comprend la modification des 14 articles suivants: articles 2, 472, 475, 495, 510, 511, 534, 536, 537, 541, 554, 555, 558 et 563.
- f) Les réunions ultérieures du MEPCOIT se sont axées sur l'établissement de son cadre de fonctionnement et sur la définition d'un plan de travail à court et moyen terme.
- g) Dans le plan de travail, on a souligné la nécessité d'accroître les capacités des membres du MEPCOIT dans le domaine de la liberté d'association, entre autres, avant de passer au processus de concertation sur les modifications.
- h) La première journée de formation a eu lieu en janvier 2019, l'objectif étant de procéder à une analyse comparative pour que les participants comprennent le manque d'harmonie entre la convention n° 87 et le Code du travail. Cette journée s'est tenue grâce à l'assistance technique qu'avait demandée le CES au Bureau régional de l'OIT à San José, Costa Rica.
- i) Par la suite, lors d'une réunion avec la mission préparatoire de la mission de contacts directs, le MEPCOIT a insisté sur la nécessité de continuer à bénéficier de l'assistance technique du BIT pour dynamiser la concertation sur les modifications, principalement parce que les représentants du secteur des travailleurs ont exprimé leurs réserves, en raison des implications de cette question pour le mouvement syndical. Il y a eu ensuite une période de réflexion approfondie au sein des organisations syndicales, notamment sur l'importance du dialogue au sein du CES.
- j) En 2019, le MEPCOIT a repris l'examen de la question des modifications du Code du travail, les différents secteurs s'étant engagés préalablement à envoyer dans un délai prescrit au secrétariat technique du CES les commentaires et propositions de chaque secteur au sujet des modifications proposées par les représentants du gouvernement, afin de faciliter l'échange d'informations et le lancement des discussions.
- k) Lors des réunions ultérieures sur le même sujet, le secteur des travailleurs, ayant rappelé les difficultés passées et fait valoir qu'il était donc risqué de soumettre ces modifications seulement au Congrès national, a souhaité une révision globale du Code du travail qui ne se limiterait pas à prendre seulement en compte les observations spécifiques découlant des conclusions de

la Commission de l'application des normes de la Conférence. De même, le secteur des entreprises s'est déclaré disposé à s'entendre sur les modifications du Code du travail, mais en s'en tenant strictement aux articles 2, 472, 475, 510 et 541, car il s'agit des articles indiqués dans les conclusions du rapport de la Commission de l'application des normes, lors de la 107^e session de la Conférence internationale du Travail.

- l) Nous sommes convaincus que les secteurs au plus haut niveau continueront d'accorder la priorité au dialogue et redoubleront d'efforts pour poursuivre sur la voie tracée et réaliser ainsi des progrès substantiels à court terme.

Partie III. Modification de 2017 de l'article 335 du Code pénal

Le gouvernement indique que l'abrogation de l'article 335-B du Code pénal, connu sous le nom de «loi bâillon», après son adoption par le pouvoir exécutif, a été publiée en vertu du décret n° 49-2018 dans le *Journal officiel* du vendredi 14 septembre 2018.

L'article 335-B disposait que «toute personne qui, publiquement ou par l'intermédiaire de moyens de communication ou de diffusion publiques, fait l'apologie ou justifie le terrorisme, ou toute personne qui a participé à la commission de ce crime, ou incite une ou plusieurs personnes à commettre des actes terroristes ou à les financer est passible d'une peine allant de quatre à huit ans de prison».

Partie IV. Application de la convention dans la pratique (Liste de nouveaux enregistrements de syndicats)

Enregistrements de syndicats en 2014-2019

Le gouvernement hondurien indique que plusieurs demandes d'octroi de la personnalité juridique ont été présentées; 39 personnalités juridiques au total ont été enregistrées entre 2014 et mars 2019:

- En 2014, 5 personnalités juridiques ont été enregistrées, toutes dans le secteur privé.
- En 2015, 6 personnalités juridiques ont été enregistrées, toutes dans le secteur privé.
- En 2016, 8 personnalités juridiques ont été octroyées, 6 dans le secteur privé et 2 dans le secteur public.
- En 2017, 7 personnalités juridiques ont été octroyées, 3 dans le secteur public et 4 dans le secteur privé.
- En 2018, 8 personnalités juridiques ont été octroyées, 7 dans le secteur privé et 1 dans le secteur public.
- De janvier à mars 2019, 5 personnalités juridiques ont été octroyées, toutes dans le secteur privé.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Le gouvernement du Honduras a l'honneur de se présenter une nouvelle fois devant la commission. Il s'est effectivement déjà plié à cet exercice ces dernières années, y voyant une occasion unique d'informer l'OIT des réalisations accomplies sur des plans tels que les politiques, les lois et autres normes, et la création de nouvelles instances de dialogue social. Aussi permettez-nous de faire part de la suite qui a été donnée aux observations de la commission d'experts sur l'application de la convention, ainsi que des principaux progrès qui ont été enregistrés à cet égard.

Pour rappel, dans ses conclusions de mai 2018 concernant l'application de la convention n° 87 par le Honduras, la commission a, entre autres choses, exhorté le gouvernement à accepter qu'une mission de contacts directs se rende dans le pays avant la session suivante de la Conférence internationale du Travail, prévue en 2019.

De fait, le Honduras a accueilli une mission de contacts directs du 20 au 24 mai 2019, soit trois semaines exactement avant la présente Conférence. Cette mission était dirigée par M. Rolando Murgas Torraza, qui, à l'issue de celle-ci, a reçu du secrétaire au Travail et à la Sécurité sociale, M. Carlos Madero, agissant au nom du gouvernement, un rapport détaillé reprenant la structure de la page 90 du rapport de la commission d'experts. Ce rapport a aussi été communiqué aux travailleurs, aux employeurs et aux organes de contrôle. La commission l'a par ailleurs fait publier sur le site Web de l'OIT, où il est possible de consulter pour constater les progrès qui ont déjà été réalisés.

Compte tenu de ce qui précède et du fait que le cas du Honduras est un cas de progrès, et sachant aussi que toutes les avancées enregistrées sont consignées dans un rapport ayant été rendu public, nous évoquerons seulement l'accord tripartite qui a été conclu au sein du CES à l'issue de la mission de contacts directs, accord dont je vais maintenant vous donner lecture intégrale.

Accord tripartite visant à la recherche de mécanismes destinés à garantir l'application correcte et effective de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Le gouvernement, les employeurs et les travailleurs du Honduras, représentés respectivement par le secrétariat d'Etat au Travail et à la Sécurité sociale, le Conseil hondurien de l'entreprise privée (COHEP), et les centrales ouvrières, la Centrale générale des travailleurs (CGT), la Confédération des travailleurs du Honduras (CTH) et la Confédération unitaire des travailleurs du Honduras (CUTH), réunis en présence des membres de la mission de contacts directs de l'Organisation internationale du Travail, ont conclu le 24 mai 2019 le présent accord visant à la recherche de mécanismes destinés à permettre l'application correcte et effective de la convention n° 87, ratifiée par le Honduras en 1956, conscients de l'importance d'un tel accord pour la pratique renforcée d'un dialogue social efficace, ainsi que pour le respect et la promotion de la liberté syndicale.

Violence antisyndicale

Les parties au présent accord, reconnaissant que les organisations d'employeurs et de travailleurs ne peuvent exercer leurs droits que dans un environnement exempt de violence, de pressions ou de menaces de quelque nature que ce soit, et que la protection contre la violence antisyndicale fait partie intégrante de la politique de défense des droits de l'homme, conviennent de ce qui suit:

- la constitution de toute urgence d'une commission de lutte contre la violence antisyndicale. Cette commission réunira les autorités du secrétariat à la Coordination générale du gouvernement, du secrétariat d'Etat aux Droits de l'homme et du secrétariat d'Etat au Travail et à la Sécurité sociale, les travailleurs, représentés par la CGT, la CTH et la CUTH, et les employeurs, représentés par le COHEP. Elle invitera les acteurs nationaux de la justice à rejoindre ses membres. Elle devra être formée dans les trente jours suivant la signature du présent accord; les parties solliciteront l'accréditation formelle de ses membres auprès du secrétariat d'Etat au Travail et à la Sécurité sociale. Elle sera investie du mandat suivant:
 - a) mettre en place un mécanisme de communication directe entre les organisations syndicales et les autorités de l'Etat;
 - b) appuyer la prompt application de mesures de protection en faveur des membres du mouvement syndical en situation de risque;

- c) assurer l'accompagnement efficace des enquêtes sur les cas de violence antisyndicale afin qu'elles puissent être menées à bien dans les plus brefs délais;
 - d) rendre compte tous les six mois aux centrales ouvrières, au COHEP, au secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale et à l'OIT de l'issue et du suivi des plaintes reçues;
 - e) faire mieux connaître à la population les mécanismes de protection des défenseurs des droits de l'homme.
- l'accès effectif des représentants du mouvement syndical au mécanisme national de protection des défenseurs des droits de l'homme;
 - l'Etat hondurien, par l'intermédiaire du secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale, demandera au ministère public de prendre les mesures voulues pour enquêter à titre prioritaire sur les plaintes reçues pour actes de violence antisyndicale à l'égard de syndicalistes et sur celles qu'il pourrait recevoir;
 - la commission de lutte contre la violence antisyndicale devra soumettre un rapport de situation au CES dans les soixante jours suivant la date où elle aura été constituée.

Réformes législatives

Le secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale, les employeurs, représentés par le COHEP, et les travailleurs, représentés par la CGT, la CTH et la CUTH, mèneront, dans le cadre du CES et sur la base des avis formulés par les organes de contrôle de l'OIT, un vaste processus tripartite de discussion et de recherche de consensus, qui, si les conditions le permettent, rendra possible l'harmonisation de la législation du travail avec la convention n° 87 de l'OIT.

Renforcement du Conseil économique et social en matière de liberté syndicale

Reconnaissant le rôle essentiel du CES dans le développement du dialogue social, ainsi que la nécessité de continuer de renforcer, par la promotion de la liberté syndicale, la confiance qu'elles ont les unes envers les autres, les parties décident:

- d'adopter le règlement intérieur du Comité sectoriel de prévention des différends relevant de la compétence de l'Organisation internationale du Travail (MEPCOIT), afin de favoriser le fonctionnement efficace de ce comité en tant qu'instance de règlement des conflits auxquels peuvent donner lieu les relations du travail, sans préjudice du droit qu'a toute organisation de présenter une plainte à l'OIT par l'intermédiaire des mécanismes existants;
- de considérer comme opportune la pratique de la Commission bipartite du secteur des *maquilas* et d'encourager dans toute la mesure du possible son application dans les différents secteurs d'activité de l'économie nationale;
- de solliciter l'assistance technique du BIT sur tous les aspects pertinents pour la promotion du dialogue social.
- Délai d'application: deux mois.

Les parties sont conscientes que les organes de contrôle de l'OIT s'assureront du strict respect du présent accord tripartite dans le cadre du contrôle régulier de l'application de la convention n° 87 de l'OIT.

Le texte de l'accord est signé des représentants des ouvriers et des paysans, des employeurs et du gouvernement, ainsi que du chef de la mission de contacts directs, M. Rolando Murgas Torraza, en sa qualité de témoin d'honneur.

Tous les engagements énoncés dans l'accord sont appelés à être mis en œuvre de manière progressive et tripartite dans le cadre d'un dialogue social. Nous sollicitons dès à présent le BIT pour qu'il nous accompagne et nous assiste dans cette démarche.

Pour terminer, le gouvernement tient à réaffirmer la volonté politique qui est la sienne et à assurer que la législation du travail en vigueur et les conventions, y compris la convention n° 87, sont effectivement appliquées.

Membres travailleurs – Nous nous trouvons une nouvelle fois devant la commission, la faute en est au gouvernement, qui n'est capable de faire protéger et respecter la liberté syndicale ni en droit ni dans la pratique. L'an dernier, la commission d'experts a attribué le qualificatif «double note de bas de page» au cas à l'examen face à l'ampleur de la violence antisyndicale, à l'impunité totale ou presque dans laquelle elle s'exerce et à l'absence de protection effective des syndicalistes qui y sont exposés. Malheureusement, la situation ne s'est pas améliorée depuis lors. Le gouvernement n'a pas pris de mesures concrètes pour faire en sorte que la législation du travail soit conforme à la convention ni pour faire respecter effectivement les lois qu'il a déjà promulguées.

De fait, le gouvernement n'a donné suite à aucune des conclusions formulées par la commission l'an dernier. Preuve en est que, quelques jours seulement avant le début de la présente Conférence, il a déployé des troupes armées de gaz lacrymogène et de balles réelles pour mater les manifestations d'enseignants et de médecins descendus dans la rue en signe de protestation contre les réformes de privatisation qui promettaient d'être catastrophiques pour l'enseignement public et les services de santé.

L'éducation et la santé ont déjà été touchées par des coupes budgétaires massives et de multiples scandales de corruption sous le gouvernement actuel. Etant par ailleurs aux prises avec une grave pénurie de personnel et d'équipement de base, elles sont au bord de l'effondrement.

Il est à espérer que le rapport final de la mission de contacts directs de l'OIT, qui s'est rendue au Honduras au début du mois, confirme ce que nous savons déjà, soit que les travailleurs et les syndicats de tout le pays continuent de se heurter à des obstacles infranchissables qui les empêchent d'exercer leur droit fondamental à la liberté syndicale.

Le Réseau de lutte contre la violence antisyndicale a constaté de manière indépendante 109 cas de violence antisyndicale perpétrés au Honduras entre janvier 2015 et février 2019. Durant la seule année 2018, les syndicalistes ont été victimes de 38 cas de violence, dont 11 cas de menaces de mort. Comme l'a relevé la commission d'experts, le gouvernement n'a pas fait état de quelconques progrès réalisés dans les enquêtes sur ces cas de menaces de mort ni sur aucun cas de ce type commis antérieurement.

En un mot, le gouvernement ne s'est pas attaqué aux actes antisyndicaux et a ainsi ouvert la porte à un climat d'impunité. Comme l'indique le rapport de la commission d'experts, il n'a fait pour ainsi dire aucun progrès vers l'objectif de faire traduire en justice les responsables de l'assassinat de syndicalistes. Dans son rapport, la commission d'experts constate qu'un seul cas a donné lieu à la condamnation d'une personne, et cette décision fait actuellement l'objet d'un recours. Nous nous joignons à l'appel adressé au gouvernement par la commission d'experts, qui lui demande de redoubler d'efforts et d'enquêter sur tous les actes de violence commis contre des dirigeants et membres de syndicats, afin d'établir les responsabilités et de sanctionner les auteurs et les instigateurs de ces actes. Le gouvernement a fait mention du MEPCOIT, organisme nouvellement créé, mais celui-ci n'a encore produit aucun résultat.

Les syndicats nous ont informés que le bureau du Procureur général et le ministère public n'ont rien entrepris pour formaliser leur collaboration de manière à faire en sorte que les cas de violence fassent l'objet d'un traitement effectif, tenant pleinement compte du caractère potentiellement antisyndical des homicides de membres du mouvement syndical. Cela est impératif pour que ces cas donnent lieu à une enquête en bonne et due forme et à des poursuites. Dans l'esprit de la demande formulée par la commission d'experts, nous exigeons du gouvernement qu'il assure sans délai une protection effective aux dirigeants et membres de syndicats en situation de risque.

Nous sommes particulièrement préoccupés de constater que les syndicats du Honduras n'ont pas confiance dans le système, en partie parce qu'ils ne sont pas représentés au sein de la Commission nationale des droits de l'homme; or celle-ci est l'organisme qui est chargé d'élaborer les politiques nationales de prévention et de protection de la vie et de l'intégrité physique des groupes en situation de risque, tels que les syndicalistes. Cela rend impossible l'adoption de mesures adaptées aux besoins des dirigeants et militants syndicaux qui se trouvent dans une telle situation.

Pour les syndicats du Honduras, le gouvernement doit mettre en place une entité dédiée aux actes antisyndicaux, constituée notamment de membres des organisations de travailleurs les plus représentatives.

Les travailleurs de tout le pays sont victimes de violations persistantes de leur droit à la liberté syndicale. Certaines de ces violations ont déjà fait l'objet de plaintes des syndicats au Comité de la liberté syndicale. Dans ses conclusions, celui-ci a estimé que les griefs des syndicats étaient fondés et a demandé instamment au gouvernement de respecter le droit des travailleurs à la liberté syndicale. Or, dans aucun des cas ayant été portés à l'attention du comité, le gouvernement n'a donné suite aux conclusions qui lui ont été adressées.

Parmi ces cas figure le cas n° 3287. La plainte déposée émane du Syndicat des travailleurs de l'agro-industrie et assimilés (STAS). Elle vise une entreprise productrice d'huile de palme au motif qu'elle a licencié et harcelé des dirigeants syndicaux dans le but de nuire à la section locale du syndicat. Cette entreprise a présenté une requête demandant l'annulation de la notification adressée au syndicat le 9 février 2016, notification qui exigeait que l'entreprise engage des négociations collectives avec le syndicat. Le 27 septembre 2018, le ministère du Travail a invalidé la section locale du syndicat au mépris de la loi et a immédiatement reconnu deux syndicats jaunes. Deux dirigeants syndicaux ont aussi été brutalement agressés à coups de machette. En dépit des conclusions sans équivoque que le Comité de la liberté syndicale a formulées au sujet de ces différentes violations, rien n'a été entrepris pour les réparer.

En bref, les syndicats continuent de subir de graves actes de représailles antisyndicaux sans qu'aucune mesure ne soit prise pour y mettre un terme. A titre d'exemple, un syndicat se bat depuis plus de six ans pour que l'entreprise qui emploie ses membres le reconnaisse, et il a déjà sollicité l'intervention du ministère du Travail à plusieurs reprises. En effet, depuis qu'il a donné notification de sa création, l'entreprise a déjà licencié successivement six de ses équipes de direction.

Le ministère du Travail a ouvert six dossiers contre cette entreprise. A ce jour pourtant, aucune mesure de réintégration des dirigeants syndicaux licenciés n'a été prise. Cette affaire a même donné lieu au dépôt d'une plainte internationale en vertu du Traité de libre-échange entre les Etats-Unis, les pays d'Amérique centrale et la République dominicaine (CAFTA-DR), qui est elle aussi restée sans effet.

Selon le rapport de janvier 2019 sur l'application du CAFTA-DR, en 2018, l'inspection du travail a procédé à un total de 25 549 inspections dans tout le pays par l'intermédiaire de ses différents bureaux régionaux. Parmi les infractions constatées au cours de ces inspections figurent 212 violations du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. Des amendes ont été infligées pour un montant total de 266 548 260,12 lempiras (10 901 769 dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.)). Cependant, selon les informations obtenues du bureau du Procureur général, en 2018, seules cinq entreprises se sont acquittées de leur amende, versant l'équivalent d'environ 100 000 lempiras (4 089 dollars des E.-U.).

Dans la quasi-totalité des cas, l'employeur a déposé un recours dénué de tout fondement, synonyme d'un an au moins de procédure, dans le seul but de se soustraire à son amende.

Rien n'indique que le gouvernement déploie de quelconques efforts pour mettre les entreprises mises à l'amende face à leur responsabilité de régler leur dû, ni pour assurer les mesures de réparation voulues aux travailleurs dont les droits ont été bafoués. De fait, pas un seul travailleur syndicalisé jouissant de l'immunité syndicale ou de la protection de l'Etat qui a été licencié n'a été réintégré par son employeur. Pis, les inspecteurs disent craindre de suggérer la réintégration de travailleurs syndicalisés car, aujourd'hui, les employeurs déposent systématiquement des réclamations contre eux, sous prétexte notamment qu'ils ne seraient pas impartiaux.

Il a été porté à notre connaissance que le ministère du Travail est allé jusqu'à encourager activement les employeurs à recourir au mécanisme de réclamation contre les inspecteurs qui dénoncent des infractions à la législation nationale. Dans les faits, celui-ci a été mis en place pour remédier aux manquements commis par les inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions. Il ne devrait donc pas être utilisé contre ceux qui font correctement leur travail. Cette procédure interne ne respecte pas le principe de la garantie d'une procédure régulière et fait que les meilleurs inspecteurs se retrouvent écartés, alors qu'ils essaient seulement de faire respecter la loi.

Outre l'inquiétude qu'inspire aux experts l'ambiguïté des termes de l'article 335 relatifs à la lutte contre le terrorisme, nous constatons que le Code pénal publié le 10 mai 2019 établit la responsabilité pénale des personnes morales, y compris des syndicats, en cas de troubles à l'ordre public, entre autres infractions. Si cette disposition devait être invoquée indûment, éventualité qui est tout sauf improbable, les syndicats pourraient se voir infliger des sanctions allant de l'amende à l'interdiction de négocier des conventions collectives avec des entreprises publiques, en passant par la fermeture de leur siège ou leur dissolution.

De plus, la législation nationale présente un grand nombre de lacunes importantes qui privent les travailleurs de leur droit à la liberté syndicale. Voilà plus de trente ans que la commission d'experts dit que le Code du travail doit être révisé. Les syndicats du Honduras souhaitent qu'il le soit, mais constatent qu'il n'y a pas actuellement dans le pays de dialogue social effectif propre à susciter un consensus tripartite sur les modifications recommandées. Le fait est que les syndicats sont préoccupés à l'idée que ces modifications soient apportées au Code du travail, car celui-ci pourrait alors être pire qu'aujourd'hui.

Dans l'éventualité où un consensus tripartite se dégagerait tout de même, les syndicats craignent à juste titre, sachant ce qui est arrivé par le passé, que le Congrès ne respecte pas ce consensus et apporte des modifications défavorables aux travailleurs. Nous souhaitons donc que le gouvernement s'emploie à regagner la confiance des syndicats qui participeront au dialogue social de bonne foi, et qu'il tienne compte des priorités des travailleurs et des principes de la liberté syndicale.

Monsieur le Président, les membres de mon groupe et les travailleurs du Honduras vous le confirmeront: la situation dans le pays est grave et ne va pas en s'améliorant. Dans mes remarques finales, je formulerai des recommandations concernant les mesures que nous suggérons au gouvernement et à l'OIT de prendre.

Membres employeurs – Nous adressons nos remerciements au gouvernement du Honduras pour les informations qu'il a communiquées concernant l'application de la convention. Comme l'année dernière, la commission examine la situation du Honduras au regard de la convention. Nous souhaitons tout d'abord faire part de notre opposition à ce nouvel examen au vu du grand nombre de mesures qui ont

été prises depuis 2018 pour donner suite aux conclusions que la commission a formulées la même année et dont je vais donner en quelques minutes le détail.

Il importe que les critères de sélection des cas individuels soient objectifs, clairs et transparents pour renforcer la confiance de l'ensemble des partenaires sociaux dans les mécanismes de contrôle de l'OIT, y compris dans la commission.

A titre préliminaire, nous souhaitons également faire observer que la commission d'experts continue de faire référence au droit de grève et d'en donner des interprétations. Or le groupe des employeurs et un grand nombre d'Etats Membres de l'OIT font le constat indubitable que ce droit n'est mentionné dans aucune convention de l'Organisation et que chaque pays le régleme de la manière qui est la plus adéquate compte tenu des circonstances nationales.

En conséquence, nous ne ferons sciemment aucune référence aux commentaires formulés par la commission d'experts sur le droit de grève, vu qu'elle est incompétente pour ce faire.

S'agissant de la situation qui règne au Honduras, les employeurs constatent avec préoccupation que l'insécurité et l'impunité persistent dans le pays. Celles-ci entraînent parfois des actes de violence qui portent atteinte à l'intégrité physique des victimes, parmi lesquelles figurent des travailleurs et des employeurs. Comme le gouvernement l'a relevé, la violence et l'insécurité posent un problème profond et lourd de conséquences pour le Honduras. Un problème, qui, en dépit de la diminution encourageante du taux d'homicides, continue d'inspirer les plus vives inquiétudes à tous les Honduriens.

A la lumière de la résolution concernant les libertés civiles et des décisions du Comité de la liberté syndicale, nous estimons que les travailleurs et les employeurs ne peuvent exercer pleinement leur droit à la liberté syndicale que dans un climat exempt de violence, de pressions et de menaces et empreint du respect des droits de l'homme, et qu'il incombe au gouvernement de garantir le respect de ce principe.

Concernant les recommandations que la commission a formulées à la 107^e session de la Conférence, nous tenons à relever qu'en juillet 2018 le COHEP a fait part de ses observations sur le cas du Honduras à l'Assemblée du CES (instance de dialogue tripartite) et que, à cette occasion, compte tenu des préoccupations que lui inspiraient les cas présumés de violence antisyndicale et la révision des articles 2, 472, 475, 510 et 541 du Code du travail, il a proposé ce qui suit:

- a) que le gouvernement sollicite l'aide du ministère public et de la Cour suprême de Justice afin qu'ils donnent la priorité aux cas présumés de violence antisyndicale dénoncés à l'OIT et qu'un rapport détaillé soit établi sur ces cas aux fins de leur élucidation;
- b) que le secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale demande l'assistance technique du BIT pour la mise en place, au sein du CES, d'un comité technique tripartite auquel les cas seront signalés avant d'être dénoncés à l'OIT si cela s'impose. Le but est de prévenir les conflits sociaux dans le pays et de faciliter ainsi l'application des articles mentionnés par la commission dans ses conclusions de 2018 concernant le Honduras.

Au sujet des recommandations que le COHEP a adressées au CES, il importe de souligner l'engagement tripartite dont témoignent les faits suivants:

- a) l'établissement du MEPCOIT, dont la commission d'experts a pris note dans ses observations de 2018. Le MEPCOIT a débuté ses activités en septembre 2018. Dès sa mise en place, il a adressé une invitation aux représentants du ministère public, de la Cour suprême de Justice et du secrétariat aux Droits de l'homme, en leur qualité de membres de droit, afin

que ces différentes entités présentent les progrès réalisés et les rapports y relatifs concernant les cas dénoncés à l'OIT;

- b) parmi les premières mesures qu'il a prises, le MEPCOIT a établi un projet de règlement intérieur, qui est encore en cours d'examen par les acteurs tripartites. Ce projet a été communiqué à la mission qui s'est rendue au Honduras du 23 au 26 octobre 2018 en prévision de la mission de contacts directs. Le MEPCOIT a également convenu de la nécessité de solliciter l'assistance technique du BIT pour mettre le Code du travail en conformité avec les dispositions de la convention;
- c) parmi les efforts qui ont été déployés par le MEPCOIT et les activités qui ont été menées dès l'année 2019 figure la tenue avec le ministère public de trois réunions, où ont été présentés les progrès accomplis et les rapports établis concernant les plaintes pour violence antisyndicale, ce qui, pour le COHEP, constitue un grand pas en avant vers l'élucidation des cas dénoncés à l'OIT.

Comme ils l'ont fait observer à plusieurs occasions, les employeurs du Honduras ne sont pas en mesure de se prononcer de manière individualisée sur la situation des 21 personnes dont le rapport de la commission d'experts fait mention. En effet, c'est aux pouvoirs publics et aux autorités judiciaires qu'il incombe d'assurer le suivi et la résolution des affaires. Les employeurs du Honduras ne demeurent pas moins résolument attachés au plein respect de la liberté syndicale. Ils jugent effectivement déplorable toute action antisyndicale ayant pour effet de porter directement ou indirectement atteinte à l'autonomie du mouvement syndical, ainsi qu'à l'intégrité physique de ses chefs de file.

Il importe d'indiquer en outre que les employeurs du Honduras ont toujours été disposés à participer et à contribuer aux débats législatifs et réglementaires menés au niveau national sur des questions économiques et sociales, notamment celles liées au travail. Ainsi, de 1992 à 1995, les employeurs du secteur privé ont participé par l'intermédiaire du COHEP à l'élaboration tripartite d'un projet de code du travail avec l'assistance technique du BIT. Il s'agissait d'aligner l'ensemble du Code du travail sur les conventions de l'OIT en vigueur au Honduras. Les propositions de réformes ainsi élaborées ont recueilli l'adhésion des employeurs parce qu'elles étaient complètes et qu'en plus d'assurer la sécurité des investissements elles garantissaient pleinement les droits des travailleurs.

Ce que nous cherchons à souligner ici, c'est que les employeurs du Honduras ont toujours été disposés à participer aux processus de réforme synonymes du renforcement de la certitude juridique dans le cadre de l'application des normes internationales du travail.

Le COHEP a affirmé publiquement son attachement résolu au droit des travailleurs de pouvoir participer librement aux activités des organisations qui ont leur estime, et de décider eux-mêmes du quorum applicable au sein de chaque entreprise ou institution, sans discriminations ou restrictions d'aucune sorte autres que celles qu'ils auront fait inscrire de leur propre initiative dans les statuts de ces organisations. C'est pourquoi le COHEP s'est déclaré tout sauf opposé, et même disposé, à donner suite aux conclusions formulées par la commission à la 107^e session de la Conférence, préconisant la révision des articles suivants du Code du travail:

- l'article 2, qui exclut du champ d'application du Code du travail les exploitations agricoles et les fermes d'élevage de 10 travailleurs et moins;
- l'article 472, qui interdit l'établissement de plus d'une organisation syndicale comme syndicat d'entreprise ou syndicat de base, au mépris du droit à la liberté syndicale et de la pluralité syndicale;

- l'article 475, qui fixe à 30 le nombre minimum de travailleurs requis pour constituer un syndicat, chiffre qui, selon la commission d'experts, est très élevé et doit être revu;
- les articles 510 et 541, qui définissent les conditions à remplir pour faire partie des comités de direction des syndicats, fédérations et confédérations, à savoir être de nationalité hondurienne, savoir lire et écrire et travailler à titre permanent pour l'entreprise.

Tous ces renseignements ont déjà été fournis à la commission par la voie de communications officielles que le COHEP lui a fait parvenir en 2019. Ils figurent également dans la note que le COHEP a remise à la mission de contacts directs, note dans laquelle celle-ci est priée de faire connaître dès que possible ses conclusions et recommandations, lesquelles ne sont toujours pas connues.

Comme suite à la mission de contacts directs que l'OIT a effectuée du 20 au 24 mai 2019, les acteurs tripartites ont conclu un accord tripartite visant à la recherche de mécanismes destinés à garantir l'application correcte et effective de la convention au Honduras, dans lequel ils conviennent de ce qui suit:

- 1) la création sans délai d'une commission de lutte contre la violence antisyndicale. Cette commission réunira les autorités du secrétariat à la Coordination générale du gouvernement, du secrétariat d'Etat aux Droits de l'homme et du secrétariat d'Etat au Travail et à la Sécurité sociale, les travailleurs, représentés par la CGT, la CTH et la CUTH, et les employeurs, représentés par le COHEP. Elle devra inviter les différents acteurs nationaux de la justice, dont la Cour suprême de Justice et le ministère public, à rejoindre ses rangs. La commission devra aussi être établie dans les trente jours suivant la signature de l'accord (elle l'a de fait été le 24 mai 2019). Elle devra en outre être formée dans les plus brefs délais aux fins du respect de l'accord;
- 2) l'engagement des employeurs et des travailleurs de mener un vaste processus tripartite de discussion et de recherche de consensus, qui permettra d'harmoniser la législation du travail avec la convention, en se fondant sur les conclusions adoptées par la commission à la 107^e session de la Conférence;
- 3) le renforcement du CES par la reconnaissance du rôle essentiel qu'il joue dans le développement du dialogue social; le renforcement du MEPCOIT par l'adoption de son règlement intérieur; et le recours au besoin à l'assistance technique du BIT dans un délai de deux mois à compter de la date de signature de l'accord tripartite.

Pour le groupe des employeurs, il est important que le cas du Honduras transparaisse comme un cas de progrès, dans lequel les différentes démarches entreprises pour mettre en œuvre les recommandations et les conclusions des organes de contrôle de l'OIT reflètent l'engagement des partenaires sociaux de donner effet aux dispositions de la convention.

Pour terminer, nous tenons à réaffirmer que nous ne comprenons pas et que nous n'approuvons en conséquence pas les critères de sélection que la commission a appliqués en 2019 et qui l'ont conduite à faire figurer le Honduras dans sa liste de cas. Comme nous l'avons déjà fait en 2018, nous rappelons que la convention, tout comme du reste toutes les autres conventions de l'OIT, est muette sur le droit de grève et qu'il n'y a donc aucune base légale permettant de débattre des commentaires de la commission d'experts à cet égard. Nous espérons par conséquent que la commission s'abstiendra de faire référence au droit de grève dans ses conclusions relatives au cas du Honduras.

Sur le même sujet, nous rappelons la déclaration conjointe du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs en date du 23 février 2015, ainsi que la déclaration

du groupe gouvernemental datée du même jour, qui indique, au sujet du droit de grève, que «sa portée et les conditions de son exercice sont réglementées au niveau national». Ainsi, les demandes de la commission d'experts aux gouvernements visant à ce qu'ils alignent la législation et la pratique nationales sur ses propres règles en matière de droit de grève sont dénuées de tout caractère contraignant.

Membre travailleur, Honduras – La liberté syndicale est un droit fondamental de l'être humain, qui, avec le droit de négociation collective et le droit de grève, est une condition sine qua non de l'existence du syndicalisme dans le monde.

Ces dernières années, l'organisation syndicale et la négociation collective dans les secteurs public et privé ainsi qu'au sein des institutions décentralisées et déconcentrées de l'Etat hondurien se sont heurtées à de sévères restrictions et obstacles, qui ont entraîné: 1) la disparition de syndicats; 2) des atteintes à la stabilité dans l'emploi; 3) des licenciements antisyndicaux massifs; 4) l'assassinat et la persécution de dirigeants syndicaux (violence antisyndicale); 5) une situation d'impunité et d'absence de justice du travail; 6) la non-protection des organisations ouvrières et la violation de leur autonomie syndicale; 7) l'insuffisance et l'inefficacité du dialogue tripartite; 8) un parallélisme syndical et la concurrence déloyale de certaines organisations contrôlées par les employeurs; et 9) l'émergence de modalités d'emploi précaires, dont le travail temporaire à l'heure, et l'externalisation, qui empêchent la syndicalisation et causent d'importants déficits en matière d'inspection et d'administration du travail dans un contexte où les droits fondamentaux du travail sont de plus en plus fragilisés.

Le «MEPCOIT» n'a pas produit de résultats jusqu'ici, justement parce qu'il a été créé récemment. Il n'a donc pas encore résolu de cas.

En ce qui concerne la violence antisyndicale, le ministère public n'a rien entrepris en vue de formaliser la mise en place d'une collaboration opportune afin que les enquêtes: soient conduites de manière à tenir pleinement et systématiquement compte du caractère potentiellement antisyndical des homicides de membres du mouvement syndical; prennent en considération l'existence possible de liens entre les homicides de membres d'une même organisation syndicale; et visent aussi bien les auteurs matériels que les auteurs intellectuels de ces actes. Bien souvent en effet, les victimes ne se font pas connaître, car elles n'accordent aucune crédibilité ni guère de crédit aux enquêtes.

Aucun progrès n'a été accompli vers l'adoption de mesures qui permettraient de faire en sorte que les assassinats perpétrés fassent rapidement l'objet d'une enquête, que les responsabilités soient établies et que les coupables soient punis. Il y a également un grand nombre de carences, qui rendent impossible la fourniture sans délai d'une protection effective à tous les dirigeants et membres syndicaux en situation de risque. De plus, en raison de la situation qui persiste au Honduras, les travailleurs ne peuvent toujours pas exercer leur droit à la liberté syndicale dans un contexte exempt de violence. Jusqu'ici, sur les 14 affaires d'homicides qui ont été perpétrés entre 2010 et 2016 contre des dirigeants du mouvement syndical et qui ont été dénoncés à la commission d'experts, seule une s'est soldée par une condamnation, et celle-ci fait actuellement l'objet d'un appel.

Certains dirigeants syndicaux ont fait appel au mécanisme de protection du ministère des Droits de l'homme, mais, selon eux, ce mécanisme n'offre ni efficacité ni rapidité. Ces quatre dernières années, le mouvement syndical a enregistré plus de 109 cas de violence antisyndicale.

La volonté politique, la transparence et l'engagement institutionnel du gouvernement et du Congrès, ainsi que des organisations patronales, sont des conditions essentielles à la réalisation d'une réforme juridique qui permette

l'exercice réel de la liberté syndicale et des droits fondamentaux, lequel est inexistant dans la pratique.

La situation au Honduras est aujourd'hui telle que les conditions politiques et institutionnelles ne garantissent pas qu'un quelconque projet de réforme du Code du travail convenu par consensus tripartite sera respecté durant la législature actuelle du Congrès. La chose qui va certainement se produire, comme elle s'est déjà produite en d'autres circonstances dont il a été fait mention, c'est que le Congrès ne respectera pas le tripartisme et modifiera arbitrairement, à sa guise et en fonction de ses intérêts biaisés, la proposition qui aura été élaborée par consensus. L'absence de dialogue social effectif empêche d'avoir ne serait-ce qu'une once de confiance dans les institutions publiques et, donc, de laisser en leurs mains un processus de réforme d'une telle envergure.

De plus, le nouveau Code pénal qui a été publié le 10 mai 2019 et qui entrera en vigueur en novembre 2019 établit la responsabilité pénale des personnes morales et la manière dont doivent être appréhendées certaines infractions, dont l'usurpation, les troubles à l'ordre public et différents actes terroristes. Tout cela sonne véritablement comme une alarme pour le mouvement syndical car, en vertu de ce code, les syndicats seront tenus pénalement responsables de par leur qualité de personnes morales et seront ainsi passibles de sanctions allant d'amendes à l'interdiction de négocier des conventions collectives avec les entreprises publiques, en passant par la fermeture du siège des organisations ou leur dissolution.

En matière de reconnaissance des organisations syndicales, il y a lieu de constater que ces organisations se heurtent à de sérieux obstacles lorsqu'elles sollicitent la reconnaissance de leur personnalité juridique. Nous sommes en mesure d'apporter la preuve de ce que nous avançons ici, si les mécanismes de protection le jugent utile.

A propos de négociation collective, il importe de signaler que certains patrons profitent de la dénonciation de cahiers de revendications pour présenter des contre-propositions de nature dilatoire et destinées à restreindre les droits précédemment conquis. Or ces contre-propositions sont admises par le secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale, au mépris de sa mission de surveillance et de son rôle de garant du respect des conventions collectives. A cela s'ajoute le fait que le même secrétariat tarde à décréter l'ouverture des étapes de médiation et de conciliation, qui met ainsi entre six mois et un an à intervenir, si bien que les négociations collectives sont retardées de deux à trois ans.

En avril 2019, une plateforme a été mise en place en vue de défendre l'éducation et la santé publiques. Cette plateforme se veut une réponse organisée à la privatisation imminente de ces deux secteurs au Honduras. Ses membres étant disposés à participer à des discussions concrètes de nature à produire des propositions et des solutions, ils ont signifié au gouvernement huit conditions préalables à un tel dialogue, qui ont été rejetées.

Les organisations de défense des droits de l'homme ont dénoncé les multiples exactions; commises au cours des actions de protestation notamment: quatre personnes ont été tuées, 33 ont été blessées et 36 ont été passées à tabac; trois actes constitutifs de torture ainsi que 48 cas de détention illégale et 32 cas de menaces de mort ont été perpétrés; une personne a été incriminée pour des raisons politiques; cinq défenseurs des droits de l'homme, 18 journalistes et 143 personnes ont aussi été touchés; et trois communautés ont été militarisées.

Il faut mentionner en outre que quatre organisations membres de la plateforme ont été mises sous surveillance. Leurs dirigeants ont aussi été surveillés et persécutés. Nous tenons ici aussi à dénoncer le fait que des policiers de l'unité Cobra qui avaient pénétré sans mandat judiciaire dans les bâtiments de l'Université nationale autonome du

Honduras, plus précisément au sein de la Faculté de chimie et de pharmacie, pour mettre fin à l'occupation des locaux et arrêter les étudiants contestataires, ont brisé des portes en verre, ont intoxiqué les étudiants au gaz lacrymogène et en ont blessé plusieurs.

Pour terminer, nous condamnons l'attitude du ministre du Travail, qui a déclaré depuis Genève comme étant illégale la grève des travailleurs de la santé et de l'éducation contre la privatisation de droits fondamentaux de la population.

Membre employeur, Honduras – La convention a été ratifiée par le Honduras en 1956. Son application a déjà été examinée par la commission à quatre reprises, à savoir en 1987, 1991, 1992 et 2018. Elle a en outre donné lieu à plus d'une vingtaine d'observations de la commission d'experts depuis 1998. Dans son rapport de 2017, celle-ci a attribué le qualificatif «double note de bas de page» au cas du Honduras, inquiète de la violence antisyndicale qui régnerait dans le pays à en croire la plainte qui a été présentée à l'OIT pour de présumés crimes antisyndicaux et actes de menaces de mort commis entre 2010 et 2014.

Comme l'a très bien souligné le porte-parole du groupe des employeurs, nous autres employeurs du Honduras condamnons la commission de crimes ou d'actes de violence de quelque nature que ce soit contre des dirigeants syndicaux ou des employeurs au motif de l'exercice du droit fondamental d'association. Il est donc pour nous de la plus haute importance de procéder de toute urgence à la mise en place de la commission de lutte contre la violence antisyndicale. Cette mesure est prévue dans l'accord tripartite visant à la recherche de mécanismes destinés à permettre l'application correcte et effective de la convention n° 87 au Honduras, accord qui a été conclu à l'issue de la mission de contacts directs menée dans le pays du 20 au 24 mai 2019.

Nous tenons à souligner l'effort tripartite qui a été fourni au Honduras pour donner suite aux conclusions formulées par la commission en 2018. Nous constatons également la volonté des partenaires sociaux honduriens de s'employer à garantir les principes fondamentaux de la convention.

La violence inquiète dans tout le pays et dans tous les secteurs. C'est pourquoi nous exhortons le gouvernement ainsi que les différents acteurs de la justice à poursuivre leur action de lutte contre la criminalité, mais surtout à appliquer des stratégies efficaces pour faire en sorte que l'impunité cesse d'être l'un de nos principaux problèmes au Honduras, et permettre ainsi le règlement rapide des cas présumés de violence antisyndicale qui ont été portés à la connaissance de la commission.

En notre qualité d'employeurs du Honduras, il nous a incombé de proposer des mesures pour assurer la mise en œuvre effective des conclusions rendues par la commission en 2018. Nous nous félicitons que les partenaires tripartites aient entrepris des démarches comme l'établissement d'un comité spécialisé chargé de traiter les cas susceptibles de dénonciation à l'OIT. En prenant l'initiative de créer cette instance nationale, ces acteurs ont cherché à permettre aux travailleurs et aux employeurs de réfléchir à des solutions aux problèmes sociaux susceptibles de se produire dans l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective. Nous espérons pouvoir bénéficier de l'assistance technique du BIT que le gouvernement a sollicitée.

En tant que membres de l'organisation d'employeurs la plus représentative au Honduras, nous ne demandons qu'à mener à bien les délibérations tripartites concernant les propositions de réforme législative du Code du travail, dans le cadre d'une démarche de concertation et de dialogue au sein du CES. L'accord qui sera à coup sûr trouvé sur ces propositions devra être le fruit d'un vaste processus de discussion.

Comme l'indiquent nos observations sur les rapports qui ont été soumis au cours des années précédentes, nous estimons important de relever les points suivants en ce qui concerne la réforme du Code du travail:

- les employeurs du Honduras croient aux principes de la liberté syndicale et au respect de l'autonomie des travailleurs et des employeurs;
- nous notons avec préoccupation que les observations de la commission d'experts font référence à plusieurs questions législatives relatives au droit de grève. A cet égard, nous répétons le constat de notre porte-parole et la position du groupe des employeurs, à savoir que, comme ce droit n'est pas visé par la convention, rien ne justifie d'en discuter au sein de la commission;
- les conclusions concernant le cas du Honduras ne devraient pas faire référence au droit de grève, et le gouvernement n'est pas tenu de suivre les recommandations y relatives de la commission d'experts, car c'est à l'Etat qu'il appartient de régler dans la législation nationale la question de ce droit.

De fait, nous rappelons une nouvelle fois à la commission que, comme l'indiquent la déclaration conjointe du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs et la déclaration du groupe gouvernemental de mars 2015, la portée du droit de grève et les conditions de son exercice sont réglées au niveau national.

En conséquence, nous estimons que toute demande relative au droit de grève adressée par la commission d'experts au Honduras ou à tout autre Etat est dénuée de caractère contraignant et déborde du domaine de compétence des organes de contrôle de l'OIT.

Les employeurs du Honduras croient en la démocratisation des organisations d'employeurs et de travailleurs, où c'est la majorité qui prend les décisions en toute égalité, liberté et indépendance.

Le Code du travail du Honduras a été adopté en 1959, dans un contexte totalement différent de la réalité qui est celle des Honduriens aujourd'hui. Depuis 1992, les employeurs appuient donc l'idée que ce code fasse l'objet d'une révision globale, qui, si elle finit par se concrétiser, devra recueillir l'adhésion des partenaires tripartites. Nous sommes disposés à soutenir non seulement les réformes relatives à la liberté syndicale, mais aussi, de façon générale, celles qui visent à promouvoir l'emploi au Honduras, ainsi qu'à garantir le droit économique du libre entrepreneuriat, en veillant à mettre en place les conditions nécessaires pour assurer la durabilité de ces réformes.

Nous estimons que la législation hondurienne du travail ne pourra être effectivement révisée et rendue conforme aux conventions de l'Organisation qu'avec l'assistance technique du BIT, apportée via le Bureau pour l'Amérique centrale, Haïti, le Panama et la République dominicaine. Ce bureau doit soutenir le renforcement du dialogue mené par l'intermédiaire du CES, visant à garantir le bon fonctionnement du MEPCOIT et de la commission de lutte contre la violence antisyndicale.

Nous ne doutons pas que le rapport de la mission de contacts directs sera communiqué dès que possible et qu'il fournira des éclairages supplémentaires utiles pour donner suite aux conclusions formulées par la commission en 2018. Nous évaluons le cas du Honduras comme étant un cas de progrès au vu des efforts manifestes que les partenaires sociaux du pays déploient depuis juin 2018.

Nous estimons donc que le cas du Honduras n'aurait pas dû être examiné par la commission en 2019. Il est important et urgent que les critères de sélection des cas individuels soient révisés, car ils doivent être clairs, objectifs et transparents pour renforcer la confiance de tous les mandants de l'OIT, en permettant de procéder à la sélection des cas sur la base des mêmes aspects techniques.

Membre gouvernemental, Brésil – Je prends la parole au nom d'une majorité importante des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes. Nous souhaitons la plus cordiale bienvenue aux représentants du gouvernement du Honduras, qui ont présenté les renseignements actualisés figurant dans le document C.App./D/Honduras-C-87 daté du 29 mai 2019.

Nous adressons nos remerciements au gouvernement pour son rapport, qui fait état de la réalisation de progrès considérables dans la mise en œuvre des conclusions sur l'application de la convention que la commission a adoptées en 2018, à la 107^e session de la Conférence. Nous prenons note avec satisfaction du démarrage en septembre 2018 des activités du MEPCOIT, entité tripartite du CES chargée d'assurer la mise en commun des informations sur les affaires concernant des dirigeants syndicaux et la protection en matière de liberté syndicale, et qui a également un mandat de révision de la législation du travail.

Nous nous félicitons que le gouvernement ait pris l'initiative d'élaborer le nouveau projet de réformes qui sont en cours en vue de mettre le Code du travail en conformité avec la convention. Nous avons bon espoir que, grâce au MEPCOIT, les délibérations tripartites et les réalisations issues de ce projet s'accompliront dans le cadre du dialogue social et avec l'assistance technique du BIT, qui a par ailleurs déjà été sollicitée.

Nous soulignons la détermination affichée par le gouvernement, ainsi que l'attitude conciliante dont il a fait preuve en accueillant une mission de contacts directs de l'OIT à Tegucigalpa du 20 au 24 mai 2019. Cette mission a eu lieu sur invitation officielle du gouvernement, après la mission préparatoire effectuée en octobre 2018.

Au sujet de cette mission de contacts directs, nous saluons la conclusion récente d'un accord tripartite visant à la recherche de mécanismes destinés à garantir l'application correcte et effective de la convention. Cet accord a donné lieu à la constitution d'une commission de lutte contre la violence antisyndicale. Il a pour objectifs principaux la mise en place de mécanismes tripartites contre la violence antisyndicale, la réforme de la législation du travail et le renforcement du CES.

La mission de contacts directs a pu constater les progrès considérables que le gouvernement a déjà accomplis, si bien que nous ne doutons pas que l'accord tripartite puisse servir de base principale pour déterminer la voie à suivre. Nous encourageons le gouvernement à continuer de redoubler d'efforts pour poursuivre sur sa bonne lancée.

Nous tenons à exprimer une nouvelle fois avec force l'inquiétude que nous inspirent les critères de sélection des cas par la commission. Nous jugeons inopportun d'attendre de manière aussi prématurée du gouvernement qu'il produise immédiatement et dans leur intégralité les résultats escomptés, alors qu'il a accueilli la mission de contacts directs de l'OIT il y a moins d'un mois et qu'il n'avance que depuis peu et progressivement dans un processus d'élaboration d'une solution tripartite. Forts de ce constat, nous réaffirmons que cette manière de procéder ne correspond nullement aux meilleures pratiques en matière de multilatéralisme, et qu'elle n'est ni transparente, ni impartiale, ni objective. Elle n'est pas non plus tripartite dans la demeure du tripartisme, ni ne favorise le dialogue social dans le berceau de ce dialogue.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je prends la parole au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres. La Norvège, pays membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen, s'associe à la présente déclaration. Nous attachons une grande importance au respect des droits de l'homme, notamment de la liberté syndicale des travailleurs et des employeurs, et à la protection du droit syndical, et nous sommes conscients du rôle important que l'OIT joue dans

l'élaboration, la promotion et le contrôle de l'application des normes internationales du travail.

Nous tenons à rappeler l'engagement de transposer effectivement les conventions fondamentales de l'OIT en droit et dans la pratique auquel le Honduras a souscrit au titre du volet «commerce et développement durable» de l'Accord d'association entre l'Union européenne et l'Amérique centrale.

Nous notons avec un profond regret que la commission a déjà examiné le cas du Honduras en 2018 en tant que cas très grave. Comme suite à ses délibérations, le gouvernement a été invité à :

- veiller à ce que les meurtres de syndicalistes fassent l'objet d'une enquête en bonne et due forme et à ce que leurs auteurs soient traduits en justice, et assurer une protection adéquate aux dirigeants et membres syndicaux;
- enquêter sur les actes de violence antisyndicale et traduire en justice leurs auteurs;
- créer un environnement exempt de violence où les travailleurs puissent exercer leur droit à la liberté syndicale;
- modifier, en consultation avec les partenaires sociaux, certaines dispositions du Code du travail qui ne sont pas conformes à la convention.

Nous observons que la commission d'experts se félicite dans son rapport des mesures que le gouvernement a prises pour faire cesser le climat général de violence et d'impunité. Cela étant, des inquiétudes subsistent encore face à l'insuffisance des progrès réalisés dans la conduite d'enquêtes sur les actes de violence et de menaces perpétrés contre des syndicalistes et dans l'adoption de mesures visant spécifiquement à combattre la violence antisyndicale. De plus, en dépit des demandes répétées de la commission, la modification du Code du travail n'a pas avancé.

Nous sommes profondément préoccupés par les récents actes de répression de grèves, ainsi que par les actes de menaces et de violence perpétrés contre des syndicalistes. Nous jugeons tout aussi préoccupantes les allégations de la CSI indiquant que la police a procédé à une violente descente qui a mis fin à une grève organisée par les travailleurs d'une entreprise agricole transnationale et que, dans ce contexte, plusieurs syndicalistes ont subi des actes de torture et 34 mandats d'arrêt ont été émis.

Nous nous félicitons que le Honduras ait accueilli il y a peu une mission de contacts directs de l'OIT et qu'un accord tripartite ait pu être conclu à l'issue de celle-ci. Nous attendons des parties à cet accord qu'elles le mettent rapidement en œuvre, notamment en établissant la commission de lutte contre la violence antisyndicale.

Nous souhaitons rappeler que la liberté syndicale, tout comme la négociation collective, est non seulement un droit, mais aussi un outil essentiel pour assurer la stabilité sociale et le développement économique dans les pays, ainsi que pour régler les conflits économiques et sociaux. Nous réitérons donc les demandes que nous avons formulées au gouvernement en 2018.

Ainsi, le gouvernement doit veiller à ce que les crimes commis contre des syndicalistes donnent rapidement lieu à la conduite d'enquêtes en bonne et due forme et à l'ouverture de poursuites contre les auteurs et instigateurs de ces crimes. Sachant que les représentants syndicaux font partie des groupes de population qui sont exposés à la violence, nous demandons également au gouvernement de faire en sorte qu'ils bénéficient d'une protection adéquate. La lutte contre l'impunité doit demeurer une priorité du gouvernement, et il est impératif pour cela qu'il renforce les institutions nationales de la police et de la justice et qu'il veille à ce qu'elles soient impartiales.

Le gouvernement doit aussi modifier le Code du travail en consultation avec les partenaires sociaux, en particulier plusieurs restrictions imposées au droit de constituer un syndicat, à savoir: i) limiter à un le nombre de syndicats qui sont autorisés à œuvrer au sein d'une même entreprise; ii) imposer de réunir plus de trente travailleurs pour pouvoir constituer un syndicat; iii) subordonner à une condition de nationalité l'accès aux fonctions dirigeantes des syndicats; et iv) priver du droit de se constituer en syndicats les organisations de travailleurs des exploitations agricoles et des fermes d'élevage qui n'emploient pas à titre permanent plus de dix travailleurs.

Le Code du travail devrait aussi être modifié en ce qui concerne le droit syndical. Nous demandons instamment au gouvernement de veiller à ce que le respect du droit de grève soit effectif pour tous les travailleurs.

Nous demandons également au gouvernement de soumettre sous peu au Congrès un projet de loi sur ces deux questions, et nous l'encourageons à solliciter l'assistance technique du BIT à cette fin.

Nous exhortons le gouvernement à garantir le respect du droit de grève pacifique pour tous les travailleurs dans la pratique. A cet égard, nous lui demandons de veiller à ce que l'application du Code pénal tel que modifié n'ait pas pour effet de restreindre le droit des syndicats de faire grève et de manifester pacifiquement.

Nous constatons que le Honduras est actuellement aux prises avec un contexte social, économique et politique complexe et difficile. Nous constatons également que certaines grèves ont été entachées de graves violences. C'est pourquoi nous demandons à toutes les parties au Honduras de faciliter le dialogue national dans un esprit constructif. Nous entendons continuer de suivre de près la situation au Honduras et de soutenir le gouvernement dans les efforts qu'il déploie pour se conformer aux conventions de l'OIT.

Membre employeur, Espagne – Contrairement à d'autres cas de suivi examinés par la présente commission, celui du Honduras, que nous analysons au regard de la convention, met en évidence l'utilité des mécanismes de contrôle de l'OIT.

Les conclusions adoptées par la commission l'année dernière ont donné lieu à la création du MEPCOIT au mois d'août de la même année. Il s'agit d'une instance tripartite chargée d'offrir des espaces de dialogue afin que les parties concernées puissent régler leurs différends en matière de travail, découlant du non-respect des conventions de l'OIT.

Le CES a confié à cette instance tripartite créée en son sein l'importante mission d'entreprendre l'harmonisation du Code du travail avec la convention n° 87 et convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en réformant les articles n° 2, 472, 475, 510 et 551 du Code du travail, afin de donner suite aux conclusions de la commission et aux commentaires de la commission d'experts.

Par ailleurs, à l'issue de la mission de contacts directs menée au Honduras en mai 2019 pour faire suite à l'une des recommandations de la commission, un accord jetant les bases de la réforme du Code du travail a été conclu et une instance a été créée. Celle-ci a un double objectif: rassembler des rapports sur la violence antisyndicale et assurer, en coordination avec le gouvernement, le suivi des affaires judiciaires.

Le cas du Honduras est un cas de progrès, chose que l'on doit aussi à la détermination du COHEP, qui contribue en apportant tout son soutien au processus de consultations tripartites ouvert en vue de donner suite aux conclusions de la commission et en participant pleinement aux travaux visant à réformer le Code du travail et à faire la lumière sur les actes de violence antisyndicale.

Compte tenu de ce qui précède, nous encourageons la commission à continuer de soutenir le gouvernement, les

employeurs et les travailleurs dans les efforts qu'ils fournissent en vue de donner suite aux conclusions qu'elle a adoptées.

Membre travailleur, Espagne – Tout d'abord, je tiens à indiquer qu'en tant qu'entité constitutive de l'OIT nous sommes vivement préoccupés par la remise en question et les attaques constantes dont le système de contrôle des normes et la commission d'experts font l'objet ces jours-ci, dans cette salle.

Cela étant dit, tout comme la communauté internationale, nous sommes profondément préoccupés de constater la persistance, au Honduras, de la violence et de la répression policière des manifestations syndicales, ainsi que la multiplication des actes de torture et de menace et des assassinats visant des syndicalistes. Ces exactions constituent autant de violations des libertés publiques en général et de la liberté syndicale en particulier.

Cette violence antisyndicale institutionnalisée, généralisée à tout le pays, s'exprime de manière particulièrement cruelle dans le secteur de la culture industrielle du palmier à huile africain. Le Honduras est le huitième plus gros producteur mondial dans ce secteur. Il fournit d'importantes multinationales européennes de l'agroalimentaire et du biodiesel qui sont, par conséquent, coresponsables de cette situation de violence et qui méritent donc elles aussi le plus sévère des reproches.

Les travailleurs et les travailleuses du secteur de l'huile de palme africaine reçoivent un salaire indécent, sont exposés à des produits herbicides hautement toxiques et à un risque de graves blessures. Lorsqu'ils se syndiquent pour combattre la précarité, les injustices et les inégalités qu'ils subissent, ils font l'objet d'une répression sévère.

Il en va de même avec les organisations syndicales qui regroupent les travailleurs et les travailleuses des plantations de palmiers à huile. Les membres et les dirigeants de ces organisations font l'objet de procédures judiciaires injustes et arbitraires. Ils sont surveillés, menacés et persécutés; ils sont sans cesse harcelés, arrêtés illégalement, agressés, blessés par balles et même assassinés.

L'armée, la police, les agents de sécurité des propriétaires terriens et les groupes paramilitaires sont responsables de cette campagne de terreur:

- qui assujettit les travailleurs et les travailleuses en les empêchant de se syndiquer et en les dissuadant de porter plainte;
- qui entrave l'activité syndicale dans les plantations en empêchant les travailleurs et les travailleuses de constituer de telles organisations et en portant atteinte à l'action des syndicats.

Dans les régions où le palmier à huile est cultivé industriellement, le gouvernement du Honduras n'a pas pris les mesures spécifiques et efficaces qui s'imposaient ni pour protéger les travailleurs syndiqués ni pour enquêter sur les menaces et la violence antisyndicale, ni pour préserver l'intégrité physique des syndicalistes et des membres de leur famille. Cependant, des mesures ont été prises en vue de reconnaître certains syndicats créés et pilotés par les entreprises.

Les dernières informations communiquées par le gouvernement à la commission témoignent du faible intérêt que celui-ci accorde à la nécessité de respecter immédiatement et scrupuleusement les dispositions de la convention et d'en finir avec les graves problèmes de violation des droits de l'homme que constituent l'intimidation, la violence et les homicides dont sont victimes les syndicalistes partout dans le pays, notamment ceux qui défendent les travailleurs du secteur de l'huile de palme. L'inaction et l'indifférence du gouvernement doivent être fermement condamnées et méritent la sanction la plus sévère de la part de la commission.

Je voudrais, en dernier lieu, réitérer notre demande tendant à faire cesser les attaques dont fait l'objet le système de contrôle des normes, qui est le garant des principes fondamentaux de l'OIT.

Membre employeur, Chili – Le cas du Honduras est intéressant en ce qu'il fait écho à une préoccupation essentielle pour l'OIT, à savoir, la liberté syndicale, qui est l'objet de la convention.

L'année dernière, la commission a exhorté le gouvernement à fournir des efforts considérables afin d'enquêter sur tous les actes de violence qui ont mis en péril la vie et la sécurité de nombreux dirigeants syndicaux – plus de 60 cas dont 13 homicides n'ayant pas donné lieu à une condamnation depuis 2014 – et afin d'offrir sans délai une protection efficace à tous les dirigeants en situation de risque.

Selon les informations existantes, non seulement ces travailleurs ont été confrontés à un niveau élevé d'insécurité, d'inégalités et de pauvreté, mais ils ont aussi été victimes d'une violence antisyndicale hors du commun.

En outre, la commission a exhorté le gouvernement à modifier la législation afin de supprimer certaines restrictions à la liberté syndicale et d'adapter son Code du travail de 1959 aux dispositions des conventions n°s 87 et 98.

Comme ils l'ont dit, les employeurs du Honduras croient au principe de la liberté syndicale et à la démocratisation des organisations de travailleurs, ainsi qu'à la nécessité de réformer le Code du travail, désormais obsolète, le but étant de promouvoir la création d'emplois dans le pays.

En effet, des relations du travail solides et durables et un dialogue social mené dans un climat de confiance et de sécurité constituent des facteurs clés pour le développement durable d'une économie.

Nous constatons avec préoccupation que, en dépit des efforts déployés par le gouvernement pour lutter contre la violence, les résultats semblent encore insuffisants, la situation décrite demeurant très grave. L'impunité est un problème majeur et elle constitue une incitation dangereuse à la violence et à l'insécurité. Le gouvernement devrait accroître les ressources humaines et matérielles nécessaires pour garantir la vie et l'intégrité physique de la population.

Compte tenu de ce qui précède, nous nous permettons de demander respectueusement au gouvernement d'accélérer sans tarder les enquêtes relatives aux actes de violence antisyndicale afin que les responsables soient jugés et condamnés.

De même, nous prions respectueusement le gouvernement de procéder à la réforme du Code du travail afin non seulement de le rendre conforme aux conventions n°s 87 et 98, mais aussi d'y inclure les nouvelles formes de travail qui découlent du développement actuel.

Membre gouvernemental, Inde – Nous remercions le gouvernement du Honduras pour le dernier bilan détaillé qu'il a fourni sur cette question. L'Inde se félicite de la volonté politique et de l'engagement du gouvernement en vue de s'acquitter de ses obligations internationales en matière de travail, y compris au regard de la convention.

Nous accueillons avec satisfaction la suite donnée aux commentaires de la commission d'experts et, plus largement, les mesures prises par le gouvernement en vue de créer un environnement favorable au dialogue social et de mettre en place des mécanismes institutionnels y afférents ainsi que des modalités de travail appropriées avec le concours de l'autorité judiciaire, le cas échéant.

Parmi les mesures prises par le gouvernement, les suivantes sont particulièrement dignes d'intérêt: premièrement, l'intention de mettre en place, au niveau national, un système de protection qui permettra d'offrir sans délai une protection efficace à l'ensemble des dirigeants et des membres syndicaux en situation de risque; deuxièmement, les efforts fournis par le gouvernement, dans le cadre du dialogue social et de la collaboration tripartite, pour endiguer la violence antisyndicale, renforcer les capacités des

partenaires sociaux et entreprendre des réformes des tribunaux du travail en vue de la mise en conformité avec les conventions de l'OIT ratifiées par le Honduras, notamment la convention; et, troisièmement, la volonté du gouvernement de solliciter l'assistance technique du BIT et de collaborer de manière constructive avec le Bureau.

Nous encourageons les partenaires sociaux du Honduras à continuer de coopérer et de collaborer avec le gouvernement afin de faire avancer le processus et d'en assurer la réussite. Nous demandons à l'OIT et à ses mandants d'aider le gouvernement du Honduras à s'acquitter de ses obligations en matière de travail. Nous profitons de cette occasion pour souhaiter à ce dernier tout le succès possible dans sa démarche.

Membre employeur, El Salvador – Il ne fait aucun doute que la convention est essentielle au fonctionnement harmonieux des relations du travail dans tous les pays. La reconnaissance et l'exercice du droit à la liberté syndicale de la part des travailleurs et des employeurs permettent d'établir et de conserver des organisations sociales fortes, capables de dialoguer et de parvenir à des accords durables.

Nous avons écouté attentivement les informations présentées par le gouvernement du Honduras ainsi que les observations formulées par les travailleurs et les employeurs du pays. Nous sommes d'accord avec la position exprimée par le représentant des employeurs du Honduras. Nous sommes face à un cas pour lequel des progrès ont été accomplis, notamment sur les aspects suivants, que nous nous permettons de mentionner: d'abord, nous nous félicitons de la création du MEPCOIT en septembre 2018 en vue de doter le Honduras d'une instance nationale qui permette d'éviter le dépôt de plaintes et de renforcer le dialogue sur des questions liées à la liberté syndicale et à la négociation collective. L'efficacité de ce type d'instances dans d'autres pays tels que la Colombie nous laisse penser que le Honduras a pris une décision opportune. Ensuite, il y a lieu de se réjouir que le gouvernement ait soumis au Congrès des projets de réforme de plusieurs instances juridiques en vue d'harmoniser la législation nationale avec les conclusions de 2018 de la commission. C'est un pas dans la bonne direction, mais nous espérons cependant que le gouvernement et les partenaires sociaux poursuivront leurs démarches pour assurer l'adoption de ces projets. Enfin, même si le rapport final de la mission de contacts directs n'est pas disponible pour l'instant, nous espérons que les recommandations qu'il contient aideront le gouvernement à prendre des décisions judicieuses en ce sens.

Dans le présent cas, il est question de pertes de vies humaines; la vie est notre bien le plus précieux, et c'est pourquoi, quelle que soit la cause de ces crimes, le moins que nous puissions faire est de prier respectueusement le gouvernement d'enquêter sur ces homicides et de sanctionner les coupables. L'impunité ne peut pas et ne doit pas être tolérée dans nos pays.

Nous sommes convaincus qu'un pays-frère comme le Honduras, sous la conduite de son gouvernement, a la capacité de remédier à la situation et de faire appliquer pleinement tant la convention que les conclusions de 2018 et 2019 de la commission, ainsi que les recommandations issues de la mission de contacts directs.

Membre travailleur, Etats-Unis – Les travailleurs canadiens s'associent à notre déclaration. Nos observations portent principalement sur l'incapacité du gouvernement à faire appliquer la convention dans la pratique, en dépit d'une série de violations bien établies commises par les employeurs dans le secteur des *maquilas*.

En 2012, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles et certains syndicats honduriens, se fondant sur l'Accord de libre-échange avec les pays d'Amérique centrale, ont porté plainte pour demander l'ouverture d'une enquête sur les violations des droits des travailleurs.

L'accord fait obligation au Honduras de respecter la législation nationale et les normes de l'OIT dont la commission contrôle l'application. Il oblige notamment le Honduras et les Etats-Unis à respecter la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Malheureusement, le gouvernement des Etats-Unis a mis près de trois ans à s'acquitter de cette obligation. Toutefois, il a reconnu que la très grande majorité des allégations de violation étaient fondées. Bien que les gouvernements des deux pays aient élaboré un plan visant à surveiller le respect des droits et à prendre des mesures pour empêcher les violations, la plupart des violations spécifiques que le gouvernement des Etats-Unis a reconnues dans sa réponse à la plainte se poursuivent en toute impunité. Ces violations sont particulièrement graves dans certains secteurs clés pour l'exportation. Pour ce qui est du secteur des *maquillas*, nous nous concentrons sur l'industrie des pièces automobiles, qui constitue une chaîne d'approvisionnement majeure sur le plan mondial.

Dans ce secteur, les travailleurs font état de pratiques et de licenciements antisyndicaux et pointent la lenteur et l'inefficacité des procédures visant à traiter les plaintes dénonçant ces agissements ainsi que le non-respect des décisions judiciaires ordonnant la réintégration des syndicalistes licenciés au cours des dix dernières années. Comme le démontrent les cas signalés dans la plainte déposée au titre de l'Accord de libre-échange avec les pays d'Amérique centrale et dans le cadre du suivi dont elle a fait l'objet, les violations et l'impunité se poursuivent aujourd'hui, de même que la répression des travailleurs qui tentent de faire valoir leurs droits.

Un fabricant de pièces automobiles qui emploie environ 4 000 travailleurs en vue d'exporter sa production a catégoriquement refusé de reconnaître le syndicat pendant au moins huit ans, alors que les travailleurs avaient constitué leur organisation en toute légalité et avaient présenté des propositions qui respectaient la loi en 2011. A sept reprises, cet employeur a licencié des dirigeants syndicaux qui avaient été élus. Plutôt que d'accueillir favorablement la proposition d'enregistrement syndical et de négociation dûment présentée, l'employeur a refusé la demande d'enregistrement du syndicat et a licencié illégalement tous les dirigeants syndicaux élus. Au cours des années qui ont suivi, les travailleurs se sont réorganisés, ont tenu des élections puis, à six reprises, l'entreprise a enfreint la loi et a licencié chaque nouveau groupe de dirigeants syndicaux. Le gouvernement n'a toujours pas fait appliquer les lois visant à réintégrer les dirigeants syndicaux licenciés dans l'entreprise. Les inspecteurs ont eu interdiction de pénétrer sur le lieu de travail pendant plusieurs années et ce n'est qu'après la publication du rapport du gouvernement des Etats-Unis, qui a confirmé les allégations des travailleurs, que l'entreprise les y a finalement autorisés. Pourtant, l'employeur a toujours refusé de payer les amendes qu'il a reçues ou de reconnaître le syndicat légalement enregistré. Entre-temps, l'employeur a tenté à plusieurs reprises de créer des syndicats pilotés par l'entreprise et a menacé les travailleurs et le gouvernement de fermer l'usine en raison de l'existence du syndicat.

L'absence de flexibilité de cet employeur, Kyunshin-Lear, coentreprise entre des entreprises coréennes et américaines du secteur, a été rapportée pendant plus de huit ans, mais le gouvernement n'est pas parvenu à faire appliquer la législation nationale ni à faire respecter les conventions de l'OIT. Pourtant, le gouvernement et l'entreprise continuent de profiter d'avantages commerciaux. Au cours de la mission menée par le Bureau en mai 2019 pour faire suite au cas porté à l'examen de la commission en 2018, un organe tripartite a été créé pour examiner le cas. Il pourrait se réunir pour la première fois en juillet 2019, mais rien n'indique que ce dernier lot de promesses portera ses fruits. Entre-temps, l'entreprise, les acheteurs de pièces détachées automobiles et le gouvernement profitent des avantages commerciaux qui découlent de l'accord de libre-échange. Nous remercions la

commission d'experts de continuer d'accorder de l'attention à ce cas, qui n'est pas un symbole de progrès mais de paralysie.

Membre gouvernementale, Nicaragua – Mon gouvernement s'associe à la déclaration prononcée par le gouvernement du Brésil, s'exprimant au nom d'une majorité importante des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes. Nous remercions également le gouvernement du Honduras pour le rapport de situation qu'il a présenté.

Nous nous félicitons des consultations menées par le gouvernement avec les secteurs et les partenaires sociaux, ainsi que de la création du Comité sectoriel de prévention des différends en septembre 2018. Nous reconnaissons les efforts déployés par le gouvernement et sa volonté de collaborer avec le Bureau, et nous encourageons celui-ci à continuer d'œuvrer avec le gouvernement et de lui offrir toute la coopération et l'assistance technique nécessaire pour que des progrès tangibles soient accomplis dans le pays. Nous nous réjouissons de la signature de l'accord tripartite et nous espérons que cela constituera le fondement d'une feuille de route future. Par ailleurs, nous invitons le gouvernement à redoubler d'efforts pour faire progresser ce cas. Nous exhortons le gouvernement à continuer de tout mettre en œuvre en vue de l'application effective et intégrale de la convention.

Membre employeuse, Costa Rica – Au nom des employeurs du Costa Rica, je tiens à appuyer la déclaration faite par les employeurs du Honduras, notamment en ce qui concerne les points suivants:

- Les critères que la commission prend en compte pour sélectionner les cas qui seront discutés à la Conférence internationale du Travail doivent être objectifs, clairs et transparents. Cela rendra le processus plus fiable et permettra aux partenaires sociaux d'avoir confiance dans les mécanismes de contrôle de l'OIT. Nous estimons que le présent cas ne devrait pas être examiné par la commission dans la mesure où il s'agit d'un cas de progrès démontrant que le Honduras a avancé dans la mise en œuvre des conclusions de 2018.
- Bien que la liberté syndicale soit extrêmement importante en ce qu'elle permet la formation de groupes ayant un objectif commun, il convient de signaler qu'aucun droit ne doit être placé au-dessus des autres. Tous les droits doivent s'exercer dans le cadre de certaines limites et dans un contexte de respect mutuel. C'est pourquoi nous souscrivons à la position adoptée par les employeurs du Honduras et nous soutenons les actions proactives qu'ils ont entreprises en vue de donner effet à la convention.
- Nous souhaiterions que la commission tienne compte des efforts fournis par les parties au Honduras afin de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts.
- Les employeurs du Honduras ont fait montre d'une volonté de collaboration et ont proposé des solutions en faveur des droits des travailleurs et de la certitude juridique, aux fins du respect des normes internationales du travail. Il existe un engagement de défendre la liberté syndicale et à renforcer les institutions essentielles au développement du dialogue social.
- Enfin, je voudrais, comme l'a fait le porte-parole des employeurs du Honduras, souligner le fait que la commission d'experts continue de faire référence au droit de grève et à en donner des interprétations, alors que ce droit n'est mentionné expressément dans aucune convention de l'OIT. Chaque pays a le pouvoir de régler ce droit, que nous ne méconnaissons pas mais qui doit être réglementé de la manière la plus appropriée qui soit en fonction des circonstances nationales. Ainsi, nous demandons que les conclusions ne fassent pas référence au droit de grève.

Membre travailleur, Guatemala – Les travailleurs du Nicaragua souscrivent à notre approche. Nous sommes inquiets de constater que, bien que la commission rappelle que depuis de nombreuses années elle demande au gouvernement de prendre des mesures en vue de modifier le Code du travail, et en dépit de demandes et d'observations maintes fois réitérés, ces modifications n'ont pas été apportées.

L'interdiction de constituer plus d'un syndicat dans une seule et même entreprise représente une atteinte à la liberté syndicale. La situation est différente quand la législation prévoit des règles en matière de détermination du syndicat le plus représentatif, ce que le Comité de la liberté syndicale a jugé légitime. Mais la situation que nous examinons est incompatible avec la convention et réfrène toute volonté de constituer une organisation syndicale.

En ce qui concerne la nécessité de réunir 30 travailleurs pour pouvoir constituer un syndicat, les organes de contrôle de l'OIT se sont prononcés à plusieurs reprises. Au paragraphe 285 du *Recueil* de 2006, il a été indiqué ce qui suit: «Le nombre minimum de 30 travailleurs exigé pour la constitution de syndicats serait admissible dans le cas des syndicats d'industrie, mais ce nombre devrait être réduit dans le cas des syndicats d'entreprise afin de ne pas faire obstacle à la création de ces organisations, surtout si l'on tient compte du fait qu'il existe dans le pays une proportion considérable de petites entreprises et que la structure syndicale est fondée sur le syndicat d'entreprise.»

Il y a également des conditions imposées pour être membre des instances dirigeantes d'un syndicat: l'obligation d'être de nationalité hondurienne, qui entraîne une discrimination manifeste en raison de la nationalité et constitue une violation non seulement de la convention, mais aussi d'instruments internationaux ratifiés par le Honduras; la nécessité d'être partie prenante à l'activité correspondante, qui est jugée discriminatoire par les organismes de contrôle et relève dans tous les cas des statuts de l'organisation syndicale et non de la législation; enfin, l'obligation de savoir lire et écrire, qui constitue elle aussi un motif de discrimination pour analphabétisme violant non seulement la convention, mais aussi les normes relatives à la non-discrimination et à l'égalité de traitement.

La commission formule ces commentaires depuis de nombreuses années, mais le gouvernement n'a pas procédé aux modifications du Code du travail qui s'imposaient. Aucun progrès n'a été accompli concernant l'adoption de mesures qui permettraient de garantir que les réformes sont menées à bien rapidement, et nous sommes fermement convaincus que le gouvernement retarde sans cesse les modifications afin de réaffirmer sa politique clairement anti-syndicale.

Nous tenons à dire que, comme pour le Guatemala, la commission a demandé en 2018 au gouvernement du Honduras d'enquêter sur les assassinats de dirigeants syndicaux et de punir les coupables, d'offrir une protection aux dirigeants et aux membres de syndicats et, en outre, d'enquêter sur les actes de violence antisyndicale.

Pour toutes ces raisons, nous lançons un appel aux autorités nationales afin qu'elles donnent suite, sans délai, aux conclusions et aux recommandations avec sérieux et responsabilité, en vue de préserver le droit à la vie et, partant, de garantir le libre exercice du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, en vue d'assurer l'application pleine et entière de la convention.

Membre gouvernemental, Panama – Le Panama s'associe à la déclaration formulée au nom d'une majorité importante du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) en vue d'apporter des éclaircissements.

Nous remercions le délégué gouvernemental du Honduras, M. Mario Villanueva, pour les précieuses informations qu'il a présentées. Je souhaite saisir cette occasion pour re-

venir sur certains éléments essentiels du cas qui nous occupe. Le Panama estime en effet qu'il est de l'intérêt non seulement du gouvernement, mais aussi des employeurs et des travailleurs de s'efforcer de mettre en œuvre progressivement des mesures concrètes et, plus important encore, la recommandation de la commission d'experts et même les observations formulées par des organisations représentatives des partenaires sociaux concernant l'application correcte de la convention.

Je me permets de poser une question. Depuis la semaine dernière, un doute subsiste au sein de la commission, et de nombreux acteurs qui ont pris la parole partagent cette interrogation, à savoir: n'était-il pas important pour la commission, dans le cadre du centenaire de l'OIT, de faire preuve d'ouverture et d'innover, en envoyant au monde du travail un message clair qui témoigne de l'esprit de consensus, des efforts fournis par les trois groupes de mandants, et pas uniquement les gouvernements, du rôle central des organes de contrôle et de la précieuse assistance technique fournie par le Bureau aux pays pour leur permettre de présenter des cas concrets témoignant des progrès accomplis dans l'application des normes internationales du travail?

Le cas du Honduras comporte des éléments très positifs, mais il faut aller plus loin. Nous sommes convaincus que, grâce au suivi actuellement mené, des avancées significatives se produiront. Ne l'oublions pas: même le plus long des voyages commence par un premier pas.

Ainsi, de nombreuses améliorations peuvent être notées: la création du MEPCOIT, le projet de modifications du Code du travail pour le mettre en conformité avec la convention et la mission de contacts directs laquelle, je suis très fier de le dire au nom de mon pays, a vu la participation du modérateur de nos réunions tripartites, M. Rolando Murgas Torraza. J'y vois là un témoignage de l'utilité des instances nationales et de leur contribution croissante au règlement des différends ou au traitement des questions touchant au travail, instances dont l'intervention permet d'éviter la saisine de la commission.

Il y a en Amérique latine de nombreux cas de progrès allant dans le sens d'une application plus efficace des textes et d'une harmonisation de nos systèmes de travail avec les dispositions des instruments internationaux du travail.

Membre employeur, Guatemala – Le cas du Honduras a été largement discuté au cours de notre réunion de l'année dernière. Les conclusions adoptées renvoient à deux points fondamentaux: d'une part, des actes de violence pouvant être de nature antisyndicale et, d'autre part, l'inadéquation entre la législation nationale et les dispositions de la convention.

Sur le premier point, nous savons que les pays de notre région baignent dans un climat de violence généralisée qui, malheureusement, touche toute la population, y compris les travailleurs et les entrepreneurs. Ainsi, nous soutenons les appels lancés au gouvernement pour qu'il mène une enquête approfondie sur chacun des cas de violence impliquant des travailleurs.

A cet égard, nous félicitons les partenaires sociaux et le gouvernement concernant la création de la commission de lutte contre la violence antisyndicale. Nous espérons que le ministère public et les tribunaux apporteront leur plein appui aux efforts déployés par la commission et nous sommes convaincus que, bientôt, ceux-ci porteront leurs fruits.

À notre avis, la création du MEPCOIT au sein du CES constitue également une avancée très importante sur la voie de la gestion des conflits du travail au Honduras, et c'est pourquoi nous saluons cette initiative tripartite. Nous avons la conviction que ce type de solution fait naître de la confiance entre les acteurs et favorise le dialogue social, ce qui à son tour encourage la bonne gouvernance.

En ce qui concerne les réformes législatives demandées, nous sommes favorables à la tenue de consultations tripartites en vue d'avancer sur les propositions de modifications des points mentionnés dans le rapport de la commission d'experts. Nous lançons un appel aux partenaires sociaux honduriens afin qu'ils prennent part au dialogue sans idée préconçue, sans poser de conditions et dans un esprit de consensus. Nous sommes certains que nos collègues du COHEP feront le nécessaire, comme ils l'ont fait jusqu'à présent. Quoi qu'il en soit, s'il n'est pas possible de parvenir à un consensus au terme de consultations de bonne foi, le gouvernement devra prendre les décisions qui s'imposent et transmettre un projet de loi à l'organe législatif.

Les actions concrètes du gouvernement visant à résoudre les problèmes soulevés par la commission d'experts, actions qui se fondent sur le dialogue social, nous permettent de constater les progrès accomplis, et c'est ce qu'il faudrait souligner dans les conclusions relatives à ce cas.

Membre travailleur, Argentine – La Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA Autonome) tient à rappeler que le droit de grève est un élément constitutif de la dynamique de la liberté syndicale et qu'il constitue, avec la négociation collective, un droit fondamental établi par la Déclaration de 1998. Ce droit ne peut être nié aux organisations syndicales de deuxième et troisième degrés, d'abord parce qu'il s'agit d'une violation de la convention, et ensuite parce que cela empêcherait les travailleurs d'élaborer le plan d'action et d'organisation qu'ils jugent opportun.

En ce sens, dans les cas n^{os} 2528, 2562 et 2566, le Comité de la liberté syndicale a reconnu aux travailleurs et à leurs organisations le droit de grève comme moyen légitime de défense de leurs intérêts économiques et sociaux.

L'interdiction pour les fédérations et les confédérations d'appeler à la grève n'est pas compatible avec la convention. En ce qui concerne l'obligation de recueillir une majorité des deux tiers des voix de tous les membres de l'organisation syndicale pour lancer une grève, comme le stipulent les articles 495 et 562 du Code du travail, il convient de rappeler que l'obligation de recueillir un certain type de majorité et, plus généralement, toute condition imposée par la loi en vue d'exercer une ingérence dans les activités des organisations syndicales en lien avec l'exercice de ce droit fondamental, doivent être considérées comme des violations de la convention puisqu'elles limitent l'exercice du droit de ces organisations à formuler leur programme d'action (voir les cas n^{os} 2698 et 2988 du Comité de la liberté syndicale).

En ce qui concerne la majorité exigée par une législation pour pouvoir lancer une grève, à savoir, celle des deux tiers des voix de tous les membres, le comité a rappelé les recommandations de la commission d'experts selon lesquelles la disposition juridique en question constitue une ingérence des autorités publiques dans l'activité des syndicats, ingérence qui tend à limiter les droits de ces organisations.

La nécessité d'une autorisation gouvernementale ou d'un préavis de six mois pour toute suspension du travail dans les services publics qui ne dépendent pas directement ou indirectement de l'Etat (article 558 du Code du travail) ainsi que la mise en place de délais excessifs dans l'obligation d'aviser l'autorité compétente constituent une atteinte à la convention puisque cela empêche le libre exercice d'un droit fondamental.

S'agissant de la soumission à l'arbitrage obligatoire, sans possibilité d'appeler à la grève tant que la sentence arbitrale reste applicable (deux ans), des conflits collectifs dans des services publics qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme (paragraphe 2 et 7 de l'article 554 et articles 820 et 826 du Code du travail), le Comité de la liberté syndicale a fait savoir à plusieurs reprises que l'arbitrage obligatoire portait atteinte au droit de grève, dans la mesure où il em-

pêche l'exercice de la grève; il porte atteinte au droit des organisations syndicales d'organiser leurs activités et ne pourrait se justifier que dans le cadre des services publics essentiels.

La commission rappelle que, dans ses commentaires précédents, elle avait noté avec regret que les progrès réalisés en 2014 ne s'étaient pas concrétisés en ce qui concerne l'examen et l'adoption d'un projet de loi visant à harmoniser le Code du travail avec la convention.

Pour conclure nous demandons, pour toutes ces raisons, une commission d'enquête qui établisse un rapport concernant les violations des droits de l'homme, du droit à la vie, à l'intégrité physique et à la liberté syndicale dans ses diverses formes.

Membre gouvernemental, Canada – Le Canada remercie le gouvernement pour les informations qu'il a fournies ce jour, ainsi que pour les informations détaillées qu'il a communiquées par écrit à la commission avant le début des discussions. Nous avons exprimé notre vive préoccupation quant aux violations continues de la convention au Honduras au cours de plusieurs séances précédentes de la commission. Nous sommes au regret de devoir faire de même cette année.

Nous reconnaissons que le gouvernement a fait des efforts, au cours de l'année passée, pour répondre aux sujets de préoccupation antérieurement discutés par la commission. Nous saluons tout particulièrement les efforts déployés pour renforcer les capacités institutionnelles en vue de lutter contre ces crimes violents, notamment l'augmentation des investissements alloués à la police judiciaire, au ministère public et au système judiciaire. Le Canada se félicite également de la reprise récente des consultations tripartites portant sur les modifications de la législation du travail et du succès de la mission de contacts directs envoyée par le BIT dans le pays il y a quelques semaines.

Nous reconnaissons que des progrès ont été accomplis, mais il est évident qu'il reste encore beaucoup à faire. De graves problèmes subsistent au Honduras, notamment celui de la violence généralisée contre des syndicalistes, et les avancées réalisées pour enquêter sur les crimes perpétrés à l'encontre des syndicats et pour traduire les auteurs de ces actes en justice demeurent minimes. La liberté syndicale ne peut s'exercer que dans un climat exempt de violence, de toute forme de pression ou de menace et il incombe aux gouvernements de veiller au respect de ces principes.

Le Canada prie donc instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts en vue: de mener des enquêtes sur tous les actes de violence perpétrés à l'encontre de syndicalistes, d'identifier les coupables et de faire en sorte que les auteurs et les instigateurs de ces actes soient traduits en justice dans le respect de l'état de droit et des droits de la défense, d'assurer sans tarder la protection coordonnée des dirigeants et des membres syndicaux en danger et de protéger le droit de ces personnes à participer à des manifestations pacifiques. Nous exhortons également le gouvernement à entreprendre sans délai les réformes de la législation du travail nécessaires, qui ont été mentionnées par la commission d'experts, en veillant à ce que toutes les modifications soient conformes aux normes internationales du travail et résultent d'un dialogue tripartite authentique et efficace. Enfin, nous encourageons le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Le Canada espère sincèrement que le prochain rapport du gouvernement à la commission d'experts mettra en lumière les avancées accomplies sur tous ces points. Nous souhaitons au gouvernement plein succès dans la poursuite de ses travaux.

Membre employeur, Panama – Le cas du Honduras relatif à la convention est un cas de progrès.

À la 107^e session de la Conférence internationale du Travail, la Commission de l'application des normes a présenté ce cas et il a été largement discuté en raison des violations

de la convention qu'il met en lumière. Deux points ont notamment été abordés: la violence antisyndicale, pour laquelle 22 cas présumés ont été évoqués, et la nécessité de modifier la législation du travail afin qu'elle soit en adéquation avec la convention.

Les conclusions adoptées par la commission prévoyaient qu'une mission de contacts directs devait se rendre au Honduras avant la 108^e session de la Conférence, à savoir, la session de 2019.

Avant, pendant et après la mission de contacts directs, le secteur privé hondurien a reconnu que la paix sociale était le premier garant du développement et de l'investissement; ainsi, il rejette toute forme de violence, d'où qu'elle vienne. Il approuve totalement les modifications de la législation du travail, notamment de ses articles 2, 472, 475, 510 et 541, sur la base d'un exercice concerté de manière tripartite, et il convient de la nécessité d'une réforme intégrale du Code du travail qui permette au pays d'être plus compétitif et plus productif.

Au mois de septembre 2018, le MEPCOIT a été créé en tant que mécanisme de dialogue tripartite. Cette instance a permis l'examen des cas présumés de violence antisyndicale et une distinction claire a été opérée entre les affaires déjà jugées, celles pour lesquelles aucune action n'a été intentée de la part des travailleurs et celles qui sont toujours en instance (14 affaires sont en attente de jugement).

La mission a abouti à la signature d'un accord, qui a été lu par le représentant gouvernemental et le représentant des employeurs.

Toutefois, il ne fait aucun doute que les mesures nécessaires ont été prises et qu'il faut continuer d'encourager le dialogue social. En ce sens, nous pouvons donc dire qu'il s'agit d'un cas de progrès.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Comme certains d'entre vous s'en souviennent peut-être, en 2015, la Commission de l'application des normes a reçu un rapport intitulé *Donner une voix aux travailleurs ruraux*, où il était question des «conditions de vie et de travail déplorables dans le secteur rural». Ce rapport faisait état des obstacles qui entravent la constitution, la croissance et le fonctionnement des organisations de travailleurs ruraux, notamment du rapport de force très inégal entre les travailleurs et les employeurs qui marginalise bon nombre de travailleurs et les rend vulnérables, du handicap dont souffrent les femmes et des conditions de vie instables et insalubres, ainsi que de l'isolement. Ce sont précisément à ces conditions qu'est confronté notre affilié au Honduras, le Syndicat des travailleurs des industries agricoles et assimilées (STAS) qui, depuis des années, lutte pour avoir le droit de représenter des femmes, des hommes et des travailleurs afin de leur permettre de se syndiquer et de négocier collectivement pour améliorer leurs conditions de vie et de travail. Les lacunes de la législation du travail hondurienne, qui n'est pas conforme aux conventions n^{os} 87 et 98, ont constitué des entraves systématiques à la constitution et au fonctionnement du STAS, dont la situation est représentative des difficultés auxquelles sont confrontés en général les travailleurs ruraux du Honduras.

En outre, les travailleurs ont lutté pour exercer leur droit dans un contexte de violence et d'impunité qui a été abondamment documenté. Le STAS a également connu des problèmes similaires dans le secteur de l'huile de palme, où les violations des droits fondamentaux sont monnaie courante.

Nous demandons au gouvernement de lever tous les obstacles susceptibles de nuire au bon fonctionnement du STAS et à l'enregistrement de ses sous-sections locales.

Membre travailleur, Colombie – Au nom des travailleurs de la Colombie, nous avons souhaité prendre la parole devant la commission par rapport au nouvel appel adressé au gouvernement en raison de son non-respect systématique de la convention, des faits qui ont été suivis par la commission d'experts et par la commission ces dernières années et qui témoignent de la grave crise sociale persistante au Honduras qui touche directement le mouvement syndical et les syndicalistes, lesquels font l'objet de diverses menaces, d'enlèvements et même d'assassinats, notamment dans les secteurs de la santé et de l'éducation.

A plusieurs reprises, les organes de contrôle de l'OIT ont attiré l'attention du gouvernement sur les attaques incessantes, le manque de protection effective des syndicalistes et la faible judiciarisation, une situation qui honteusement se poursuit aussi dans mon pays.

La liberté syndicale étant le premier principe international du travail établi dans le traité qui a donné naissance à l'OIT, il est terrifiant de constater qu'aujourd'hui, alors que nous célébrons le centenaire de l'Organisation, il existe des pays comme le Honduras dans lesquels, depuis 2011, plusieurs syndicalistes ont perdu la vie dans la violence, des centaines d'entre eux ont été menacés parce qu'ils étaient, justement, membres de syndicats, ou encore ont été privés de liberté, comme cela se produit aussi dans notre pays. Au-delà de la gravité des violations du droit à la vie et à l'intégrité physique que subissent les dirigeants syndicaux et les femmes à la tête de ces organisations, ce qui nous frappe est qu'au Honduras cette situation perdure, d'une certaine manière, avec la complicité du gouvernement qui ne mène pas d'enquêtes efficaces sur les délits commis, refuse de reconnaître leur nature antisyndicale et ne prend pas de décisions pouvant servir d'exemples. Cette passivité conduit à une collusion des autorités publiques grâce à laquelle des crimes contre des responsables syndicaux se produisent. Nous parlons en connaissance de cause puisque ces pratiques sont récurrentes dans notre pays.

Le gouvernement du Honduras feint de respecter l'OIT, alors que cela fait des années qu'il ignore les recommandations formulées par les organes de contrôle de l'Organisation qui, à l'unisson, établissent un programme de réformes législatives qui permettraient de changer complètement, dans la pratique, cette situation de non-respect de la convention. Les avis émis par les organes de contrôle, qui sont le fruit de l'autorité que nous autres, mandants, leur avons accordée, doivent témoigner du plus profond respect de la part des gouvernements et des autorités publiques nationales qui représentent les Etats Membres de l'OIT. Sur ce point, nous sommes d'accord avec les employeurs.

Membre travailleur, Uruguay – J'interviens au nom de la Plénière intersyndicale des travailleurs-Congrès national des travailleurs (PIT-CNT). Nous souhaitons aborder les questions d'ordre législatif mentionnées à la rubrique du même nom dans le rapport de la commission d'experts portant sur la convention et la législation hondurienne.

Puisqu'il est question de la non-conformité de la législation nationale avec la convention, il convient de rappeler, à titre préliminaire, que l'article 19, paragraphe 8, de la Constitution de l'OIT, prévoit qu'en aucun cas l'adoption d'une convention par la Conférence ou sa ratification par un Membre ne devra être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assure des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention.

Au contraire, il faut comprendre qu'aucune loi nationale, quelle que soit sa place dans la hiérarchie des normes, ne peut affecter une convention internationale du travail qui assure des conditions plus favorables aux travailleurs, et cela est d'autant plus vrai lorsque cette convention contient la liste des conventions fondamentales.

Cette précision étant apportée, passons à ce que nous considérons, avec les syndicats honduriens, comme une violation de la convention. Je veux parler des dispositions législatives qui excluent certains travailleurs des garanties et des droits syndicaux, à savoir: alinéa *a)* la restriction à la liberté syndicale; alinéas *b)*, *c)*, *d)*, *e)* et *f)* l'arbitrage obligatoire; alinéa *e)* le pouvoir du ministère compétent de mettre fin à un litige dans l'industrie pétrolière; alinéa *g)* la nécessité d'une autorisation ou d'un préavis de six mois pour toute suspension du travail dans les services publics; alinéa *h)* cela est tiré des pages 100 et 101 du rapport de la commission d'experts; ces dispositions législatives sont contraires aux principes de liberté et d'autonomie syndicales inscrits dans la convention, notamment dans ses articles 2, 3 et 6. L'article 2 prévoit que les travailleurs ont le droit de constituer des organisations syndicales sans autorisation préalable.

En résumé, nous demandons au gouvernement de mettre au travail, dans les plus brefs délais, le Comité sectoriel de prévention des différends relevant de la compétence de l'OIT, instance tripartite chargée d'adopter les mesures nécessaires à la mise en conformité de la législation nationale avec la convention. Et nous lui demandons surtout de mettre en œuvre les mesures pertinentes visant à garantir le plein exercice des droits inhérents à la liberté syndicale ainsi que la protection effective de la vie et de l'intégrité physique des syndicalistes.

Pour terminer, nous tenons à préciser qu'il ne s'agit pas ici de compétitivité ou de productivité mais de dignité. Les droits syndicaux font partie intégrante des droits de l'homme, c'est pourquoi c'est de dignité humaine dont il est question. Autrement, on ne peut parler ni de démocratie, ni de liberté syndicale.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement du Honduras a dûment pris note de chacun des commentaires formulés ce jour à propos du cas qui nous occupe. Nous évoquerons notamment la proposition de la commission d'utiliser le MEPCOIT pour établir un canal d'échange d'informations entre les autorités et le mouvement syndical en ce qui concerne la violence antisyndicale. A cet égard, nous faisons savoir que nous avons pris toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que:

- a)* toutes les autorités compétentes, en particulier la police, le ministère public et le pouvoir judiciaire, s'attaquent de manière coordonnée et prioritaire aux actes de violence qui touchent les membres du mouvement syndical;
- b)* le ministère public veille à ce que, lors de l'ouverture et de la conduite des enquêtes, il soit pleinement et systématiquement tenu compte du caractère éventuellement antisyndical des homicides de membres du mouvement syndical et des liens éventuels entre les homicides de membres d'un même syndicat, et que les enquêtes visent à la fois les auteurs de ces crimes et leurs instigateurs;
- c)* par l'intermédiaire du MEPCOIT, l'échange d'informations entre le ministère public et le mouvement syndical soit amélioré;
- d)* en vertu d'un accord tripartite, une commission de lutte contre la violence antisyndicale soit créée comme moyen de communication direct entre les travailleurs et les autorités publiques – et nous espérons une participation sans réserve des travailleurs à cette instance;
- e)* des ressources budgétaires soient allouées tant aux enquêtes sur les actes de violence antisyndicale qu'aux programmes de protection des membres du mouvement syndical.

Monsieur le Président, s'agissant des réformes du Code du travail en cours, dans le cadre du CES et sur la base des avis formulés par les organes de contrôle de l'OIT, le secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale, les employeurs,

représentés par le COHEP, et les travailleurs, représentés par la CGT, la CTH et la CUTH, sont convenus de mener un vaste processus tripartite de discussion et de recherche de consensus, qui, si les conditions le permettent, rendra possible l'harmonisation de la législation du travail avec la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de l'OIT.

Le gouvernement encourage les travailleurs et les employeurs à solliciter dans les plus brefs délais l'accréditation de leurs représentants à la commission de lutte contre la violence antisyndicale instituée en vertu de l'accord tripartite. Il attend avec optimisme les conclusions et recommandations de la mission de contacts directs en vue de leur application, dans le cadre du dialogue social et du tripartisme.

Enfin, le Honduras continuera de respecter les droits de l'homme. Nous réaffirmons que le respect, la protection et la promotion des droits de l'homme sont au cœur de toutes les actions de l'Etat; en outre, nous sommes un partenaire qui partage les causes de l'OIT puisque nous avons les mêmes valeurs et intérêts, et nous collaborons 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.

Membres employeurs – Nous remercions les représentants gouvernementaux du Honduras ainsi que les travailleurs pour les informations qu'ils ont présentées. Nous avons écouté leurs interventions avec beaucoup d'attention et nous en avons pris bonne note.

Par ailleurs, il est évident qu'en tant que groupe nous exprimons notre solidarité avec le Honduras face aux difficultés qu'il traverse en matière d'insécurité et de violence, qui effectivement touchent tout le monde, travailleurs, employeurs, ainsi que toute la population du pays. C'est une question à laquelle nous sommes tous très attachés, et il est vrai que nous souhaitons que davantage d'efforts soient déployés pour apporter plus de stabilité, de tranquillité et de paix sociale au pays.

En ce qui concerne les droits syndicaux et les libertés publiques, nous saluons les efforts fournis par le gouvernement pour renforcer les institutions de sécurité publique en vue de lutter contre la criminalité au Honduras.

Nous reconnaissons que les efforts réalisés sont importants, mais il est nécessaire d'aller plus loin, en sollicitant l'assistance des acteurs de la justice pour régler les affaires portées à la connaissance de l'OIT, en vue d'accélérer les enquêtes, de traduire les responsables devant la justice et d'aboutir à des condamnations.

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 essentiel 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.

L'effort collectif que nous avons déployé pour parvenir à un accord, par le dialogue social, avec l'ensemble des partenaires sociaux du Honduras doit être reconnu par la commission, et le rapport de la mission de contacts directs qui s'est récemment rendue dans le pays devrait en témoigner.

Nous prions le gouvernement de procéder sans délai à la création de la commission de lutte contre la violence antisyndicale en vue d'obtenir, par son intermédiaire, des informations sur les affaires faisant actuellement l'objet d'une enquête, et de déterminer et clarifier ainsi les causes et les mobiles à l'origine des cas signalés à la commission, afin que les travailleurs et les employeurs du Honduras soient informés en bonne et due forme.

Nous prions également le gouvernement de solliciter sans tarder l'assistance technique du BIT en vue d'adopter le règlement intérieur du Comité sectoriel de prévention des différends relevant de la compétence de l'OIT et de

mener, par l'intermédiaire de cette instance, les consultations nécessaires pour procéder effectivement aux modifications du Code du travail proposées, en vue de le mettre en conformité avec la convention de l'OIT.

Le dialogue tripartite doit être mené de bonne foi et dans le but de parvenir à des accords, mais il ne doit pas pour autant aboutir nécessairement au consensus. Compte tenu de ce qui précède, nous prions les représentants des travailleurs ainsi que les représentants gouvernementaux de faire honneur à leur engagement public en faveur du tripartisme et de donner effet, par le dialogue social, aux recommandations de la commission, notamment pour ce qui est d'apporter des modifications au Code du travail afin de mettre la législation en conformité avec la convention.

Nous demandons à la commission de considérer ce cas comme un cas de progrès, compte tenu du fait que des avancées significatives ont été réalisées en vue de donner effet aux conclusions adoptées par la commission en 2018 et que le rapport de la mission de contacts directs qui s'est rendue au Honduras dernièrement n'a pas encore été publié.

En ce qui concerne les doutes éventuels que les organisations syndicales honduriennes pourraient nourrir au sujet de possibles réformes législatives, ils ne pourront être levés qu'au moyen du dialogue avec les dirigeants syndicaux. Il est possible de renforcer encore ce dialogue grâce à l'assistance technique du Bureau et aux observations des organes de contrôle de l'OIT.

Au nom des employeurs, nous réaffirmons qu'un dialogue sincère et transparent dans lequel les parties agissent de bonne foi et dans l'intérêt du bien commun est l'instrument nécessaire à la paix sociale.

Enfin, le centenaire de l'OIT nous offre l'occasion d'agir différemment en vue d'obtenir de meilleurs résultats et, au-delà de la méfiance que peut susciter l'issue des débats législatifs, il est essentiel de travailler sur les accords des partenaires sociaux pour tenter de faire valoir les intérêts que, légitimement, nous défendons.

Membres travailleurs – En ce qui concerne les commentaires formulés par plusieurs employeurs au sujet de l'inscription du Honduras sur la liste des cas individuels, nous tenons à faire observer que cette liste a été élaborée sur une base consensuelle. Les employeurs étaient favorables à la tenue de la discussion sur le présent cas, et nous estimons donc que leurs commentaires sont à tout le moins inopportuns. Nous le répétons, cette liste résulte d'un consensus entre les travailleurs et les employeurs.

D'autre part, bien que nous n'ayons pas fait référence au droit de grève dans notre intervention initiale, les employeurs ont cru nécessaire de le rappeler et de formuler des observations à cet égard. Ainsi, nous devons, au nom des travailleurs, faire savoir et confirmer une fois de plus que notre position concernant le droit de grève est toujours la même. Ce droit est clairement inscrit dans la convention, et les commentaires de la commission d'experts au sujet de la grève sont, par conséquent, tout à fait pertinents. Cette dernière doit donc continuer d'examiner toutes les questions relatives à la liberté syndicale et au droit de grève.

Pendant de nombreuses années, nous avons été témoins de violations graves et constantes des droits syndicaux au Honduras. Ces faits graves nous obligent et exigent une solution de la part du gouvernement. Les fléaux que constituent la corruption de l'administration publique, la violence et l'impunité endémiques, notamment celles dont sont victimes des syndicalistes et des responsables de la société civile, ainsi que l'absence généralisée de l'état de droit, ne laissent aux travailleurs honduriens et à l'ensemble de la population aucun espoir pour l'avenir.

Le Honduras doit prendre des mesures immédiates et sérieuses pour remédier à ces défaillances systémiques, sans quoi nous craignons que la paix sociale continue à se détériorer, comme nous l'avons constaté ce mois-ci, et comme

l'ont également constaté les participants à cette session. Malheureusement, il n'est pas impossible que des citoyens honduriens se voient dans l'obligation de quitter leur foyer et d'émigrer en vue de pouvoir offrir à leur famille une vie meilleure.

Les travailleurs prient le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces destinées à protéger la vie et l'intégrité physique de tous les dirigeants et militants syndicaux. Nous le prions en outre d'accélérer les enquêtes portant sur les actes antisyndicaux et de punir les auteurs de ces actes. Nous attendons aussi du gouvernement qu'il protège et fasse respecter dans la pratique le droit à la liberté syndicale et qu'il fasse son possible pour gagner la confiance des syndicats au cours du processus de dialogue social indispensable pour mettre le Code du travail en conformité avec la convention. Le dialogue social avec les travailleurs et les employeurs lui sera utile pour parvenir à un Code du travail efficace dans la pratique et conforme à la convention.

Comme nous l'avons dit plus tôt, encore une fois, le gouvernement n'est pas parvenu à protéger ni à faire respecter le droit de liberté syndicale. Aussi, nous rappelons les conclusions adoptées par la commission en 2018 et nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour donner suite à ces dernières ainsi qu'aux recommandations formulées par la mission de contacts directs effectuée par le Bureau dernièrement. Nous insistons sur le fait que c'est le gouvernement lui-même qui doit mettre fin dans les plus brefs délais à tous les actes de violence que subissent les syndicalistes et qui sapent tout effort de dialogue social.

Le gouvernement doit mettre en œuvre sans plus tarder les réformes législatives nécessaires et prendre les mesures qui s'imposent en vue d'apporter une réponse globale à toutes les problématiques et à toutes les violations qui sont présentées année après année à la commission et qui s'ajoutent aujourd'hui au non-respect de la liberté syndicale. Nous avons écouté les explications fournies par le gouvernement, mais nous l'exhortons à prendre sans délai des mesures efficaces car les assassinats se poursuivent.

Compte tenu de tout ce qui a été dit au cours de la présente session, il est impossible de considérer le cas du Honduras comme un cas de progrès. Nous prenons acte de la signature de l'accord tripartite conclu à l'issue de la mission de contacts directs qui s'est rendue dans le pays, et nous souhaitons que son contenu se traduise enfin par des mesures visant à remédier à l'urgence de la situation. Nous le répétons: nous espérons que, dans la pratique, des réponses définitives seront apportées de toute urgence. Nous demandons que le gouvernement tienne la commission d'experts informée des mesures qu'il a prises pour donner effet à la convention à sa prochaine session et que les experts assurent un suivi précis et ciblé de ce cas. Nous exhortons en outre le gouvernement à accepter l'assistance technique du Bureau afin de s'acquitter des engagements pris dans le cadre de l'accord tripartite.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des déclarations orales du gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec une grave préoccupation des allégations d'actes de violence antisyndicale, notamment d'agressions physiques et d'assassinats, et de l'existence d'un climat d'impunité.

En outre, la commission a pris note de la mission de contacts directs de l'OIT qui a eu lieu en mai 2019 et de l'Accord tripartite qui en a résulté.

La commission demande au gouvernement d'appliquer l'Accord tripartite, notamment en ce qui concerne les points suivants:

- **création d'une commission nationale, en juin 2019, chargée de la lutte contre la violence antisyndicale;**

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

Inde (ratification: 1949)

- établissement d'une ligne de communication directe entre les syndicats et les autorités publiques compétentes;
- fourniture sans délai d'une protection effective aux dirigeants syndicaux et aux syndicalistes en danger;
- enquête sans délai sur les actes de violence antisyndicale en vue d'arrêter et d'inculper les auteurs ainsi que les instigateurs;
- transparence autour des plaintes reçues au moyen de rapports semestriels;
- nécessité de faire connaître les mesures de protection dont les syndicalistes et les défenseurs des droits de l'homme peuvent bénéficier;
- réforme du cadre législatif, en particulier du Code du travail et du Code pénal, en vue de garantir le respect de la convention; et
- adoption du règlement de fonctionnement du Comité sectoriel chargé du traitement des différends soumis à l'OIT (MEPCOIT) sans préjudice du droit des plaignants de porter plainte auprès des organes de contrôle de l'OIT.

Prenant note des engagements pris dans le cadre de l'Accord tripartite, la commission demande au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT en vue de mettre en œuvre cet accord avec le BIT, et d'élaborer un rapport, en concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la convention n° 87, en droit et dans la pratique, pour soumission à la commission d'experts, avant sa prochaine session de novembre 2019.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement du Honduras a pris note des conclusions concernant ce cas et réaffirme sa volonté politique et son engagement à respecter ces conclusions, en accordant une attention particulière à l'Accord tripartite pour lequel nous sollicitons l'assistance technique du BIT.

INDE (ratification: 1949)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

Nous souhaitons avant tout signaler que l'Inde s'est engagée à promouvoir et à assurer une croissance économique soutenue, inclusive et durable, ainsi que des possibilités d'emploi, l'équité et des conditions de travail décentes pour tous. Des systèmes d'inspection justes, aléatoires, efficaces et objectifs associés à des consultations tripartites avec nos partenaires sociaux participent significativement à la réalisation de notre objectif de bien-être des travailleurs. Voici les réponses aux points spécifiques soulevés dans le rapport.

I. Violation des articles 2, 4 et 23 de la convention – Inspection du travail dans les zones économiques spéciales

En Inde, les zones économiques spéciales (ZES) sont des régions géographiques tournées vers la promotion des exportations qui comptent également des zones plus spécifiques, comme des zones franches d'exportation, des zones franches, des ports francs, etc. La législation économique des ZES est plus souple que la législation économique nationale d'un pays. Toutefois, conformément à la loi et aux règles relatives aux ZES, le gouvernement central n'a pas le pouvoir d'assouplir une loi relative au bien-être des travailleurs dans les ZES. Comme toutes les lois du travail sont applicables aux ZES, les dispositions relatives à l'inspection du travail établies dans 20 lois du travail centrales s'appliquent dans la lettre et dans l'esprit aux ZES.

L'article 2 de la convention n° 81 insiste sur l'application du système d'inspection du travail à tous les établissements industriels pour lesquels les inspecteurs du travail sont

chargés d'assurer l'application des dispositions des différentes lois du travail. Des informations relatives au nombre de travailleurs et d'entreprises présents dans les sept ZES que compte l'Inde figurent à l'annexe I. Sur les sept ZES, seule celle de Noida – qui couvre dix Etats – a délégué les pouvoirs d'inspection du travail. Dans la ZES de Mumbai, il n'y a pas de délégation de pouvoirs en application de la loi sur les usines (qui régit la sécurité et la santé au travail). En outre, il n'y a aucune délégation de pouvoirs (dans aucune ZES) en ce qui concerne les lois administrées au niveau central, c'est-à-dire la législation sur la sécurité sociale comme la loi sur la Caisse de prévoyance des salariés et la loi sur l'assurance publique des salariés. Il convient aussi de noter que des délégations de pouvoirs ont lieu en raison de difficultés administratives, car la juridiction de certaines ZES s'étend parfois sur plusieurs Etats, comme c'est le cas de Noida.

Des inspecteurs du travail spécialisés sont toujours habilités à contrôler l'application des dispositions relatives à la sécurité dans les usines. En outre, y compris dans les ZES où les pouvoirs ont été délégués aux commissaires au développement, des inspecteurs du travail des Etats ont été mandatés pour mener des inspections du travail. Ceux-ci sont toujours rémunérés par leur Etat respectif et opèrent de façon indépendante en vue du contrôle effectif de l'application de la législation du travail.

Les ZES disposent donc d'un système d'inspection entièrement opérationnel qui assure le contrôle de l'application de différentes lois. Pour une mise en œuvre efficace, les pouvoirs d'inspection peuvent être juridiquement délégués à des fonctionnaires publics pour toutes les juridictions ou pour une juridiction donnée; ces fonctionnaires sont donc les «inspecteurs du travail». Chaque Etat délègue le pouvoir d'inspection aux fonctionnaires selon des dispositions de lois. Les autorités concernées disposent du droit souverain de décider à qui conférer les pouvoirs de mener des inspections du travail dans une région géographique donnée.

Il apparaît clairement qu'il existe un système d'inspection du travail dans les ZES et que des «inspecteurs du travail» y contrôlent l'application des lois; ceux-ci sont désignés par les autorités de la région compte tenu de tous les facteurs et agissent de façon indépendante. Par conséquent, le système d'inspection dans les ZES ne contrevient pas à l'article 2 de la convention n° 81.

Des informations relatives au nombre d'inspections du travail menées dans les sept ZES en Inde au cours des trois dernières années figurent à l'annexe II. On peut y voir que le nombre d'inspections menées a augmenté dans toutes les ZES en 2018-19 par rapport à 2017-18. A ce propos, le gouvernement central a émis un avis, daté du 20 mai 2019, priant les autorités des ZES et des Etats de mener des inspections inopinées. Il convient de souligner qu'à Falta et Mumbai seules des inspections inopinées ont été menées, alors que les autres ZES mènent aussi bien des visites planifiées que des inspections inopinées. Les dernières informations sur les inspections indiquent aussi que, ces deux dernières années, le nombre de visites d'inspection sans avertissement préalable a augmenté dans les ZES de Falta, de Kolkata, de Visakhapatnam, de Mumbai, de Cochin, de Noida et de Kandla.

Des statistiques relatives au niveau d'application de la législation du travail dans les sept ZES du pays figurent à l'annexe III. Alors que des inspections y sont menées en nombre raisonnable, on constate que les infractions détectées et les procédures entamées sont peu nombreuses dans les ZES. Un rapport détaillé à ce propos a été demandé aux ZES et, après examen, il s'avère que la législation du travail relative au salaire minimum, au paiement de primes, au paiement dans les temps des salaires, à l'égalité de rémunération, au travail des enfants, aux heures de travail et à la sécurité sociale est efficacement appliquée dans les

ZES, voire y est appliquée plus rigoureusement que dans les autres zones du pays. Il existe un mécanisme spécial de traitement des plaintes dans ces ZES qui tente de résoudre toutes les plaintes des travailleurs afin de préserver l'harmonie des relations dans ces zones. En réalité, en tant que zones tournées vers la promotion des exportations accueillant de grands établissements connus, les ZES garantissent aux travailleurs des conditions de travail meilleures et plus sûres grâce au recours aux dernières technologies.

II. *Violation des articles 10 et 11 – Ressources matérielles et humaines aux niveaux central et des Etats*

Les autorités concernées adoptent occasionnellement des mesures nécessaires pour garantir la disponibilité d'un nombre suffisant de fonctionnaires pour mener des inspections et veillent à leur fournir des moyens pour remplir leurs obligations et assumer leurs responsabilités. Des informations relatives aux ressources humaines disponibles pour contrôler l'application de la législation du travail et les différents moyens que les Etats et le gouvernement central mettent à la disposition des inspecteurs figurent aux annexes IV et V. On peut y constater que près de 560 inspecteurs ont été recrutés en 2018 et 2019, et que dix Etats et le gouvernement central fournissent des véhicules aux inspecteurs. Dans des Etats où des véhicules ne sont pas mis à la disposition des inspecteurs, le remboursement de leurs frais de déplacement est prévu. Les informations que les différents Etats ont fournies indiquent également que les autorités mettent à la disposition des inspecteurs des moyens matériels, comme des téléphones mobiles, des ordinateurs portables, etc., pour faciliter leurs inspections.

III. *Violation des articles 12 et 17 – Libre initiative des inspecteurs du travail de pénétrer sur des lieux de travail sans avertissement préalable et libre décision des inspecteurs du travail d'engager des poursuites judiciaires sans avertissement préalable*

En Inde, la compilation de toutes les lois du travail de l'Etat central en quatre codes du travail a été entamée pour simplifier, rationaliser et regrouper les différentes dispositions afin d'améliorer le respect de la législation. Cette initiative permettrait que les salaires minimums, la sécurité sociale, des conditions de travail décentes, etc., deviennent universels pour tous les travailleurs en Inde. Compte tenu de cet objectif, les quatre codes du travail ont été rédigés à la suite de consultations exhaustives auxquelles ont participé des Etats, des partenaires sociaux, des experts et des citoyens. Une série de réunions tripartites ont eu lieu au moment de la rédaction des codes du travail. Il convient de souligner que les codes ne sont pas encore achevés et que des modifications y sont encore apportées sur la base des commentaires provenant de différentes réunions organisées par la Commission permanente du Parlement auxquelles participent notamment des membres du Parlement. Le Code sur les salaires qui a été présenté au Parlement est arrivé à échéance et est actuellement modifié pour tenir compte des commentaires reçus de différents acteurs. Les codes du travail n'ont pas encore été adoptés et suivent un processus dynamique, il n'est donc pas très opportun d'invoquer des dispositions de ces projets ni de prétendre qu'elles violent la convention n° 81.

Les projets de dispositions relatives aux inspections du travail ont été rédigés pour mettre en place un mécanisme qui permette au final de diminuer l'injustice, la corruption et les intérêts particuliers, et de promouvoir un processus transparent qui conduise à un contrôle efficace et au respect de la législation du travail. Aucune disposition prévoyant d'avertir avant une inspection ne figure dans les codes. L'article 35 (i) du nouveau Code sur la sécurité et la santé

au travail autorise les inspecteurs à pénétrer sur tous les lieux de travail. En outre, dans les codes du travail, le nom donné aux inspecteurs a été modifié, de «facilitateurs» à «inspecteurs-facilitateurs» à la demande des partenaires sociaux. Il est probable que le terme sera encore modifié sur la base d'autres discussions. Il convient de rappeler que les dispositions du Code sur les salaires et du Code sur la sécurité et la santé au travail sont encore modifiées sur la base de commentaires émis à différents niveaux. Par conséquent, il est prématuré de tirer des conclusions à partir des projets de dispositions. Naturellement, les dispositions des codes du travail seront conformes à la convention n° 81 et à toute autre convention de l'OIT que l'Inde a ratifiée.

Au niveau central, les inspections sont aussi déterminées de façon aléatoire par le portail ShramSuvudha et les inspecteurs ne préviennent pas avant une inspection. Dans le but de promouvoir la transparence, les rapports d'inspection doivent être publiés sur les sites Web dans les 48 heures suivant les inspections. Des informations sur les inspections menées au niveau central et dans les Etats ces trois dernières années figurent aux annexes VI, VIIa, VIIb et VIIc. Des informations sur les violations constatées, les procédures entamées et les sanctions imposées figurent en annexes VIII et IX.

IV. *Violation des articles 4, 20 et 21 – Disponibilité de statistiques sur les activités des services d'inspection du travail aux niveaux central et des Etats*

Le travail figure dans la liste des compétences partagées et le contrôle de l'application de la législation du travail au niveau central revient au gouvernement central, alors que celui au niveau des Etats revient aux autorités des Etats. Les rapports des inspections menées au niveau central par les différentes agences du gouvernement national, comme le Commissariat national au travail (pour la majeure partie de la législation du travail au niveau central), la Direction générale pour la sécurité dans les mines (pour les inspections dans les mines), la Direction générale des services de conseil aux entreprises et des instituts du travail (pour les inspections dans les ports), sont rassemblés et publiés dans le rapport annuel du ministère du Travail et de l'Emploi. Le dernier rapport annuel a été publié pour 2017-18 et est disponible en ligne sur le site Web du ministère du Travail et de l'Emploi du gouvernement de l'Inde. En outre, l'Organisation du fonds de prévoyance des employés et la Compagnie d'assurance d'Etat conservent des statistiques sur le travail en lien avec les inspections menées. Les données relatives aux inspections sont intégrées aux rapports annuels des deux organisations, disponibles sur leurs sites Web respectifs. En ce qui concerne les Etats, il convient de noter que les autorités des Etats envoient des informations au Bureau du travail sur les inspections menées dans le cadre de différentes législations du travail; celles-ci sont compilées et publiées dans le *Journal du travail indien*.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Je voudrais remercier la commission de me donner l'occasion de présenter la réponse du gouvernement de l'Inde aux observations de la commission d'experts sur l'application de la convention en Inde.

Tout d'abord, je voudrais donner à la commission l'assurance que l'Inde s'engage à s'acquitter de toutes les obligations qu'elle a contractées en vertu des diverses conventions de l'OIT auxquelles l'Etat est partie. Membre fondateur de l'OIT, et ce avant même son indépendance, l'Inde a un profond respect pour les normes internationales du travail de l'OIT et est guidée, dans toutes ses initiatives, par les principes du travail décent, de la justice sociale et du bien-être des travailleurs.

On peut apprécier l'importance que nous attachons à cette question par le fait que le gouvernement m'a demandé d'être présent ici en personne et d'informer la présente commission des diverses initiatives entreprises par le gouvernement de l'Inde pour le bien-être des travailleurs. Comme la commission le sait peut-être, les élections générales en Inde, qui sont les plus importantes du genre au monde, viennent de s'achever, et le gouvernement, sous la direction de l'honorable Premier ministre Modi, a été réélu avec un soutien massif de la population. Hier le nouveau Parlement s'est réuni pour la première fois, et la protection du travail est l'une des principales questions qui seront à l'ordre du jour. Avant que ma délégation ne réponde aux observations spécifiques de la commission, je voudrais brièvement souligner les initiatives porteuses de changements que le gouvernement a prises au cours des cinq dernières années pour poursuivre son objectif d'une société indienne inclusive, juste, équitable, impartiale et économiquement durable.

La devise de notre gouvernement, sous la conduite de l'honorable Premier ministre Modi, a été «*Sabka Saath, Sabka Vikas*», c'est-à-dire «la croissance inclusive par des efforts collectifs». Sous sa direction, le gouvernement a lancé une initiative sans précédent de simplification, de fusion et de rationalisation des 45 législations centrales du travail en vigueur pour les regrouper en quatre codes du travail, afin d'offrir à nos travailleurs la sécurité salariale, la sécurité sociale et des conditions de travail décentes. Nous nous employons actuellement à accorder à chaque travailleur le droit à des moyens de subsistance, en étendant le droit d'obtenir un salaire au moins égal au salaire minimum à l'ensemble de nos 500 millions de travailleurs. Cette mesure revient à augmenter la couverture de 60 pour cent, ce qui représente plus de 300 millions de travailleurs supplémentaires. Je précise que cela équivaldrait à protéger 100 pour cent des travailleurs en termes de salaire minimum. Ce processus de réforme vise également à mettre en place une législation dynamique en phase avec l'évolution de la structure des entreprises, les changements démographiques et les progrès technologiques.

Le gouvernement est déterminé à fournir une couverture sociale à l'ensemble des travailleurs, en particulier ceux du secteur informel. L'extension de la couverture sociale dans le secteur organisé se fait au moyen d'une plateforme informatique qui offre un mécanisme de portabilité permettant le transfert de la caisse de prévoyance en cas de changement d'emploi. Nous avons récemment mis en place le plus important régime de retraite pour les travailleurs du secteur non organisé afin d'assurer la protection de la vieillesse de quelque 400 millions de travailleurs de ce secteur. Il s'agit d'un régime de retraite volontaire et participatif à prestations définies, pour lequel le gouvernement verse le même montant que le cotisant à la caisse de pension de ce dernier. Dans le cadre de ce nouveau régime, le cotisant recevrait une pension assurée après avoir atteint l'âge de 60 ans. En outre, un nouveau régime, qui offre une couverture de retraite aux commerçants, a été lancé. Dans le cadre de ce nouveau régime, tous les commerçants, détaillants et indépendants sont également assurés de percevoir une pension mensuelle minimale après avoir atteint l'âge de 60 ans. Le régime devrait bénéficier à plus de 30 millions de petits commerçants et négociants. Dans le but de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, l'Inde est l'un des rares pays à avoir fait passer de 12 à 26 semaines le congé de maternité rémunéré. Parmi les autres grandes décisions politiques prises en faveur des travailleurs, on peut citer l'augmentation du montant de la prime de départ de 1 million à 2 millions de roupies, l'augmentation du salaire minimum de 42 pour cent dans tous les secteurs et la modification des critères d'éligibilité pour l'octroi de primes.

Afin de faciliter la transition du secteur informel au secteur formel, mais aussi de créer de nouveaux emplois, le gouvernement a mis en place un système dans le cadre duquel il verse la totalité du montant de la cotisation de l'employeur à la caisse de prévoyance et à la caisse de retraite des travailleurs. Nous mettons également en œuvre la loi nationale de garantie de l'emploi rural, qui fournit à tous les ménages dont les adultes acceptent d'exécuter des travaux manuels non qualifiés une garantie d'emploi rémunéré d'au moins cent jours par an.

Comme la commission le sait peut-être, l'Inde a un régime politique fédéral, le gouvernement central et les gouvernements des Etats ayant le pouvoir, en vertu de la Constitution, de promulguer les lois et de veiller à les faire appliquer dans leurs juridictions respectives. La législation du travail de l'Inde est un système complexe composé de 45 lois du travail au niveau central et de plusieurs lois du travail au niveau des Etats. Ces législations du travail visent à protéger les droits des travailleurs, à assurer un salaire minimum, le versement de la prime de départ et la sécurité sociale. En outre, des lois ont été promulguées au niveau central en vue d'assurer le bien-être des travailleurs engagés dans les usines, les mines, les plantations, les travaux de construction et dans des emplois contractuels. Le contrôle de l'application des dispositions pertinentes des diverses lois du travail est assuré par un système d'inspection du travail, au niveau central comme à celui des Etats. En outre, les cas de violation de la législation du travail font l'objet de sanctions et de poursuites pénales devant les tribunaux du travail.

Le cas relatif à la violation de la convention a également été examiné par la Commission de l'application des normes en 2017, et la commission d'experts, dans son rapport de 2019, a requis des informations sur le système d'inspection dans les zones économiques spéciales (ZES) et sur la disponibilité de ressources humaines et autres moyens matériels permettant de procéder à des inspections au niveau central et à celui des Etats.

Je souhaiterais informer la commission que plus de 574 inspecteurs ont été recrutés par divers gouvernements d'Etat au cours des deux dernières années, ce qui porte leur nombre total à 3 721. Ce nombre, à ce jour, représente une augmentation de 18,2 pour cent par rapport à 2017. Au niveau central, le nombre d'inspecteurs s'élève aujourd'hui à 4 702. Je tiens également à indiquer qu'au niveau central les visites d'inspection sont inopinées. Elles sont déterminées de manière aléatoire par un système informatique centralisé, dont le portail a été baptisé «*Shram Suvidha Portal*». De plus, afin de promouvoir la transparence, les inspecteurs sont tenus de télécharger leur rapport d'inspection sur un site Web dans les quarante-huit heures suivant l'inspection.

Nous répétons que 100 pour cent des inspections ayant lieu au niveau central sont inopinées. Dans les divers Etats, le nombre d'inspections inopinées est en augmentation régulière. Au cours de 2016-17, le nombre d'inspections inopinées a été supérieur à 189 000 et, en 2017-18, ce chiffre a atteint 203 000 et, en 2018-19, 239 000. D'une année sur l'autre le nombre des inspections inopinées augmente d'environ 18 pour cent. De fait, chaque année la proportion des inspections inopinées augmente nettement par rapport aux inspections annoncées, qui ne constituent que 8,3 pour cent de la totalité des inspections. Les 91,7 pour cent restant sont des inspections inopinées.

La commission a spécifiquement soulevé la question de l'inspection dans les ZES en Inde. Je tiens à vous informer que les ZES ont été mises en place dans tout le pays dans le but d'attirer davantage d'investissements étrangers et d'accroître les possibilités d'emploi des jeunes. A l'heure actuelle, sept ZES sont en fonction en Inde. Il faut souligner que la législation du travail s'applique autant aux ZES qu'aux autres secteurs. Aucune dérogation n'est accordée

aux ZES s'agissant de l'application de la législation du travail, y compris en ce qui concerne le système d'inspection du travail.

Les données statistiques sur les inspections dans les ZES indiquent clairement que le nombre d'inspections effectuées dans ces zones a augmenté, passant de 667 en 2016-17 à 1 648 en 2017-18, et à 3 278 en 2018-19. Le nombre d'inspections menées en 2018-19 est de cinq fois supérieur à celui de 2016-17. A cet égard, une directive a en outre été publiée par le gouvernement de l'Union à l'intention des gouvernements des Etats et des ZES, laquelle les invite à ne procéder qu'à des inspections inopinées. Au cours des trois dernières années, des poursuites ont été engagées et des sanctions infligées dans les sept ZES; les informations à ce sujet ont déjà été communiquées au Bureau.

Je voudrais faire observer à la commission que l'Inde est un pays très vaste et très diversifié qui compte quelque 500 millions de travailleurs et dont ceux travaillant dans les ZES ne représentent que 0,2 pour cent du total de la main-d'œuvre. Le taux d'inspection dans les ZES représente 6 pour cent de la totalité des inspections effectuées à l'échelle de la nation.

J'aimerais que soit consigné dans le procès-verbal que les établissements des ZES appliquent des technologies à la pointe du progrès et que les travailleurs bénéficient de prestations conformes aux normes internationales et qu'il n'y a pas de compromis sur le salaire minimum, les conditions de travail, la santé, la sécurité, le bien-être et la sécurité sociale des travailleurs. Par conséquent, la possibilité d'enfreindre les diverses législations du travail est au départ même minime. Par ailleurs, les travailleurs de ces établissements sont davantage au courant de leurs droits et ces zones sont, d'autre part, sous l'étroite surveillance des autorités compétentes.

Les ZES disposent également d'un solide mécanisme de plaintes dans le cadre duquel les problèmes des travailleurs sont résolus. Les systèmes sont faciles d'utilisation et rapides. En outre, le mécanisme de conciliation entre employeurs et travailleurs en cas de litige dans les ZES agit comme un mécanisme de prévention ou comme un système d'avertissement précoce qui permet de réagir en temps voulu. A n'en pas douter la commission conviendra que la meilleure façon de régler rapidement les problèmes des travailleurs est que ces derniers portent eux-mêmes lesdits problèmes à l'attention des autorités chargées de l'inspection. Ces mécanismes ont pour but de mieux faire appliquer la législation du travail dans les ZES, ce qui parallèlement permet de promouvoir les exportations et la croissance globale, sans parler des emplois créés.

Je tiens à indiquer que les pouvoirs des inspecteurs n'ont pas été affaiblis dans les projets de codes du travail. Bien au contraire, il est proposé dans les nouveaux textes de loi d'établir un système d'inspection sans juridiction, ce qui constitue un pas de plus en faveur des inspections inopinées. A l'heure actuelle, les inspecteurs interviennent dans un territoire ou une juridiction donnée, ce qui peut entraîner des faits de collusion entre l'inspecteur et l'employeur qui est sous sa juridiction. Or, grâce au concept d'inspection sans juridiction, les établissements n'auront aucune information préalable sur la date de l'inspection ni sur l'identité de l'inspecteur.

En ce qui concerne le secteur des technologies de l'information (IT) et des services faisant appel aux technologies de l'information (ITES), nous tenons à faire savoir que les conditions de travail dans ce secteur sont régies par les dispositions de la loi sur les magasins et établissements commerciaux des gouvernements des Etats et la législation du travail au niveau national, telle que la loi sur la caisse de prévoyance des travailleurs, la loi nationale sur l'assurance publique des salariés, la loi sur les conflits du travail, la loi sur le versement de la prime de départ et la loi sur le versement d'indemnités. Ces établissements sont inspectés dans

le cadre du dispositif ordinaire de contrôle des Etats, qui veille au respect de la législation, et du dispositif national, comme tout autre établissement. Les données générales fournies au Bureau concernant l'inspection englobent les données de ces établissements.

J'aimerais appeler l'attention de la commission sur le fait que nous vivons une époque de révolution technologique où les technologies peuvent être exploitées pour créer de nouveaux débouchés d'emploi, améliorer l'efficacité, économiser du temps et des ressources et aussi mettre en place des mécanismes qui sont transparents, assortis de délais et impartiaux. Compte tenu des évolutions, ces technologies peuvent être utilisées pour rendre notre système d'inspection du travail plus réactif, transparent et efficace. Dans cette optique, le gouvernement s'efforce de faire évoluer le système d'inspection du travail en vigueur en Inde sans compromettre ses points forts et en limitant les possibilités de collusion entre ses différents éléments, aux fins, à terme, de la conformité à la législation du travail.

L'Inde a mis en place un solide système de recours et de réparation en cas de plainte auquel tout un chacun a accès, y compris les travailleurs. Par exemple, les travailleurs lésés du fait d'un manquement à la législation du travail peuvent intenter un recours judiciaire. L'indépendance du système judiciaire en Inde est une valeur essentielle et fondamentale de la Constitution. L'Inde est connue pour son système judiciaire résolument indépendant. En outre, il existe un système de recours administratif en vertu duquel les individus peuvent saisir les cabinets du Président, du Premier ministre et du ministre compétent, outre les diverses autres autorités intéressées. Le gouvernement central dispose également d'un portail en ligne centralisé où sont répertoriés les dépôts de plaintes, leur suivi et leur résolution. Ces plaintes doivent être traitées dans un délai déterminé. Auparavant, le délai de traitement d'une plainte était de trente jours. Aujourd'hui, il est de treize jours. Je suis personnellement le traitement des plaintes sur le portail. Qui plus est, dans le cadre de la résolution d'une plainte, le plaignant est invité à donner son avis par téléphone sur le traitement de sa plainte. Une enquête menée à cet égard fait ressortir que 70 pour cent des travailleurs sont satisfaits de la qualité du traitement de leur plainte sur le portail en ligne. Des systèmes similaires existent au niveau des Etats et des districts. De par sa réactivité, ce système permet d'éviter les abus ou l'enlisement des conflits et favorise l'harmonie entre employeurs et travailleurs. Tous ces systèmes sont établis sur le Web, sont faciles d'utilisation et rapides. Par ailleurs, le ministère du Travail et de l'Emploi est également en contact avec les représentants des syndicats de façon régulière pour comprendre les problèmes des travailleurs. Le gouvernement de l'Inde est attaché au bien-être de ses travailleurs et se conforme aux dispositions de la convention grâce à un système d'inspection plus efficace, plus efficace et plus transparent.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour les commentaires très détaillés que nous venons d'entendre. Pour situer le contexte, la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, est une convention de gouvernance ou une convention prioritaire ratifiée par l'Inde en 1949. Le cas qui nous occupe a déjà été examiné deux fois par la commission, en 2015 et en 2017, et a fait l'objet de sept observations distinctes de la commission d'experts depuis 2000; il n'a donc rien de nouveau.

D'un point de vue technique, le cas examiné concerne l'adéquation des services d'inspection du travail dans les ZES et non sur le plan général. Les principaux problèmes sont liés aux éléments suivants:

- l'adéquation des ressources dont disposent les inspecteurs du travail pour effectuer leurs visites d'inspection dans les ZES;
- la possibilité des inspecteurs du travail de se rendre dans les ZES de leur propre initiative et librement;

- le nombre d'inspections effectuées, en particulier, sans notification préalable.

Toutefois, ce cas peut aussi passer pour un cas d'examen inadéquat des faits. La plainte à l'origine de ce cas n'a pas été déposée par le principal syndicat de l'Inde ni même par les employeurs nationaux, mais elle émane d'un syndicat relativement mineur, dont la représentation dans les ZES est, d'après ce que je crois comprendre, assez faible. On pourrait donc s'attendre à ce que la commission d'experts, à réception de la plainte, ait mené une enquête pour vérifier le statut des plaignants et l'ampleur du problème et ait consulté les partenaires sociaux avant de porter ce cas devant la présente commission, mais il n'en a pas été ainsi. Autrement, il se peut que nous n'ayons pas là à examiner ce cas, dans la mesure où les conditions de travail dans les ZES ont beaucoup évolué depuis que cette question a été soulevée en 2015. Cette évolution semble avoir échappé au syndicat à l'origine du cas ainsi qu'à l'Internet puisque celui-ci a été porté devant cette instance. Toujours est-il que ce cas existe, alors, examinons quelques faits.

Pour situer le contexte, les ZES sont des régions géographiques créées pour stimuler les investissements dans les entreprises, promouvoir les exportations et autres activités apparentées. La description générique des ZES englobe une grande diversité de zones plus spécifiques telles que les zones franches d'exportation, les zones franches, les ports francs, etc. Les ZES sont régies par des lois économiques plus libérales que celles régissant les entreprises ordinaires, mais elles sont d'une importance vitale; toutefois la législation du travail est la même que celle qui prévaut dans le reste du pays et il importe de le noter.

L'une des préoccupations exprimées par le syndicat mineur qui a soumis la plainte concerne l'adéquation des ressources à la disposition des inspecteurs du travail. Dans son dernier rapport, la commission d'experts a rappelé les conclusions de 2017 formulées par la commission au sujet de la nécessité d'augmenter les ressources à la disposition des services d'inspection du gouvernement central et des gouvernements des Etats. Depuis lors, selon les informations reçues, plus de 570 nouveaux inspecteurs ont été nommés dans l'ensemble des Etats. On leur procure généralement un véhicule, un téléphone et un ordinateur portable, etc., bien que, dans certains cas, il semble qu'ils n'aient pas de véhicule, mais se voient alors rembourser les frais de déplacement aller et retour pour se rendre sur les lieux de l'inspection. A cet égard, les employeurs reconnaissent que ce n'est pas une situation idéale, même si elle est peu répandue, dans la mesure où le fait que l'inspecteur doive subvenir aux frais de déplacement pourrait se révéler être un obstacle à sa capacité à mener des inspections de façon libre et rapide. Ainsi, les employeurs se joignent à la commission d'experts pour demander au gouvernement de faire en sorte que les moyens matériels à la disposition des services d'inspection du gouvernement central et des gouvernements des Etats soient appropriés et le restent pour ne pas entraver la liberté et la rapidité de leurs actions, et de continuer à fournir des informations sur le nombre d'inspecteurs du travail au niveau central et dans les Etats.

Un autre aspect du cas examiné est que les inspecteurs du travail n'auraient pas la possibilité de mener des inspections librement et de leur propre initiative. Comme il ressort des deux derniers rapports soumis à la commission d'experts en 2015 et en 2016 et du rapport soumis à la présente commission par le gouvernement, il nous est indiqué qu'aucune contrainte n'est imposée aux inspecteurs pour ce qui est de l'exercice de leurs fonctions. Ils sont libres de se rendre dans n'importe quel établissement. Ils sont habilités à examiner tous les aspects d'une entreprise et de ses activités, ainsi que de saisir tout document ou toute pièce justificative s'ils le jugent utile.

En outre, des réformes de gouvernance induites par l'évolution des technologies ont été lancées afin d'améliorer le système, la transparence et la responsabilisation dans le cadre du contrôle de l'application des lois et de réduire la complexité des processus de conformité. Ces mesures mises en place sur Internet ont permis de privilégier l'inspection de certains établissements sur la base des évaluations de risques. Ce nouveau système n'a pas réduit les pouvoirs des inspecteurs du travail d'entreprendre des visites d'inspection dans les établissements, mais leur a, au contraire, fourni un nouvel outil puissant qui les aide dans la gestion de leur tâche.

A l'exception de quelques inspections de routine – et selon le gouvernement leur taux est inférieur à 10 pour cent –, les visites d'inspection sont inopinées. Dans le cas des inspections de routine, l'inspecteur peut à son gré décider d'en aviser préalablement l'employeur pour lui permettre de préparer des documents qui feront l'objet d'un contrôle. Lorsque l'inspecteur est saisi d'une plainte ou reçoit une information au sujet d'une infraction à la législation du travail, il est en droit, en vertu du système, d'user de son pouvoir de discrétion pour effectuer une inspection sur le champ ainsi que de prendre toute mesure prescrite dans les lois correspondantes.

Il nous a été dit en 2017 que, du fait de la structure fédérale du pays et de la souveraineté des Etats, il n'existe pas de mécanisme réglementaire contraignant les Etats à fournir des données au gouvernement central, et que les informations pertinentes sont fournies par les Etats selon leur bon vouloir. Cette année, le gouvernement a communiqué de nombreuses données relatives aux inspections. Cela constitue une nette amélioration par rapport à l'absence d'informations constatée les fois précédentes. Cela étant dit, nous faisons observer que le caractère facultatif de la collecte de données risque de mettre en cause l'exhaustivité des données recueillies et leur fiabilité. Cet aspect doit être amélioré. Toutefois, le fait que ces données soient fournies contredit les allégations du syndicat selon lesquelles les inspections n'ont pas lieu, car les données émanent bien de quelque part. A l'évidence, des inspections ont lieu.

En réponse aux observations de la commission d'experts, le gouvernement a pris un certain nombre de mesures au fil du temps pour améliorer les données relatives à l'application de la législation du travail et aux services de l'inspection du travail. Le gouvernement a également bénéficié de l'assistance technique du BIT pour évaluer les systèmes de collecte de données et proposer des mesures en vue d'améliorer la couverture de ces données et leur fiabilité. Le bureau du travail reçoit des statistiques réglementaires au niveau central et à celui des Etats sous forme de rapports annuels soumis en vertu de diverses lois du travail. Outre ces rapports annuels, des rapports mensuels sont fournis à titre volontaire. Le bureau du travail a entrepris un projet visant à améliorer et à moderniser le système de collecte de statistiques émanant des Etats et des établissements en recourant à la technologie mentionnée auparavant, qui est en cours d'élaboration mais déjà utilisée. Lorsqu'il sera opérationnel, le système de collecte et de compilation des statistiques sera disponible en ligne dans toute la mesure possible et permettra au bureau de recueillir et de compiler des statistiques en temps utile à tous les niveaux de gouvernement.

Compte tenu des éléments qui précèdent et comme cela a déjà été fait, nous prions instamment le gouvernement de:

- prendre des mesures au niveau national pour faire en sorte que les juridictions du travail de l'Inde, à tous les niveaux, publient et soumettent des rapports annuels sur les activités des services d'inspection du travail en pleine conformité avec les informations requises à l'article 21 de la convention;

- poursuivre ses efforts en vue de mettre en place des registres des lieux de travail au niveau central et à celui des Etats et d'informatiser et de moderniser le système de collecte de données, ainsi que de fournir des informations détaillées sur tout progrès accompli à cet égard;
- fournir des informations détaillées sur les progrès accomplis concernant les mesures prises pour améliorer le système de collecte de données permettant l'enregistrement des données dans tous les secteurs, tous les Etats et au niveau national.

Des préoccupations ont également été exprimées au sujet de l'autocertification et des inspections conduites par des agences privées agréées. Le gouvernement a donné l'assurance que le dispositif d'autocertification n'avait été mis en place que dans quelques Etats et qu'en aucun cas il ne se substitue au système d'inspection du travail; il s'agit d'un dispositif destiné à encourager le respect de la législation de façon volontaire et plus simple, sans remettre en question les droits des travailleurs. Cela permet aux entreprises de se surveiller elles-mêmes de façon régulière pour s'assurer qu'elles respectent toutes les dispositions légales. Cela les protège contre le fait de découvrir à l'occasion d'une inspection qu'elles ne sont pas en règle. Selon les employeurs, il s'agit d'une mesure distincte de la fonction d'inspection du travail et qui lui est complémentaire. L'autocertification n'empêche pas l'entreprise de faire l'objet d'une inspection, mais elle peut aider cette entreprise à éviter des conséquences fâcheuses à la suite d'une inspection. De l'avis des employeurs, c'est donc une mesure à encourager.

En ce qui concerne la délégation des pouvoirs des inspecteurs dans les ZES et les informations statistiques sur les inspections du travail, comme l'a indiqué le gouvernement, le pays compte sept ZES. Dans quatre d'entre elles, je crois comprendre qu'il n'y a pas eu de délégation de pouvoirs aux commissaires au développement qui sont à la tête de ces zones, mais que, dans un cas, qui couvre dix Etats, un seul de ces Etats a délégué les pouvoirs s'agissant d'une ZES. Par conséquent, ce phénomène est très limité et ne concerne qu'une petite partie d'une seule ZES.

Le gouvernement a fourni des statistiques détaillées à la dernière session de la commission et à la commission d'experts en 2016 au sujet des inspections conduites en vertu de diverses lois du travail dans certains Etats et certaines ZES, notamment le nombre d'inspecteurs, le nombre d'unités, les travailleurs employés, etc. Ces informations sont toujours d'actualité.

S'agissant du nombre d'inspections conduites, il semble y avoir quelque confusion. Dans ses commentaires précédents, la commission avait pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle très peu d'inspections étaient effectuées. Le syndicat qui est à l'origine du cas qui nous occupe a prétendu en 2017 et prétend aujourd'hui encore qu'il n'y a que très peu d'inspections dans les ZES. Il a affirmé ou ajouté que, bien qu'il ne soit fait état d'aucune violation, en réalité, les ZES enfreignent toutes les lois du travail fondamentales et qu'aucune amélioration de la situation n'a été constatée depuis l'examen du présent cas en juin 2017. Ce n'est pas le point de vue des employeurs ni, comme nous l'avons entendu, celui du gouvernement. Le problème n'est pas qu'il n'y a pas d'inspections mais plutôt que peu d'infractions, voire aucune, ont été signalées à la suite des inspections réalisées. C'est tout à fait différent. L'absence d'infractions signalées ne signifie pas l'absence d'inspections. Les allégations doivent par conséquent être examinées avec circonspection dans la mesure où il semblerait que le syndicat auteur de la plainte ne représente pas un nombre important de travailleurs et ne dispose donc peut-être pas de tous les éléments.

Pour ce qui est de la délégation de pouvoirs à des commissaires au développement, cela se limite à des situations

où la ZES s'étend sur plusieurs Etats. Le commissaire est chargé de veiller à ce que les inspections menées soient cohérentes dans l'ensemble de la ZES et cet état de fait existe, d'après ce que nous comprenons, dans deux des sept Etats.

La commission avait fait observer précédemment que le projet de loi relatif au Code sur les salaires (2017), ne mentionne pas explicitement les principes énumérés à l'article 12, paragraphe 1) a) et b), mais prévoit que les gouvernements des Etats peuvent instituer des régimes d'inspection distincts, y compris un régime fonctionnant par Internet, comme nous croyons comprendre.

Le gouvernement a indiqué que, depuis lors, plusieurs réunions tripartites ont eu lieu dans le cadre du processus de rédaction du code. Les travaux en la matière se poursuivent. Le gouvernement indique que le projet de loi relatif au Code sur les salaires est actuellement devant la commission permanente du Parlement. Le projet de code n'a pas encore été approuvé, mais il n'empêche en aucun cas les inspecteurs d'exécuter leurs tâches, étant donné qu'ils disposent déjà des pouvoirs pour ce faire et qu'il n'est pas envisagé de les leur retirer.

Enfin, nous notons que les facilitateurs sont habilités à engager des poursuites, à saisir un tribunal ou à défendre un dossier concernant toute plainte ou autre procédure découlant de l'application du Code sur la sécurité et la santé au travail (Code sur la SST) et les conditions de travail, ou des règles et règlements adoptés en vertu de celui-ci, et d'exercer tout pouvoir qui leur est ainsi conféré. Toutefois, le projet de loi est muet, d'après ce que nous comprenons, quant aux pouvoirs des inspecteurs du travail d'engager des poursuites judiciaires contre les personnes qui violent ou négligent de respecter les dispositions légales que doivent faire appliquer les inspecteurs du travail dans le domaine de la sécurité et la santé. Il convient de se pencher sur ce point.

Compte tenu de ces éléments, les employeurs invitent le gouvernement à prendre les mesures suivantes:

- veiller à ce que toute législation adoptée soit pleinement conforme à la convention;
- veiller à ce que le Code sur les salaires et la loi sur la sécurité et la santé au travail et sur les conditions de travail autorisent expressément les inspecteurs du travail à pénétrer de leur propre initiative et sans préavis dans tout établissement, et pas uniquement dans ceux qui ont fait l'objet de plaintes ou pour lesquels des indicateurs donnent à penser que la législation du travail n'est pas respectée;
- veiller à ce que le Code sur les salaires et la loi sur la sécurité et la santé au travail et sur les conditions de travail garantissent aux inspecteurs du travail d'avoir toute latitude pour engager sans avertissement préalable des procédures judiciaires ou administratives rapides, et la possibilité d'ordonner des mesures correctives et de donner des avertissements, conformément à la convention.

Membres travailleurs – Nous avons débattu de l'application par l'Inde de la convention n° 81 en 2015 et en 2017 et, à chaque fois, nous avons exprimé des préoccupations au sujet du grand nombre d'établissements et de travailleurs non assujettis au contrôle de l'inspection du travail, de la nécessité d'instituer des services d'inspection du travail qui fonctionnent bien et de l'absence de système d'inspection du travail centralisé, cohérent et doté de ressources suffisantes. Il est à regretter que ces préoccupations sont toujours d'actualité. Nous sommes aujourd'hui encore profondément préoccupés par une application médiocre de la législation du travail dans les ZES, due à l'insuffisance des inspections effectuées dans ces zones.

Le gouvernement semble justifier son approche désinvolte en faisant valoir que parce que les ZES couvrent plusieurs Etats, elles devraient être régies par des politiques au niveau des Etats. Or ce raisonnement a abouti au fait que,

dans certains endroits, les pouvoirs d'inspection sont désormais entre les mains de commissaires au développement, lesquels ont également la responsabilité de promouvoir l'investissement. Le problème en l'espèce est que les zones se font concurrence entre elles pour l'investissement économique, et l'application laxiste de la législation du travail, de par l'insuffisance des services d'inspection, est perçue comme un moyen de promouvoir l'investissement. Il s'en est suivi que, dans ces zones, les inspections sont aujourd'hui tout à fait insuffisantes. Nous notons l'indication de la commission d'experts selon laquelle, même si les statistiques communiquées par le gouvernement sont plus fournies, elle n'est toujours pas en mesure de procéder à une évaluation éclairée de la protection des travailleurs dans ces zones en raison de l'absence d'informations.

Le gouvernement a également communiqué des informations statistiques à la commission. Toutefois, ces informations manquent de clarté et d'exhaustivité et ne permettent donc pas de faire la preuve que le gouvernement a, comme il le prétend, mis les mesures nécessaires en place. Il ne fournit pas les informations essentielles minimales requises qui permettraient d'évaluer les activités des services de l'inspection du travail et qui permettraient aux organes de contrôle de l'OIT de procéder à une évaluation au niveau international. Si le nombre d'établissements assujettis au contrôle de l'inspection est indiqué, celui des travailleurs salariés ne l'est pas. Cette dernière information est pourtant indispensable pour vérifier si le nombre d'inspecteurs du travail est suffisant. L'issue des poursuites et des sanctions infligées n'est pas non plus indiquée. On ne comprend pas pourquoi le gouvernement a infligé des sanctions dans certains cas de violation relevés mais pas dans d'autres. Il n'est pas plus non indiqué clairement de quelle nature étaient les sanctions infligées.

A cet égard, nous soulignons aussi que nous sommes très préoccupés par l'incapacité persistante du gouvernement à soumettre au BIT son rapport annuel sur les activités des services de l'inspection du travail, comme l'exige l'article 21 de la convention. Mais analysons les informations que nous avons. Le gouvernement indique par exemple que, dans la ZES de Visakhapatnam, qui compte 652 entreprises, seules 74 inspections ont été effectuées au cours des trois dernières années, et pas une seule infraction n'a été signalée ou n'a fait l'objet de poursuites. D'après le rapport du gouvernement, il en va de même pour la ZES de Mumbai, dans laquelle 105 inspections ont été conduites. Nos préoccupations concernant l'absence d'informations soumises par le gouvernement au sujet des inspections du travail dans les ZES ainsi que la qualité et le nombre des inspections demeurent.

A cet égard, nous soulignons en outre que, en vertu de l'article 4 de la convention, les Etats doivent disposer d'un système d'inspection du travail cohérent et coordonné dirigé par une autorité centrale, et ce pour favoriser la cohérence des politiques et éliminer les chevauchements d'activités. Le fait de décentraliser les activités de l'inspection du travail dans les ZES est contraire à la convention.

Il est à regretter que le gouvernement n'ait pas veillé à octroyer des ressources suffisantes, tant matérielles qu'humaines, aux services de l'inspection du travail comme l'exigent les articles 10 et 11 de la convention n° 81. Au lieu d'employer davantage de personnel, eu égard à l'ampleur de l'enjeu de l'inspection du travail, certains Etats font appel, à titre temporaire, à des fonctionnaires et à des responsables de l'administration pour l'exercice des fonctions d'inspection du travail, et d'autres font appel aux commissaires au développement. C'est une violation de l'esprit et de la lettre de la convention.

Nous notons, conformément aux articles 6 et 10 de la convention, que l'inspection du travail dépend de l'attraction et de la rétention de personnel qualifié et motivé qui

collabore avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. Des agents recrutés temporairement ou des commissaires au développement sont en conflit avec la nature même de leurs fonctions et le type d'emploi. Nous soulignons que la convention prescrit des mesures qui visent à ce que le nombre des inspecteurs du travail soit suffisant pour permettre d'assurer le bon fonctionnement des services d'inspection, en tenant compte d'un certain nombre de facteurs, notamment:

- établissements assujettis au contrôle de l'inspection;
- nombre et diversité des catégories des travailleurs occupés dans ces entreprises ou ces établissements;
- nombre et nature des conditions dont il faut contrôler l'application.

Nous invitons le gouvernement à accorder la priorité à l'inspection du travail, notamment dans les ZES. Le gouvernement doit augmenter le nombre d'inspecteurs professionnels et les ressources matérielles correspondantes en fonction du taux d'inspections à effectuer, conformément à la convention. Il doit veiller à ce que les travailleurs des ZES ne supportent pas un traitement moins favorable que ce qui est prescrit par les normes de l'inspection du travail.

Un des autres domaines que la commission doit surveiller de près a trait aux incidences des modifications législatives sur l'inspection du travail. Nombre des réformes proposées ont pour conséquence de diminuer la protection des travailleurs, y compris de restreindre les attributions des inspecteurs du travail. La commission d'experts met en exergue le projet de loi sur les salaires et le projet de loi sur la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail. Les consultations tripartites organisées pour les projets de loi ont été inconsistantes, et il n'y a pas eu de véritables consultations. Le gouvernement fait valoir que le retour en arrière concernant la réglementation relative à l'inspection du travail a pour but d'en simplifier l'application par des réformes induites par l'évolution technologique. Un système d'auto-inspection des entreprises via Internet a été mis en place sur la base d'un système d'autoévaluation et de la publication de rapports.

Cela signifie que les inspecteurs du travail ne seront invités à contrôler une entreprise que si le rapport d'autoévaluation met au jour une infraction ou si une plainte est déposée. Nous notons que la commission d'experts a déjà demandé au gouvernement comment il compte vérifier la fiabilité des rapports d'autoévaluation des entreprises, mais n'a pas obtenu de réponse.

En outre, après que l'établissement a procédé à son autoévaluation, il est proposé d'appliquer un «critère de nécessité» pour pouvoir effectuer une inspection. Il ne fait aucun doute qu'une telle mesure limiterait encore davantage les pouvoirs et l'indépendance des inspecteurs, les empêchant de procéder à des inspections sans préavis, entre autres problèmes. Ces changements vont à l'encontre des dispositions de l'article 6 de la convention, qui prévoit que les inspecteurs s'acquittent de leurs tâches en toute indépendance.

Qui plus est, l'article 32 du projet de loi sur la sécurité et la santé au travail et sur les conditions de travail confère aux Etats le pouvoir de prescrire leurs propres conditions de conduite des inspections, y compris les inspections via Internet. Aux termes de l'article 34, paragraphe 1, les inspecteurs sont qualifiés de facilitateurs, ce qui soulève des doutes quant à leur rôle. On est loin du mandat, des fonctions et des pouvoirs décrits dans la convention n° 81. L'article 2G du Code sur la sécurité et la santé au travail et sur les conditions de travail exclut de son champ d'application les bâtiments, les chantiers, les mines et les usines de moins de neuf travailleurs.

En vertu de l'article 44 des dispositions spéciales relatives à l'engagement contractuel et aux travailleurs migrants infranationaux, les établissements de moins de

19 personnes sont exclus du champ d'application de la législation. Le projet de loi sur les fabriques relève également le seuil de couverture des travailleurs par la législation de 10 à 20 personnes pour les établissements utilisant de l'électricité et de 20 à 40 personnes pour les établissements n'utilisant pas d'électricité.

Nous craignons que les établissements qui n'atteignent pas ces seuils ne soient plus assujettis au contrôle de l'inspection. Compte tenu de l'ampleur de l'économie informelle – seuls 6,5 pour cent des travailleurs sont employés dans le secteur formel – et des millions de microentreprises, ces modifications auront sans aucun doute une incidence désastreuse sur l'application des règles de protection des travailleurs.

A cet égard, nous rappelons que la commission d'experts a clairement indiqué que le gouvernement doit veiller à ce que tous les travailleurs soient protégés par l'inspection du travail pour toutes les conditions d'emploi prévues par la législation. Nous affirmons donc à nouveau que les mesures qualifiées de réformes ont des conséquences néfastes graves sur la protection des travailleurs prescrite par la convention et affaibliront à terme le système d'inspection du travail.

Les travailleurs de l'Inde ont besoin de solides services d'inspection du travail. Une menace croissante pèse sur la sécurité et la santé des travailleurs dans le pays, en particulier dans le vaste secteur de l'économie informelle. Il est fondamental de renforcer les services de l'inspection du travail si l'on veut que la législation du travail et la protection des travailleurs soient respectées de manière effective.

L'Inde sort tout juste d'une période électorale, et nous regrettons que diverses campagnes électorales aient utilisé l'expression dépréciative «Inspector Rush» afin de justifier des promesses politiques qui, à terme, compromettront malheureusement le système d'inspection du travail. Nous demandons au gouvernement de ne plus stigmatiser ses inspecteurs à l'avenir. Nous espérons qu'à l'avenir il évitera d'employer de telles formules et s'efforcera de mettre en place un solide système d'inspection du travail dont le pays a un besoin impérieux.

Membre employeuse, Inde – Je présente le point de vue du Conseil des employeurs indiens en ce qui concerne la plainte déposée contre l'Inde pour violation de la convention. Nous avons pris note de l'intervention faite par le gouvernement en réponse aux observations de la commission d'experts. Nous rappelons également les interventions faites en ce qui concerne le présent cas au cours de la 106^e session de la Conférence internationale du Travail.

L'Inde est l'une des économies les plus dynamiques au monde. Nous sommes aussi l'une des plus jeunes nations du globe. Il est extrêmement important de créer un écosystème favorable qui nous permette de saisir cette occasion sans pareil d'instaurer une société développée durable. Nous, employeurs, sommes résolument en faveur de la cause des principes et droits fondamentaux au travail. Une main-d'œuvre motivée est notre atout, et nous reconnaissons que cela n'est possible que si les intérêts des travailleurs sont correctement pris en considération.

L'Inde est un pays doté d'une pléthore de législations du travail protégeant les droits de chaque travailleur, et chaque législation a un système d'inspection très rigoureux chargé de veiller à son application. Les peines prévues sont très sévères et peuvent aller jusqu'à l'emprisonnement pour certaines violations.

Les ZES ont été mises en place pour promouvoir les exportations, mais sans porter atteinte aux droits des travailleurs. Les commissaires au développement se sont vu confier le pouvoir et la responsabilité des inspecteurs du travail de faire dûment appliquer la législation du travail. Ils sont habilités à se rendre dans les unités industrielles, à inspecter tous les dossiers pertinents et à prendre les mesures nécessaires en cas d'infraction. Dans certains cas également,

sous la supervision du commissaire au développement, des inspecteurs des administrations du travail des États inspectent des unités dans les ZES. Il est faux de présumer que les ZES ne sont pas assujetties au contrôle de l'inspection, en violation de la convention.

Je remercie le gouvernement d'avoir communiqué des statistiques aussi fournies qui démontrent l'existence d'un système d'inspection efficace en Inde. Je reconnais qu'un système d'inspection partial et corrompu fait plus de mal au bien-être des travailleurs que des employeurs. Les ZES sont d'importantes zones axées sur l'exportation, qui favorisent l'emploi et dynamisent la croissance du pays. Elles comptent généralement de grosses entreprises du secteur des exportations, renommées et d'envergure nationale ou internationale, qui appliquent des techniques de pointe et offrent des conditions de travail décentes. Il est parfois constaté que les conditions de travail et les moyens mis à la disposition des travailleurs dans les ZES sont de loin meilleurs que dans les autres entreprises. J'apprécie également l'utilisation des techniques de l'information et de la communication (TIC) dans le cadre de l'inspection qui garantit la transparence et limite les partis pris et les intérêts corporatistes. Le gouvernement a déjà fourni des informations exhaustives sur le système d'inspection dans les ZES et ailleurs dans le pays. Nous suggérons à la commission de bien vouloir examiner ce cas sous un angle favorable et de ne pas renvoyer à nouveau la question devant la commission d'experts.

Autre membre employeur, Inde – Je vous remercie de me donner l'occasion de m'exprimer au nom de Laghu Udyog Bharati (Inde), la plus grande organisation d'employeurs panindienne qui s'occupe exclusivement des microentreprises et des moyennes entreprises en Inde et constitue plus de 98 pour cent de la totalité des entreprises, et emploie en outre plus de 40 pour cent de la main-d'œuvre, se plaçant juste derrière le secteur agricole sur ce plan.

Laghu Udyog Bharati tient à faire savoir que le fait d'inclure l'Inde dans la liste des pays qui contreviennent à la convention n'est pas juste et ne découle pas d'une procédure transparente. Comme la commission le sait, il est d'usage d'engager des consultations tripartites avec l'ensemble des parties prenantes avant de prendre une décision. Or, en l'espèce, je tiens à informer la commission que les représentants des employeurs de l'Inde n'ont pas été consultés avant que l'Inde ne soit placée dans la liste des pays contrevenant à la convention. Des informations détaillées sur les points précis ont été fournies par la délégation du gouvernement, mais j'aimerais aborder brièvement certaines questions soulevées par la commission en donnant le point de vue des employeurs.

Comme cela a été dit précédemment, il y a sept ZES et, dans six d'entre elles, le pouvoir d'inspection est entre les mains des inspecteurs du travail des gouvernements d'État conformément à la loi et à la pratique suivie auparavant. Ce n'est que dans une seule ZES que les pouvoirs des inspecteurs ont été délégués aux commissaires au développement, du fait de la situation géographique de cette zone, qui est entourée de plusieurs États. Or, même dans ce cas d'espèce, l'inspection est, de fait, réalisée par des inspecteurs du Département du travail, et leur salaire ne dépend pas des commissaires au développement. Ces derniers sont des personnes hautement qualifiées et professionnelles. C'est pourquoi l'argument selon lequel les commissaires au développement ont des partis pris parce qu'ils sont chargés d'attirer les investissements étrangers est infondé. Les commissaires au développement agissent en se conformant à la loi. Il en résulte que les points soulevés dans la plainte sont fallacieux et donnent une fausse image de la loi.

Pour ce qui est de la délégation de pouvoirs aux commissaires au développement dans les ZES, j'aimerais appeler l'attention sur le fait que la convention prescrit que les inspecteurs doivent périodiquement conduire des inspections.

Toutefois, le gouvernement souverain devrait avoir le droit de confier la tâche et les pouvoirs des inspecteurs à telle ou telle autorité désignée et qualifiée dans une région donnée.

Le fait que le nombre d'inspections réalisées dans ces ZES et celui des peines infligées soient plus élevés qu'auparavant prouve que le système n'est en aucun cas défaillant.

L'Inde a la difficile tâche de fournir des débouchés d'emploi à sa jeune population, de façon à ce qu'elle bénéficie du dividende démographique. Il est par conséquent impératif que nous prenions des mesures pour promouvoir la croissance, le développement économique et la création de nouvelles entreprises. Toutefois, l'instauration d'un cadre législatif détaillé, auquel viennent s'ajouter des mécanismes de contrôle de l'application des lois également efficaces, et la prise en compte des intérêts des travailleurs sont des facteurs très importants pour atteindre cet objectif. Les ZES doivent nécessairement se conformer à la législation du travail, y compris offrir des prestations de sécurité sociale. On fera observer à ce stade que la commission d'experts n'a pas cherché à vérifier les allégations formulées dans la plainte en consultant le plus grand syndicat de l'Inde dans ce secteur ou la plus grande association d'employeurs.

Je souhaiterais mettre l'accent sur trois mesures que le gouvernement de l'Inde a prises pour accroître les avantages des travailleurs:

- i) le congé de maternité rémunéré a été rallongé de douze à vingt-six semaines;
- ii) il a été prévu de fournir une assurance-santé à 100 millions de familles au titre du régime de santé Ayushman Bharat;
- iii) il a mis en service le portail Shram Suvidha grâce auquel le nom des unités devant être inspectées est généré informatiquement d'une façon totalement transparente, l'objectif visé étant de réduire la corruption sans affecter les droits des travailleurs.

Ces mesures auraient mérité des félicitations mais, par ironie du sort, l'Inde figure sur la liste finale des pays dont le cas doit être examiné pour violation de la convention. En l'espèce, les questions soulevées ne sont pas nouvelles et ne font que réitérer l'invitation à soumettre davantage de données. Nous espérons que la commission voudra bien émettre un avis favorable et ne renverra pas la question devant la commission d'experts.

Membre travailleur, Inde – Je suis ici pour défendre la protection des droits des travailleurs qui dépend non seulement d'une solide structure législative, mais également d'un mécanisme efficace de contrôle de l'application de la législation. Le Parlement indien a de longue date ratifié la convention n° 81. Par conséquent, tout gouvernement au pouvoir a le devoir d'appliquer la convention dans la lettre et l'esprit, en lui donnant le statut de loi nationale. Les travailleurs de l'Inde traversent des moments difficiles depuis que les réformes associées à la libéralisation, à la privatisation et à la mondialisation ont été mises en œuvre en 1991.

Le système d'inspection, en fonction depuis longtemps, n'est pas mis en œuvre de manière efficace. Nous partageons le point de vue selon lequel un système d'inspection corrompu et inefficace ne profite à personne et, de fait, nuit le plus au bien-être des travailleurs.

La multiplicité des lois du travail pléthoriques, tant au niveau central qu'à celui des Etats, dont nombre datent de plus d'un demi-siècle, sont un cauchemar pour les travailleurs et les syndicats. L'évolution de la législation au fil du temps est donc une nécessité pour le pays. Nous avons salué le regroupement des différentes lois centrales sur le travail en quatre codes, la codification et la simplification de la législation du travail étant une demande de longue date des syndicats. Un ensemble de réunions tripartites ont eu lieu au cours desquelles nous avons fait part de nos préoccupations et de nos priorités. A la suite de cela, de nombreuses modifications ont été faites par le gouvernement et le processus se poursuit.

La législation du travail ne peut atteindre ses objectifs que si son application est effective, et un système d'inspection efficace est l'outil qui garantit l'application de la législation. Dans cette optique, en Inde, nous avons plaidé en faveur d'un système d'inspection fort, transparent et efficace et, pour cette raison, lors du processus de consultation des codes du travail, nous avons insisté pour que le terme «facilitateur» utilisé dans les codes du travail à la place de «inspecteur» soit abandonné. Nous ne sommes pas contre l'utilisation de la technologie dans le système d'inspection pour apporter la transparence et briser le lien de corruption entre employeur et inspecteur, mais cela devrait être conforme à l'esprit de la convention. Nous ajoutons que la technologie devrait être utilisée pour «faciliter la vie» et pour mettre en place un mécanisme administratif efficace.

Le gouvernement a proposé de remplacer l'expression susmentionnée par «inspecteur-facilitateur», et celui-ci se voit désormais confier une responsabilité supplémentaire en matière de prévention des violations. Le gouvernement a donné l'assurance que tous les changements, qu'il s'agisse de gouvernance ou de législation, ne porteraient en aucune façon atteinte aux droits des travailleurs. Au cours de nos consultations avec le gouvernement, nous avons souligné l'importance de l'élément surprise du mécanisme d'inspection. Désormais, comme l'a indiqué le gouvernement, toutes les inspections effectuées au niveau central sont des inspections inopinées et sans préavis. Des inspections spécialisées sont effectuées par des inspecteurs experts dans les ZES. Les données présentées par le gouvernement montrent que l'inspection du travail en Inde devient plus transparente, plus efficace et plus ciblée. Nous avons longuement discuté avec le gouvernement et nous lui avons demandé de renforcer davantage le système d'inspection. Nous avons reçu des assurances de la part du gouvernement quant à sa mise en œuvre effective et à la poursuite des activités en ce sens. Nous apprécions l'approche constructive adoptée par le gouvernement de l'Inde pour corriger les déficiences constatées dans les systèmes d'inspection. Là aussi, nous espérons que le gouvernement adoptera une approche positive compte tenu de la situation particulière du pays.

Il est vrai que le système d'inspection relevant de la juridiction du gouvernement national fonctionne assez bien, mais il est désolant de constater qu'au niveau des gouvernements des Etats le système fonctionne mal depuis longtemps. Comme il s'agit d'une structure fédérale de mise en œuvre, les gouvernements des Etats devraient également avoir pour instruction de ne procéder qu'à des inspections inopinées. Par conséquent, nous avons à la fois le problème de la poursuite du système et celui de l'efficacité des inspections dans tout le pays.

C'est pourquoi nous demandons au gouvernement de cesser toute tentative d'affaiblissement des systèmes d'inspection, d'accroître l'efficacité des systèmes d'inspection et de convoquer une réunion tripartite sur la manière dont le système d'inspection peut être efficacement mis en œuvre, conformément au véritable esprit de la convention. Nous demandons instamment au gouvernement de ne pas confier toutes les inspections régulières aux commissaires au développement dans les ZES, mais plutôt à un département du travail distinct.

Autre membre travailleur, Inde – Je vous remercie de me donner l'occasion de prendre la parole au nom de mon syndicat Hind Mazdoor Sabha, ainsi qu'au nom de nombreux autres syndicats centraux de l'Inde regroupés sous la plateforme syndicale commune. Je le répète, nous nous sommes rencontrés et avons discuté de ces questions en 2015, puis en 2017 et, une fois de plus, nous discutons des mêmes mesures. Les systèmes d'inspection du travail restent affaiblis et les inspecteurs ne disposent pas des moyens nécessaires à l'exercice de leurs fonctions en Inde.

Les modifications de la législation relatives à l'inspection du travail s'inscrivent dans le cadre de la réforme législative globale que le gouvernement a engagée depuis 2014. Il s'est agi notamment de regrouper 44 lois centrales sur l'emploi en quatre codes: le Code sur les salaires, le Code sur les relations professionnelles, le Code sur la sécurité sociale et le bien-être, le Code sur la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail. Le mouvement syndical est très préoccupé à cet égard, car la réforme législative vise à affaiblir les droits des travailleurs et des syndicats afin de stimuler les investissements et la croissance économique.

Par exemple, la loi sur les fabriques s'appliquera aux fabriques employant 40 travailleurs et plus. Ces usines pourront ainsi être exemptées de 14 grandes lois du travail. Auparavant, la limite était de dix; elle a été portée à 20 lorsque l'électricité est utilisée et de 20 à 40 lorsque l'électricité n'est pas utilisée. L'Inde étant un pays composé d'un grand nombre de petites entreprises, cela représente plus de 70 pour cent des travailleurs. Les réformes législatives prévoient également la possibilité pour les employeurs de proposer aux travailleurs un contrat de durée déterminée. Cela va détruire les emplois permanents et favoriser la précarisation et l'insécurité de l'emploi. Il n'y aura pas d'inspection du travail dans ces domaines.

A cet égard également, nous sommes très préoccupés par le fait que, en tant que syndicats, nous n'avons pas du tout été associés au processus de réforme. Le gouvernement central et un certain nombre de gouvernements des Etats vont de l'avant avec les réformes malgré notre opposition à divers aspects des modifications proposées. Un certain nombre de gouvernements d'Etats, dont le Maharashtra, le Haryana et le Gujarat, ainsi que d'autres, ont donné suite à cette modification.

Via les modifications apportées à la législation du travail, le gouvernement a introduit de nombreux changements qui touchent directement l'inspection du travail:

- il a autorisé l'auto-inspection par les employeurs;
- il a mis en place un système d'inspection en ligne dans le cadre duquel les inspecteurs n'ont pas le pouvoir d'entreprendre des inspections sans préavis;
- les inspecteurs du travail ne s'appelleront plus inspecteurs mais facilitateurs et, de toute évidence, ce terme a un sens différent.

Parallèlement, nous avons des dossiers qui indiquent qu'environ 48 000 accidents surviennent chaque année, surtout dans les secteurs de l'agriculture, de la construction et de la fabrication. Il ne s'agit là que des accidents déclarés, ce chiffre ne comptabilisant pas les accidents non déclarés.

Depuis 2014, nous nous opposons aux modifications de la législation du travail. La plateforme syndicale commune a organisé de nombreuses grèves nationales qui ont été couronnées de succès afin d'attirer l'attention du gouvernement sur notre opposition aux réformes législatives. Nous avons exprimé notre mécontentement quant au fait qu'il ne nous a pas associés aux consultations importantes et n'ont pas tenu compte des propositions communes faites par la plateforme syndicale centrale. Dans notre dernière action en la matière, plus de 200 millions de travailleurs ont fait grève à l'échelle nationale les 8 et 9 janvier 2019.

En 2015, le Bureau de pays de l'OIT en Inde a organisé trois conférences nationales sur les réformes législatives auxquelles ont participé toutes les parties prenantes et a produit un rapport technique pour conseiller le gouvernement quant à la voie à suivre. Celui-ci n'a pas tenu compte du rapport du BIT. Le gouvernement de l'Inde doit engager des consultations sérieuses avec les partenaires sociaux sur les mesures à prendre afin de se conformer aux obligations découlant de la convention, au lieu de se livrer à des formalités.

Membre gouvernemental, Sri Lanka – Selon les informations fournies, l'Inde a adopté plusieurs méthodes pour renforcer son système d'inspection du travail. Parmi les mesures louables, on citera le recrutement de nouveaux inspecteurs du travail, l'utilisation des TIC et la mise en place d'infrastructures.

La délégation des pouvoirs d'inspection a été faite pour que l'inspection du travail soit efficace. L'Inde est un très grand pays et, par conséquent, la mise en œuvre des lois du travail dans tous les Etats exige qu'un certain type d'entité spéciale maintienne l'uniformité. Nous sommes d'avis que le pouvoir d'inspection du travail a été délégué aux commissaires au développement dans les ZES pour renforcer le système d'inspection du travail. L'augmentation récente du nombre d'inspections l'a prouvé. En outre, les commissaires au développement sont tenus de rendre compte à l'autorité centrale des inspections du travail effectuées dans les ZES.

En outre, le gouvernement veille à ce que la législation du travail soit appliquée de manière uniforme dans tout le pays, de sorte qu'il n'y a pas d'exception pour ce qui est des ZES. Le processus de codification de toutes les lois centrales du travail en quatre Codes du travail a été lancé dans le but de simplifier et de rationaliser les mécanismes complexes. Un processus consultatif a été suivi à cet égard. Des dispositions pertinentes seraient incluses dans les nouveaux textes de loi pour mettre en œuvre les dispositions de la convention en droit et dans la pratique. Par conséquent, toute conclusion tirée sur la base de projets de dispositions serait prématurée. Le gouvernement de l'Inde ayant pris plusieurs initiatives pour mettre en place une inspection du travail efficace, y compris dans les ZES, nous pensons qu'il n'y a pas violation grave de la convention en droit et dans la pratique.

Membre employeur, Sri Lanka – Les employeurs de Sri Lanka s'expriment en tant que membres du groupe des employeurs et par solidarité, faisant leurs interventions du porte-parole des employeurs ainsi que de nos collègues de l'Inde. L'engagement de l'Inde à protéger les droits des travailleurs au fil des ans est louable. Nous sommes conscients que l'Inde dispose d'un vaste cadre de lois du travail au niveau fédéral, ainsi qu'au niveau des Etats, respectivement. En outre, un système judiciaire éprouvé – fonctionnant au niveau fédéral et au niveau des Etats et réputé s'intéresser aux questions qui touchent la population – garantit que les mécanismes de contrôle nécessaires sont en place.

L'Inde applique la législation du travail de manière universelle, dans toutes les régions du pays sans exception. De même, comme l'a assuré le gouvernement, les inspections sont également effectuées selon le même principe, y compris dans les ZES. Nous croyons savoir que bon nombre de ces inspections sont effectuées sans préavis. L'Inde est la plus grande démocratie du monde, et nous ne pouvons oublier qu'il a fallu un mois pour que les élections générales se déroulent avec succès. C'est le temps nécessaire pour atteindre la population dans certaines régions tant la tâche est ample. Dans ce contexte, les mesures prises récemment pour améliorer le régime des inspections par l'introduction de la technologie sont extrêmement progressives, car elles rendront non seulement le processus d'inspection et de suivi plus efficace, mais aussi plus transparent. Il ne fait aucun doute non plus que cette évolution contribuera à la réalisation de l'objectif final, qui est de régler les problèmes de manière impartiale et avec célérité. La fourniture de l'équipement nécessaire ainsi que de moyens de transport aidera les inspecteurs à mieux s'acquitter de leur tâche sur le terrain. Cela étant, nous partageons également le point de vue du porte-parole des employeurs selon lequel il reste quelques domaines, comme la collecte volontaire de données, dans lesquels il faudra poursuivre le travail pour que le système conserve sa crédibilité. Dans l'en-

semble, nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour améliorer les services d'inspection et les mettre en conformité avec les obligations qui lui incombent en vertu des dispositions de la convention. Nous exhortons également le gouvernement à envisager d'intégrer les suggestions faites par les employeurs dans le cadre de son plan d'action pour améliorer l'efficacité et l'efficacités des inspections du travail.

Observatrice, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union, qui représente plus de 50 millions de travailleurs dans le monde. Dans son rapport de 2017, la commission a prié le gouvernement, entre autres mesures, de veiller à ce que des inspections du travail efficaces soient menées dans toutes les ZES et de fournir des informations détaillées sur le nombre de visites de routine et de visites inopinées qui ont été conduites, ainsi que sur les sanctions dissuasives imposées pour les infractions relevées.

D'après les données fournies par le gouvernement dans sa réponse, il semble que le nombre d'inspections a augmenté au cours de l'année écoulée. Néanmoins, ce nombre est encore terriblement insuffisant. Par exemple, pour 652 unités dans la ZES de Visakhapatnam, seulement 74 inspections, dont 28 avec notification préalable, ont été effectuées au cours des trois dernières années. Dans les ZES de Noida, réparties sur dix Etats et comptant 258 unités, seules 77 inspections, dont seulement 20 effectuées de façon inopinée, ont été conduites. Comme en réalité les syndicats n'ont pas accès aux ZES, il est malheureusement impossible de corroborer ces chiffres de manière indépendante.

Si l'on examine la réponse du gouvernement, il semble que le nombre d'infractions signalées soit largement inférieur à la réalité. Cela s'expliquerait notamment par le très faible nombre d'inspections réalisées. D'après les données, aucune violation n'a été signalée dans les ZES de Visakhapatnam et de Mumbai. Une telle information ne saurait être exacte, car elle sous-entend que, s'agissant des 343 572 travailleurs employés dans 652 unités de la ZES de Visakhapatnam, aucune infraction n'a eu lieu. De même, dans la ZES de Mumbai, sur 91 470 travailleurs employés dans 323 unités, aucune infraction n'a été signalée. Les mesures prises, ou plutôt qui n'ont pas été prises, à la suite des infractions signalées sont également un sujet de préoccupation.

Il n'en demeure pas moins que la fonction première des commissaires au développement, qui est d'assurer le développement rapide de la ZES et la promotion des exportations, est en contradiction avec les droits des travailleurs, notamment en matière de sécurité et de santé. Etant donné que ces droits peuvent aller à l'encontre des objectifs de production, en particulier dans les industries axées sur l'exportation, la délégation des pouvoirs des inspecteurs du travail aux commissaires au développement crée un conflit d'intérêts. Un commissaire au développement n'est pas toujours en mesure d'être impartial lorsqu'il doit faire face à des problèmes de sécurité et de santé découlant des pressions exercées aux fins de la production. Cela remet en cause la finalité même des inspections.

Dans certains Etats comme le Jharkhand, le Karnataka, le Bengale-Occidental et l'Uttar Pradesh, dans le cadre des politiques des ZES, il est prévu de placer un fonctionnaire du Département du travail sous la supervision du commissaire au développement. Par conséquent, même s'il n'y a pas de délégation de pouvoir, l'agent n'est pas indépendant, mais relève du bureau du commissaire au développement, ce qui là aussi discrédite les inspections conduites. De nombreuses études montrent que les lois du travail sont violées en toute impunité dans les ZES. IndustriALL considère que la mise en place d'un système d'inspection impartial et indépendant est absolument nécessaire si l'on veut un jour remédier à ces infractions.

Membre gouvernementale, Chine – La délégation chinoise a écouté attentivement les remarques du gouvernement de l'Inde. Nous avons noté que le gouvernement a mis en place un système d'inspection du travail et a octroyé des moyens aux inspecteurs du travail qui ont l'autorité nécessaire pour remplir leur fonction. Les inspecteurs du travail sont de plus en plus nombreux en Inde et sont équipés de technologies spéciales. L'Inde procède actuellement à la réforme de la législation du travail nécessaire pour mieux s'acquitter des fonctions et des obligations énoncées dans la convention n° 81 grâce à son nouveau cadre juridique. L'Inde a déjà rendu compte des progrès réalisés à cet égard sur le site Web du ministère indien du Travail et de l'Emploi. La délégation chinoise soutient le gouvernement indien dans la poursuite de ses activités en vue de la réforme de la législation du travail et en vue de l'amélioration du système d'inspection du travail, et nous espérons que le BIT fournira l'appui nécessaire.

Membre travailleuse, Malaisie – L'inspecteur Raj est aujourd'hui synonyme d'autorégulation. L'expression «inspecteur Raj» est l'appellation diabolisée de l'inspection du travail dans le secteur privé en Inde. Cette expression est employée par les employeurs et les gouvernements pour dénigrer, ridiculiser et stigmatiser l'inspection du travail et le système d'inspection. Elle est également le symbole d'un Etat trop réglementé qui entrave le marché libre, la productivité et les investissements pour prospérer en Inde. La réponse du gouvernement à la trop grande réglementation est la déréglementation. Il a mis en place un système d'autocertification au titre de l'inspection du travail. Les employeurs soumettent des rapports attestant qu'ils se conforment à la réglementation en matière d'inspection, dont la sincérité n'est pas remise en question, et la procédure ne comporte aucun dispositif de vérification intégrée. Les entreprises en phase de démarrage sont exemptées de l'inspection du travail pendant trois à cinq ans. Elles peuvent également s'autocertifier par le biais d'applications mobiles. Un inspecteur ne procédera à une visite que si une plainte crédible, déposée par écrit et approuvée par au moins un inspecteur du travail confirmé, est déposée.

Le système d'autocertification est contraire à la convention. Il empêche les inspections inopinées. Il n'autorise les inspections que si une plainte recevable est déposée. Il empêche les inspecteurs de se rendre librement sur les lieux de travail sans autorisation préalable et a pour effet de déplacer les ressources de l'inspection du travail vers d'autres services. Le gouvernement de l'Inde n'a pas fourni de données crédibles sur la fréquence et l'exhaustivité des inspections, les résultats des inspections du travail et la vérification des informations fournies par les employeurs dans le cadre du système d'autocertification.

Le gouvernement propose de changer le nom «inspecteurs» pour celui de «facilitateurs», ce qui a pour effet de mettre l'accent sur le rôle de promotion commerciale, au détriment de l'engagement de poursuites et de l'imposition de sanctions suite à une inspection.

Je voudrais rappeler au gouvernement l'explosion tragique de gaz qui a eu lieu à Bhopal et les mesures prises par la suite pour renforcer les inspections du travail afin de prévenir de telles catastrophes. Le gouvernement ne doit pas ramener l'Inde en arrière. Le gouvernement doit faire machine arrière sur ses projets. Le gouvernement doit cesser de stigmatiser les services d'inspection du travail. Le gouvernement doit cesser de blâmer l'inspection du travail pour son incapacité à relever les défis de l'économie. Nous demandons au gouvernement de l'Inde d'accorder la priorité aux services d'inspection du travail, conformément à ses obligations au titre de la convention.

Le gouvernement de l'Inde tente désespérément d'inuire en erreur cette honorable assemblée quant au fait qu'il respecte la convention. Le gouvernement est en train

de démanteler les systèmes d'inspection. Il est donc nécessaire que la présente instance intervienne d'urgence pour protéger la vie de millions de travailleurs en Inde.

Membre gouvernemental, Bélarus – La délégation de la République du Bélarus se félicite des informations détaillées fournies par le gouvernement de l'Inde sur le rapport de la commission d'experts concernant la convention n° 81, ainsi que des efforts de ce pays pour assurer l'application effective de cette convention.

A nos yeux, le système d'inspection en ligne, tant au niveau central qu'au niveau des États, est une mesure positive qui n'est pas contraire à la législation internationale du travail. Nous pensons que ce système permet de faire appliquer les lois du travail pertinentes. Nous nous félicitons des mécanismes efficaces de règlement des conflits mis en œuvre par le personnel de l'inspection du travail dans les ZES. Il est à noter que ces zones disposent d'un conciliateur chargé de régler à l'amiable les conflits qui surviennent entre travailleurs et employeurs.

Nous nous félicitons de l'esprit d'ouverture dont fait preuve l'Inde et de son haut niveau de coopération avec le BIT en ce qui concerne l'application de la convention n° 81. Le gouvernement du pays a continué de démontrer son ouverture au dialogue et a réaffirmé son ferme attachement à l'OIT et au respect de ses obligations internationales pertinentes. Il convient de reconnaître les nombreuses mesures prises par le gouvernement. Nous soutenons fermement le gouvernement de l'Inde pour l'application de la convention.

Membre travailleur, Suède – Je prends la parole sur cette question très importante au nom des travailleurs nordiques. Comme nous le savons tous, 2,78 millions de personnes meurent chaque année des suites d'accidents du travail et de maladies professionnelles. L'inspection du travail est un moyen important d'y remédier et de veiller à ce que tous les travailleurs évoluent dans un milieu de travail sans danger. Pour que ces inspections soient efficaces, les inspecteurs doivent disposer de ressources suffisantes et être habilités à se rendre comme bon leur semble sur les lieux de travail, tant pour les inspections programmées que pour des inspections inopinées.

Comme l'indique clairement la convention, que l'Inde a ratifiée dès 1949, tous les travailleurs devraient être protégés par des contrôles de l'inspection du travail. Nous sommes donc troublés par les informations fournies par le Centre des syndicats indiens, selon lesquelles les travailleurs des ZES ne bénéficient pas de ce droit au contrôle de leurs conditions de travail, notamment parce que des violations de toutes les lois fondamentales du travail sont régulièrement constatées dans ces zones. La quête de la croissance et de l'attraction de capitaux étrangers dans les zones économiques spéciales ne peut se faire en exemptant ces entreprises de leur obligation de respecter le droit du travail et d'accepter d'être contrôlées par les autorités.

Comme diverses organisations de défense des droits de l'homme l'ont souligné, l'Inde compte un nombre considérable de travailleurs forcés et d'enfants astreints au travail. Selon le Global Slavery Index, en 2016, l'Inde comptait près de 8 millions de personnes vivant en esclavage moderne. C'est l'un des problèmes qui pourraient être repérés et résolus par des inspections du travail systématiques et minutieuses.

Nous exhortons donc le gouvernement de l'Inde à donner suite aux conclusions formulées par la commission en 2017 et à veiller à ce que tous les travailleurs, y compris ceux qui travaillent dans les ZES, soient protégés par le système d'inspection du travail, comme le prévoit explicitement la convention.

Membre gouvernementale, Myanmar – Nous souhaitons la bienvenue à la délégation de l'Inde et la remercions pour ses informations détaillées. Le Myanmar prend acte de l'engagement de l'Inde à promouvoir et à réaliser une

croissance économique soutenue, inclusive et durable et des conditions de travail décentes pour tous. Le Myanmar se félicite des efforts déployés par l'Inde pour améliorer ses systèmes d'inspection actuels. Nous notons avec satisfaction que l'Inde fournit au BIT des données et des statistiques concernant l'application de la convention n° 81.

Nous pensons que le recrutement récent de plus de 560 inspecteurs et la fourniture de moyens appropriés dans divers États de l'Inde contribuent encore davantage à la mise en place d'un système d'inspection volontariste et responsable. En outre, le Myanmar constate que des mécanismes efficaces de règlement des conflits sont mis en œuvre avec diligence par les inspecteurs du travail et que l'esprit de tripartisme s'est renforcé dans les ZES, grâce à des mesures d'encouragement de la collaboration entre employeurs et travailleurs, dans l'optique d'obtenir de meilleures conditions de travail dans les entreprises.

Grâce à ces initiatives, à des systèmes d'inspection du travail appropriés et au nombre relativement plus faible de violations constatées ces trois dernières années dans les données statistiques sur les inspections du travail dans les ZES, le Myanmar estime que l'Inde est sur la bonne voie et que, avec une coopération accrue avec le BIT et le développement du tripartisme, elle parviendra à appliquer la convention.

Membre travailleur, Zimbabwe – En 2017, j'étais déjà présent pour l'examen de la convention, et des recommandations ont été formulées à cet égard. Aujourd'hui, le cas de l'Inde est de nouveau examiné et les problèmes sont les mêmes. Cela fait maintenant deux ans et la convention n'est toujours pas appliquée. L'Inde en est désormais à sa troisième année de défiance. C'est une situation très regrettable.

La commission d'experts a constaté que le gouvernement de l'Inde continuait de fournir des informations générales qui ne lui permettaient pas de procéder à une évaluation éclairée de la protection des travailleurs dans les ZES. L'Inde contrevient aux articles 2 à 4 de la convention. En outre, le fait que le gouvernement n'ait pas donné aux inspecteurs les pouvoirs nécessaires pour accomplir leur tâche et poursuivre les contrevenants est un manquement grave à ses responsabilités.

L'inspection du travail est un rouage essentiel du système d'administration du travail, qui a pour fonction fondamentale de contrôler l'application de la législation du travail et son respect dans la pratique. Les services de l'inspection du travail fournissent également aux employeurs et aux travailleurs des informations et conseils techniques sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales. Du fait de cette double nature, les systèmes d'inspection du travail jouent un rôle déterminant, assurant l'équité et le respect des droits sur le lieu de travail. Ils sont également vecteurs de bonne gouvernance du marché du travail et permettent de faire face rapidement à l'évolution de ce marché.

Certains intervenants ici présents viennent faire l'éloge de ce qui ne va pas; c'est un fait inquiétant dans cette discussion. S'ils ne peuvent pas dissocier progrès et promesse, ils se font complices de l'injustice commise à l'égard des travailleurs en Inde. Promettre n'est pas un progrès; nous attendons des actes.

Une fois de plus, nous demandons au gouvernement de l'Inde d'agir conformément à la convention. Lorsqu'il l'a ratifiée, il a accepté l'obligation qui y est afférente. Il est par conséquent nécessaire qu'il respecte les conventions de façon honnête.

Membre gouvernementale, Iraq – Le gouvernement de l'Iraq souhaite appuyer la déclaration faite par le représentant de l'Inde. Nous saluons toutes les initiatives prises et les mesures adoptées par le gouvernement de l'Inde pour assurer l'application de la convention n° 81. Nous notons qu'aujourd'hui l'Inde a réformé son Code du travail et l'a

rendu plus moderne et plus conforme à la convention n° 81 et aux autres normes internationales.

Nous notons que l'Inde veille au respect du Code du travail et coopère avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. Nous aimerions souligner que l'Inde est l'un des plus grands pays du monde, la plus grande démocratie et le deuxième pays à être devenu Membre de l'OIT, et qu'elle a ratifié la Constitution de l'OIT dès qu'elle a été établie. Nous pensons que le souhait de l'Inde de coopérer avec l'OIT mérite nos encouragements. Nous tenons donc à encourager l'Inde à poursuivre ses efforts.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – Le Kazakhstan prend note que l'Inde s'engage à s'acquitter pleinement de ses obligations en tant que Membre de l'OIT, notamment pour ce qui est de la convention n° 81. Nous prenons également note du rapport détaillé et complet exposé par le représentant du gouvernement aujourd'hui, ainsi que des remarques du porte-parole des employeurs. Nous prenons acte des engagements pris par le gouvernement de renforcer le système d'inspection, d'assurer l'inclusion et la transparence et de travailler avec les partenaires sociaux et le BIT. Nous croyons que le gouvernement de l'Inde prend toutes les mesures pertinentes pour résoudre la question de la convention.

Membre gouvernementale, Fédération de Russie – Nous voudrions tout d'abord remercier le distingué représentant du gouvernement de l'Inde pour son approche constructive de la question qui nous occupe, l'application des dispositions de la convention n° 81 qui régit la mise en place d'un système-cadre d'inspection du travail et permet au pays de choisir lui-même sa propre stratégie dans ce cadre. L'Inde s'efforce d'améliorer l'application de la convention et nous sommes convaincus que, dans un proche avenir, elle prendra des mesures exhaustives pour fournir les informations complémentaires demandées par la commission d'experts.

En ce qui concerne les observations relatives à un certain nombre de cas différents dans ces ZES, nous tenons à faire remarquer que les informations communiquées apportent une réponse s'agissant de l'application préférentielle des dispositions particulières dans ces zones, et nous sommes convaincus que les mesures prises par le gouvernement sont justifiées.

Nous pensons que les dispositions de la convention sont exclusivement de nature technique et que les commentaires techniques qui ont été faits seront pris en compte par le gouvernement. En outre, nous sommes convaincus qu'il est nécessaire de tenir compte non seulement de l'application dans la pratique, mais aussi du contexte national. L'important, c'est qu'un Etat se montre constructif et coopère avec le BIT. Nous pensons que c'est une attitude qu'il faut encourager. Nous espérons vivement que la commission prendra note avec satisfaction des informations fournies par l'Inde et qu'elle clôturera l'examen de ce cas dans un esprit positif.

Membre gouvernemental, Philippines – Les Philippines prennent note avec satisfaction des communications de l'Inde concernant les nombreuses réformes mises en place pour donner plein effet à la convention à l'examen. D'après les informations détaillées fournies par l'Inde et déjà publiées sur le site Web de la commission, l'Inde dispose d'un système complet de législation du travail et d'un système complexe de services d'inspection du travail, tant au niveau central qu'à celui des Etats. En droit et dans la pratique, toutes ces lois du travail sont applicables et exécutoires dans toutes les régions géographiques, y compris les ZES. Des inspections du travail sont également conduites dans toutes les ZES.

Ces informations apportent également des précisions sur les inspections menées de 2016 à aujourd'hui, notamment le nombre d'inspections annoncées et d'inspections inopinées, la situation sur le plan de l'application au cours des trois années, le nombre d'entreprises qui ont fait l'objet

d'une inspection, les travailleurs protégés, les infractions qui ont été signalées, les violations qui ont été relevées, les poursuites pénales engagées, les sanctions imposées et les amendes perçues.

Dans son rapport, l'Inde indique en outre le nombre total d'inspecteurs du travail, le nombre de véhicules mis à disposition et d'autres ressources humaines et matérielles liées à la fonction d'inspection. D'autres réformes importantes sont également engagées pour faire en sorte de pouvoir honorer ses obligations au titre de la convention. Les Philippines ne doutent donc pas que l'Inde continuera de s'acquitter des obligations qui lui incombent en vertu de la convention n° 81 et de poursuivre sa collaboration constructive avec l'ensemble de ses partenaires sociaux.

Enfin, les Philippines prient l'OIT, y compris ses organes de contrôle, de continuer à fournir à ses Etats Membres l'assistance technique et les orientations nécessaires pour leur permettre de se conformer aux conventions dans l'optique, à terme, de travailler pour bâtir un avenir meilleur.

Membre gouvernemental, Etat plurinational de Bolivie – L'Etat plurinational de Bolivie salue les informations communiquées par le gouvernement de l'Inde au sujet de la convention. Nous nous félicitons des statistiques détaillées fournies par l'Inde, qui montrent une augmentation des inspections dans les zones économiques spéciales en 2018 et 2019 par rapport à l'exercice précédent. Nous appelons également l'attention sur l'engagement pris par le gouvernement en faveur de la promotion d'un développement économique inclusif et durable, fondé sur l'équité et des conditions de travail décentes pour tous. A cet égard, nous prenons note avec intérêt des mesures en vigueur pour traiter les plaintes et améliorer les conditions de travail. Nous encourageons donc le gouvernement de l'Inde à poursuivre ses efforts en ce qui concerne la convention.

Membre gouvernemental, Bangladesh – Nous saluons les efforts de l'Inde en vue de l'application de la convention n° 81 de l'OIT concernant l'inspection du travail dans le pays, notamment en vue d'améliorer son système d'inspection du travail dans les ZES. Fait encourageant, plus de 550 nouveaux inspecteurs ont été recrutés dans divers Etats de l'Inde pour renforcer l'inspection du travail dans le pays. Pour la bonne exécution des tâches des inspecteurs du travail, un appui logistique leur a été fourni. Nous nous félicitons que l'Inde ait entrepris une recodification de toutes les lois du travail à l'échelon central afin de simplifier, rationaliser et fusionner diverses dispositions dans le but de mieux faire respecter la législation en la matière. Compte tenu des progrès accomplis, nous demandons à la commission de prendre en compte les efforts et les progrès significatifs accomplis par le gouvernement de l'Inde pour se saisir des questions soulevées dans la plainte.

Membre gouvernemental, Brésil – Le Brésil remercie le gouvernement de l'Inde d'avoir soumis des informations détaillées à l'examen de la présente commission. Le Brésil comprend le malaise de l'Inde en ce qui concerne les multiples aspects du système de supervision et, en particulier, l'élaboration des listes de cas à examiner à la Conférence. La présente commission est loin de se conformer aux meilleures pratiques du système multilatéral. Une OIT forte, efficace et légitime, adaptée aux défis contemporains, présente un intérêt pour tous, que ce soit les gouvernements, les travailleurs ou les employeurs. Dans la perspective d'un avenir de prospérité, de travail décent et d'emplois en plus grand nombre, l'OIT devrait renforcer la coopération et les partenariats, tout en revoyant son système de contrôle des normes pour une meilleure transparence, objectivité et impartialité et un véritable tripartisme.

Les informations communiquées par le gouvernement montrent qu'il est déterminé à promouvoir et à obtenir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, des possibilités d'emploi, l'équité et des conditions de travail

décentes pour tous. Nous réaffirmons que, de l'avis du Brésil, la situation, les capacités et les cadres juridiques nationaux devraient être pleinement pris en compte dans l'examen de tous les cas dont est saisie la présente commission. Le cas de l'Inde en est un bon exemple, dans la mesure où le contrôle de l'application des dispositions pertinentes des diverses lois du travail est assuré par un système de services d'inspection du travail, tant au niveau central qu'à celui des Etats. Un mécanisme distinct d'inspection du travail fonctionne au niveau des Etats pour veiller à l'application des dispositions légales relatives aux conditions d'emploi des travailleurs.

En outre, les ZES sont une importante initiative politique pour l'Inde qui relève de sa souveraineté nationale. Je rappelle que, conformément aux dispositions légales pertinentes, le gouvernement central ne dispose d'aucune autorité pour assouplir les lois relatives au bien-être des travailleurs dans les zones économiques spéciales. Toutes les lois du travail sont applicables dans les ZES et les droits des travailleurs y sont protégés par un cadre juridique solide. Des dispositions spéciales sont en place pour les ZES dont le territoire s'étend sur plusieurs Etats afin de préserver la rentabilité et d'éviter les conflits d'intérêts.

Représentante gouvernementale – Je vous remercie de me donner l'occasion de répondre à certaines des observations formulées par les distingués intervenants et de réaffirmer les vues du gouvernement de l'Inde sur la question du contrôle de l'application effective de la législation du travail et du respect de la convention n° 81. Je remercie également les distingués délégués qui ont participé aux délibérations. Nous avons pris note de tous les commentaires et suggestions des représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements.

Je voudrais informer la commission qu'un large éventail de données relatives aux ZES et concernant le nombre de travailleurs, le nombre d'entreprises, le nombre d'inspections effectuées dans ces zones, annoncées ou non, le nombre de violations, de poursuites et de condamnations ont été communiquées par le gouvernement. Outre les données détaillées sur les ZES, des statistiques sur les mécanismes d'inspection ont également été fournies tant au niveau central qu'à celui des Etats. Pour ce qui est du contrôle de l'application de la législation du travail, nous tenons à souligner que l'Inde dispose d'un système très élaboré de législation du travail et nous convenons que l'objectif de cette législation ne peut être atteint que par une application effective de celle-ci. Le contrôle de l'application des différentes lois sur le travail a été prescrit par les dispositions pertinentes de la loi et est assuré par un système de services d'inspection du travail, tant au niveau central qu'à celui des Etats. Le système d'inspection et les mesures de suivi sont concrétisés par les poursuites formelles engagées et les condamnations prononcées par les tribunaux.

Les données parlent d'elles-mêmes. Les chiffres sur l'inspection au niveau central indiquent que 6 000 violations ont été relevées au cours des trois dernières années et 55 000 poursuites pénales engagées contre les contrevenants, dont 38 000 ont donné lieu à des sanctions. Un montant de 307 millions de roupies indiennes a été perçu au titre des amendes. Au niveau des Etats, au cours des trois dernières années, 395 000 infractions ont été signalées et 642 000 violations ont été relevées. Dans 71 000 cas, des poursuites pénales ont été engagées et un montant de 236 millions de roupies indiennes a été perçu au titre des amendes.

J'aimerais souligner que, au cours des trois dernières années, 620 cas ont été signalés dans sept ZES, dont 18 violations. Dans 166 cas, des poursuites pénales ont été engagées et dans 58 cas les contrevenants ont été sanctionnés. Le système de contrôle de l'application des lois est à plusieurs niveaux et recourt à différents moyens, notamment un système d'inspection physique, des autorités chargées

d'enquêter sur des plaintes, des autorités d'appel, des tribunaux à l'échelon central et à celui des gouvernements des Etats et des portails en ligne au niveau central et à celui des Etats.

J'aimerais aborder devant cette honorable commission la question de la délégation de pouvoirs aux commissaires au développement dans les ZES. La délégation de pouvoirs aux commissaires au développement des ZES n'implique en aucun cas une réduction du pouvoir des inspecteurs du travail de contrôler l'application de la législation. La loi sur les ZES prévoit clairement que le rôle du commissaire au développement est de superviser et de surveiller les systèmes d'inspection dans ces zones. Tous les inspecteurs du travail des Etats sont rémunérés sur les fonds consolidés des gouvernements des Etats respectifs et fonctionnent de manière indépendante pour faire respecter la législation du travail. Les dispositions de la loi sur la Caisse de prévoyance des employés et de la loi sur l'assurance publique des travailleurs, qui sont des législations centrales, sont également applicables dans toutes les ZES. Il convient de souligner que la loi sur la Caisse de prévoyance des employés garantit des prestations de sécurité sociale à quelque 60 millions de travailleurs et que la loi sur l'assurance publique des travailleurs garantit des prestations d'assurance-maladie à 36 millions de travailleurs. L'application de ces deux lois est rigoureusement contrôlée par des services d'inspection indépendants relevant du gouvernement central dans tous les établissements du pays, y compris dans les ZES. Les inspections effectuées sont inopinées à 100 pour cent. Les arguments ci-dessus corroborent le fait que les ZES disposent d'un système d'inspection pleinement opérationnel, qui vise à faire appliquer les diverses lois du travail.

Je voudrais apporter des éclaircissements à cette honorable commission concernant le nombre moins élevé de violations dans les ZES malgré le fait que le nombre d'inspections a été multiplié par cinq, en particulier à Mumbai et à Visakhapatnam. Comme il a été souligné dans les remarques liminaires de l'Inde, un solide mécanisme de résolution de problèmes par le biais d'un portail électronique existe à différents niveaux de gouvernance, ce qui donne à chaque travailleur, y compris dans les ZES, la possibilité de soumettre leurs problèmes directement au gouvernement, plutôt que de laisser la situation dégénérer en infraction qui sera ensuite relevée par les services de l'inspection. C'est un exemple d'utilisation de la technologie pour amener la gouvernance à la porte des citoyens et prendre des mesures préventives pour leur bien-être. L'efficacité du système en vigueur peut être mise en évidence par le fait que, au cours des trois dernières années, quelque 80 000 plaintes ont été enregistrées sur le portail électronique du gouvernement central, dont 95 pour cent ont été résolues. En outre, dans le cadre de l'application effective de la loi sur la Caisse de prévoyance des employés, environ un million de réclamations ont été reçues au cours des quatre dernières années; le taux moyen de règlement s'est élevé à 98 pour cent. C'est là l'illustration d'un mécanisme de contrôle préventif, réactif et efficace.

Nous croyons que l'utilisation de la technologie dans l'administration se traduira par moins de gouvernement et une gouvernance plus efficace. Elle favorisera la transparence, réduira la corruption, améliorera les délais d'intervention et rendra le système dans son ensemble plus efficace. Conformément à cette vision, le concept de régimes d'autocertification a été mis en œuvre, dans le cadre desquels l'employeur fournit des informations complètes sur l'application effective de la législation du travail. Je tiens à réaffirmer que l'autocertification ne porte pas atteinte au système d'inspection, mais qu'elle complète le système d'inspection en facilitant l'examen préalable des dossiers et en permettant de comprendre les problèmes avant de procéder à l'inspection physique.

Je tiens à informer la commission que l'Inde est en faveur de la négociation collective et du dialogue social, car nous sommes fermement convaincus que ces éléments sont une soupape de sécurité qui empêche l'escalade des conflits du travail et favorise la paix et l'harmonie au travail. En conséquence, conformément aux dispositions légales de la loi sur les syndicats, la constitution de syndicats est autorisée dans tous les établissements, y compris ceux situés dans les ZES. Il n'y a aucune restriction à l'activité syndicale dans les ZES et une dizaine de syndicats y sont présents. De fait, le gouvernement engage fréquemment le dialogue avec les syndicats avant de prendre des décisions sur des questions de travail. La plupart des conseils et des comités constitués par le gouvernement, comme le Conseil consultatif sur les salaires minima, la sécurité sociale et la caisse de prévoyance, le Comité sur le bien-être des travailleurs non syndiqués, etc., sont obligatoirement de nature tripartite et prévoient une participation de tous les partenaires sociaux aux décisions politiques.

Pour ce qui est de la question soulevée au sujet des réformes du travail proposées, nous voudrions préciser que ces réformes visent à améliorer la conformité aux diverses lois du travail, à simplifier les procédures, à réduire la multitude d'autorités, à établir des définitions uniformes, à adopter une législation adaptée aux changements et à toutes les catégories de travailleurs eu égard aux nouvelles formes de travail qui apparaissent. Je voudrais informer l'honorable commission que le gouvernement, lors de l'élaboration des Codes du travail, a mené des consultations exhaustives avec tous les partenaires sociaux, les gouvernements des Etats et des experts techniques et juridiques. Des consultations ont également eu lieu avec des experts du BIT au cours de ce processus. Les observations de la population, qui est la bénéficiaire finale des réformes, sont également sollicitées en publiant le projet de législation sur le site Web du gouvernement tout en lui laissant suffisamment de temps pour faire part de ses observations. Les suggestions reçues sont compilées, examinées et incorporées dans le projet de législation.

Je tiens à informer la commission que, au cours du processus de rédaction des Codes du travail, environ neuf réunions tripartites ont été organisées. Les projets de Codes du travail n'ont nullement pour but ou pour objectif d'affaiblir le système d'inspection dans le pays. De fait, il renforce le rôle de l'inspecteur en ajoutant les fonctions et responsabilités de prévention à ses fonctions habituelles d'inspection. En outre, les inspections proposées dans le Code du travail sont inopinées et il n'est pas requis de donner un préavis avant l'inspection. Une autorité d'appel est prévue à divers niveaux pour faire en sorte que le principe de justice naturelle soit respecté. Bien que l'examen des dispositions détaillées du Code du travail ne soit pas lié à la convention n° 81, je tiens à préciser que le seuil d'applicabilité de la législation dans les entreprises n'a pas été porté de 10 à 40. En fait, il n'est pas proposé de modifier le seuil pour les autres établissements.

Je tiens à ce qu'il soit consigné que les codes en sont encore à l'étape pré-législative et qu'ils peuvent être modifiés. Le gouvernement est conscient de l'engagement qu'il a pris en faveur des normes du travail en ratifiant les conventions, et il en tiendra dûment compte lors de l'élaboration de la législation du travail. Je prie à présent notre secrétaire de bien vouloir formuler les observations finales.

Autre représentant gouvernemental – Nous sommes résolus à mener les réformes du travail en organisant les consultations tripartites appropriées. Nous sommes une nation de 500 millions de travailleurs, dont 0,2 pour cent de travailleurs employés dans les ZES, et nous nous engageons à assurer le bien-être de tous les travailleurs par des mécanismes innovants et fondés sur la technologie.

Nous avons fourni des preuves substantielles qui démontrent que nous nous employons à mettre en œuvre les dispositions de la convention dans le cadre du mécanisme de contrôle de l'application de la législation en vigueur en Inde, y compris dans les ZES, sans contrevenir aux dispositions des articles de la convention. L'article 2, qui prévoit un système d'inspection du travail applicable à tous les lieux de travail, est mis en œuvre par l'applicabilité du système d'inspection au moyen de tous les instruments y relatifs, dont celui des ZES. Le système d'inspection du travail en Inde, qui relève du gouvernement central pour certains établissements et du Département du travail des Etats pour d'autres, est conforme à l'article 4 de la convention.

Dans le cas des ZES, la délégation de pouvoirs aux commissaires au développement compétents qui, pour finir, rendent compte des contrôles d'inspection au Département du travail des Etats concernés, ne contrevient pas aux dispositions de l'article 4 de la convention. De même, l'article 23, qui prévoit que l'inspection du travail dans les établissements commerciaux s'applique aux établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales en la matière, est également mis en œuvre. Le contrôle de l'application des lois du travail pertinentes applicables aux établissements commerciaux est effectué par le système d'inspection par l'intermédiaire des agents auxquels les pouvoirs d'inspecteur du travail sont conférés par le gouvernement compétent. En ce qui concerne le respect des articles 10 et 11, les données statistiques fournies indiquent une augmentation du nombre d'inspecteurs, lesquels disposent de tous les moyens nécessaires pour procéder aux inspections.

Enfin, les inspecteurs du travail ne préviennent pas les employeurs avant d'entreprendre une inspection dans leur établissement, et les inspections relevant de la juridiction centrale sont inopinées à 100 pour cent. Dans la juridiction des Etats, les inspections sont inopinées à 91,7 pour cent. Le système d'inspection est conforme à l'article 23 de la convention. Les projets de dispositions du Code du travail n'interdisent pas non plus à l'inspecteur d'entrer dans les locaux ou de donner des informations préalables aux employeurs. Cependant, pour rompre le lien entre l'employeur et le travailleur, le système informatisé qui détermine les établissements à inspecter de manière aléatoire est privilégié. Compte tenu de ces faits, l'Inde estime que les normes du travail sont pleinement mises en œuvre dans le pays et que leur application est essentielle pour donner sens à la législation du travail.

L'Inde estime que nous avons répondu de manière adéquate aux questions de fond soulevées dans le cas qui nous occupe dans une série de communications adressées depuis l'année 2015. La commission a également pris note de notre réponse envoyée en mai 2019. Compte tenu des statistiques détaillées fournies et de notre réponse orale, nous demandons que ce cas puisse être clos. Enfin, nous voudrions demander au président de la commission de soumettre le projet de conclusions sur notre cas bien à l'avance pour que les membres de la présente commission puissent l'examiner et s'assurer qu'il reflète les discussions qui ont eu lieu et qu'il pourra être adopté par consensus le 20 juin.

Président – Je remercie la délégation de l'Inde pour sa participation aux travaux de la commission cet après-midi, pour ses observations finales et pour les informations que vous avez fournies. En ce qui concerne votre dernier commentaire, le processus de rédaction et de présentation des conclusions est décrit dans le document D.1; je vous renvoie donc à ce document.

Membres travailleurs – Tout d'abord, nous avons pris note des commentaires du groupe des employeurs au sujet de la soumission faite par une organisation syndicale, et la suggestion que de telles soumissions devraient avoir reçu l'approbation du gouvernement et des autres partenaires

sociaux est tout à fait problématique et malvenue. Les organisations représentatives ont le droit de présenter des observations en vertu de la Constitution, et l'approbation préalable que les employeurs demandent en l'espèce limiterait gravement la liberté d'opinion des partenaires sociaux. Nous voulons croire que les employeurs n'aimeraient pas voir une telle évolution du processus de présentation de rapports.

Les autres partenaires sociaux et le gouvernement sont en effet invités à répondre aux commentaires envoyés par les syndicats. Mais, comme nous l'avons vu dans les commentaires de la commission d'experts, le gouvernement de l'Inde n'a pas pleinement répondu aux allégations persistantes qui ont été portées à son attention à plusieurs reprises.

En ce qui concerne le respect par le gouvernement de la convention n° 81, aucun système d'inspection, y compris les inspections du travail, ne saurait être pleinement conforme si les services d'inspection ne se voient pas accorder la priorité sur les plans législatif et politique et ne sont pas dotés de ressources suffisantes. Nous demandons au gouvernement de veiller à ce que des inspections du travail efficaces soient menées dans toutes les ZES. A cet égard, le gouvernement devrait adresser à la commission d'experts un rapport complet et détaillé indiquant le nombre de visites de routine et de visites inopinées ainsi que les sanctions dissuasives infligées en cas d'infraction.

Le gouvernement doit mettre fin au système d'autocertification, qui permet aux employeurs de s'autocertifier sans aucune vérification crédible de la part des responsables gouvernementaux. L'autocertification des établissements ainsi que le critère de nécessité qui est proposé soulèvent de très graves préoccupations. Le gouvernement n'a pas démontré comment il procède à la vérification des autocertifications et n'a pas fait état d'une quelconque autre mesure de garantie mise en place pour honorer son obligation d'assurer des contrôles d'inspection du travail efficaces dans tous les établissements. Nous demandons que le système d'autocertification fasse l'objet d'un examen immédiat, voire d'une révocation. Nous attendons du gouvernement qu'il prenne toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que tous les établissements, y compris ceux de l'économie informelle, soient assujettis au contrôle de l'inspection et que les inspecteurs du travail aient tous pouvoirs pour entreprendre des visites de routine et des visites inopinées, ainsi que pour engager des procédures judiciaires.

Nous rappelons au gouvernement que, en vertu des articles 20 et 21 de la convention n° 81, l'autorité centrale d'inspection est tenue de publier un rapport annuel sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle et sa supervision. Cette obligation incombe au gouvernement fédéral en ce qui concerne tant les activités au niveau fédéral que celles des Etats coordonnées au niveau central.

En ce qui concerne les réformes en cours de la législation du travail, nous demandons instamment au gouvernement d'entamer des négociations franches et exhaustives avec les partenaires sociaux afin que les modifications apportées soient conformes aux normes internationales du travail, et plus précisément à la convention n° 81. Une attention particulière devrait être accordée aux conséquences des limites imposées aux contrôles de l'inspection du travail dans l'économie informelle. C'est là que se trouve la grande majorité des travailleurs et, malheureusement, c'est là aussi que l'efficacité de la protection des travailleurs est moindre. Cela est d'autant plus préoccupant quand il s'agit de santé et de sécurité au travail.

Nous avons abordé ces questions à maintes reprises et le gouvernement n'a toujours pas fourni le niveau d'information adéquat qui permettrait à la commission d'experts de faire une évaluation complète et des recommandations concrètes. Par conséquent, nous pensons qu'il serait approprié

que le gouvernement accepte de recevoir une mission de haut niveau du BIT, afin d'évaluer les progrès et de déterminer une approche de la réforme, sous la forme d'un plan d'action tripartite.

Membres employeurs – Pour commencer, je pense que j'ai peut-être formulé les choses d'une manière un peu floue, en ce sens que les employeurs ne suggèrent aucunement que les syndicats devraient demander l'approbation de qui que ce soit pour déposer leur plainte. C'est tout à fait leur droit. Je crois que ce que je faisais remarquer, c'est que la plainte telle qu'elle est se suffit à elle-même et contient suffisamment d'informations, et qu'il serait bon que le processus d'enquête et de dépôt de la plainte dans le rapport et la saisine de la présente commission soient mieux compris. Je pense que nous avons entendu tout au long de cette discussion, surtout de la part du gouvernement, qu'il se passe beaucoup plus de choses que ce qu'en laisse entrevoir la plainte initiale. Il aurait peut-être été plus explicite si ce processus avait fait l'objet d'une recherche plus approfondie. C'est là où je veux en venir. Il ne s'agit certainement pas d'un syndicat qui n'aurait pas le droit de déposer une plainte. C'est tout à fait leur droit.

Je pense aussi, comme le gouvernement l'a dit et comme je l'ai dit, que beaucoup de mesures dont nous n'avons jamais entendu parler auparavant ont été prises et, en ce sens, c'est positif. Mais, désolé, Inde, cela ne vous libère pas complètement parce que je pense qu'il y a un certain nombre de questions qui doivent être réglées, pas nécessairement des problèmes, mais des choses qui pourraient être améliorées et c'est probablement le type de propos que nous voulons faire entendre. Par exemple, en ce qui concerne l'adéquation des ressources affectées aux inspecteurs du travail, nous avons entendu et nous voulons croire que les inspecteurs du travail en général reçoivent tout ce dont ils ont besoin pour faire leur travail – voitures, ordinateurs portables, téléphones, et ainsi de suite. Mais il semble que dans certains cas la situation ne soit pas aussi parfaite, par exemple lorsque les inspecteurs du travail doivent utiliser des taxis ou d'autres moyens analogues. Nous pensons, à cet égard, que cela peut être un facteur de gêne dans l'exécution de leur travail et par conséquent l'une de nos recommandations au gouvernement est de faire en sorte que tous les inspecteurs du travail disposent de l'équipement et des moyens nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions sans entrave.

Nous recommanderions en outre, à cet égard, que le gouvernement continue de fournir des informations sur le nombre d'inspecteurs du travail, tant au niveau central qu'au niveau des Etats, mais aussi sur le ratio inspecteurs du travail/personnes car, comme nous l'avons entendu à certains moments de la discussion, le nombre des inspecteurs a considérablement augmenté mais, si l'on compare ce nombre à la population active et aux secteurs dont ils ont la charge, la question de l'adéquation des effectifs de l'inspection du travail ne semble pas réglée.

Venons-en maintenant à la question des données et de la fourniture de données. Le commentaire que j'ai fait tout à l'heure et que je répète selon lequel certains aspects de la collecte de données, même avec l'avènement des systèmes en ligne, se font toujours sur une base volontaire, pose plusieurs problèmes: l'un concerne le caractère volontaire de la fourniture de données, qui fait que certaines ne sont pas communiquées à temps, voire pas du tout, ni nécessairement sous la même forme, ce qui tend à diminuer le caractère exhaustif et l'utilité des informations aux niveaux national ou régional. Nous exhortons donc le gouvernement à prendre des mesures pour faire en sorte que le processus de collecte des données soit aussi normalisé et exhaustif qu'il doit l'être pour que les processus d'inspection et de réglementation du travail puissent être appliqués et bien documentés comme ils doivent l'être.

J'en viens maintenant à la question de l'autocertification. Contrairement aux travailleurs, nous ne pensons pas que l'autocertification soit une mauvaise chose en soi; la question pour nous est de savoir si elle se substitue ou non au contrôle de l'inspection du travail. Nous croyons que l'autocertification peut être un outil puissant permettant aux employeurs de comprendre quelles sont leurs faiblesses sur le plan de la conformité et de prendre ensuite des mesures d'autoréglementation pour y remédier. Cela ne les dispense pas du contrôle de l'inspection ou d'un audit indépendant, mais, si cela fonctionne correctement, cela leur donne la chance que, lorsqu'un inspecteur fait une visite inopinée, leurs systèmes fonctionnent et ne contreviennent pas à la réglementation. Il s'agit donc d'un processus d'autopromotion et d'autoréglementation, mais nous croyons et nous estimons qu'il ne devrait pas se substituer au contrôle de l'inspection du travail. Etant donné que nous ne disposons pas de suffisamment d'informations, nous demandons au gouvernement de donner dans ses futurs rapports l'assurance que l'autocertification ne limite pas la capacité de l'Etat à entreprendre de façon indépendante un contrôle par le biais de l'inspection du travail.

En ce qui concerne le libre accès des inspecteurs du travail aux lieux de travail, nous constatons que les travaux en cours dans le cadre de la réforme réglementaire et de la réforme législative ne semblent pas porter spécifiquement sur les droits des inspecteurs du travail d'accéder aux lieux de travail et nous insistons pour que ces questions soient effectivement incluses. Nous notons que ce travail est en cours et que des modifications sont encore possibles. C'est l'une des modifications à laquelle nous tenons absolument.

En ce qui concerne l'accès des syndicats aux lieux de travail, nous notons que le gouvernement s'emploie à abaisser les seuils requis pour la constitution de syndicats et nous notons également qu'il nous donne l'assurance qu'il n'y a aucune restriction quant à la constitution de syndicats, où que ce soit dans l'économie, y compris dans les ZES. Nous attendons avec impatience de vérifier la réalité de ces engagements à l'avenir.

Nous demandons au gouvernement, au même titre que les travailleurs, d'achever les travaux sur le projet de loi sur la SST et le projet de loi sur les salaires ainsi que sur les diverses autres mesures législatives dont il a été question. Il semble que ces projets sont à l'étude depuis assez longtemps, et il est grand temps que les travaux en la matière se terminent, conformément aux commentaires formulés à cet égard.

C'est donc en ayant tous ces points à l'esprit que nous demandons au gouvernement de prendre les mesures suivantes: veiller à ce que tous les textes de loi qui sont en cours d'élaboration soient conformes à la convention; veiller à ce que le Code sur les salaires et la loi sur la SST et les conditions de travail permettent explicitement aux inspecteurs du travail de pénétrer de leur propre initiative sur les lieux de travail sans avertissement préalable, et sans se limiter aux situations dans lesquelles des plaintes ont été déposées ou dans lesquelles il existe des indices de violation du droit du travail; veiller à ce que le Code sur les salaires et la loi sur la SST et les conditions de travail garantissent que les inspecteurs du travail ont toute latitude, partout dans le pays, y compris dans les ZES, d'engager, sans avertissement préalable, des procédures judiciaires et administratives rapides; et, enfin, veiller à ce que les lois qui sont élaborées comportent des seuils d'application qui soient appropriés et réalistes pour permettre aux organisations tant de travailleurs que d'employeurs de prospérer et d'instaurer la liberté syndicale dans tout le pays.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte la discussion, la commission demande au gouvernement de:

- **s'assurer que le projet de législation, en particulier le Code sur les salaires et la loi sur la SST et les conditions de travail, soit conforme à la convention n° 81;**
- **s'assurer que des inspections du travail efficaces soient effectuées dans tous les lieux de travail, y compris dans l'économie informelle et dans toutes les ZES;**
- **promouvoir la collaboration entre les agents de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations, en particulier lorsqu'il s'agit de donner suite aux rapports d'inspection;**
- **accroître les ressources à la disposition des services d'inspection du gouvernement central et des gouvernements des Etats;**
- **s'assurer que les inspecteurs du travail aient tous pouvoirs pour entreprendre des visites de routine et des visites inopinées et pour engager des procédures judiciaires;**
- **poursuivre ses efforts en vue de la constitution de registres des lieux de travail à l'échelon central et à celui des Etats;**
- **fournir des informations détaillées sur les progrès accomplis s'agissant des mesures prises pour améliorer le système de collecte des données en permettant l'enregistrement de données dans tous les secteurs;**
- **s'assurer que le fonctionnement du programme d'autocertification n'entrave pas et n'interfère en aucune manière avec les prérogatives et les fonctions par lesquelles les inspecteurs du travail effectuent des visites régulières et inopinées, dans la mesure où il s'agit seulement d'un outil complémentaire; et**
- **soumettre son rapport annuel sur l'inspection du travail au BIT.**

Compte tenu de l'importance qu'il y a à appliquer la législation de manière efficace en pratique, la commission prie le gouvernement de fournir des informations sur le nombre des visites de routine et inopinées, ainsi que sur les sanctions dissuasives infligées en cas d'infraction afin de garantir la mise en œuvre des protections du travail dans la pratique.

La commission invite le gouvernement à accepter une mission de contacts directs avant la prochaine Conférence internationale du Travail et à rédiger, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, un rapport sur les progrès accomplis dans la mise en application de la convention, en droit comme dans la pratique, pour soumission à la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2019.

Représentant gouvernemental – Je vous remercie de nous avoir donné la parole pour faire des remarques sur les conclusions, lesquelles ont été élaborées sans que les membres gouvernementaux n'aient été consultés.

Il est surprenant que l'OIT, qui défend la justice sociale, l'inclusion et l'égalité des droits pour tous, suive des procédures, des mécanismes et un système de contrôle qui sont antidémocratiques, non inclusifs, non transparents et partiaux, et qui nous mettent devant le fait accompli. Nous avons déjà évoqué les lacunes de procédure du système et nous attendons toujours des informations du Bureau. Notre délégation ne peut pas s'inscrire dans un processus ni transparent ni inclusif, qui ne rend pas fidèlement compte des discussions de la commission.

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

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Mesdames et Messieurs, je voudrais vous féliciter et nous féliciter collectivement à l'occasion du centième anniversaire de la fondation de notre chère Organisation, dont mon pays est devenu Membre en 1932 et a ratifié plus de 60 conventions, notamment les huit conventions fondamentales, la dernière en date étant la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Nous nous penchons aujourd'hui sur la convention n° 182, ratifiée par l'Iraq en 2001, soit plus de deux ans après son adoption. Après les changements qui ont eu lieu en 2005, le pays s'est doté d'un arsenal législatif, en particulier la Constitution de la République d'Iraq en 2005 et le Code du travail, qui a été élaboré en coopération avec le BIT et qui porte le numéro 37 de l'année 2015. Ces textes juridiques tiennent compte de toutes les normes internationales du travail et des modèles fournis par d'autres codes du travail. A cet égard, une loi importante a été adoptée en vue de lutter contre la traite des êtres humains (loi n° 28 de 2012).

Le contenu du commentaire de la commission d'experts repose sur d'autres rapports dont la plupart ont été publiés en 2015 et 2016, au plus fort de l'occupation par l'Etat islamique d'Iraq et du Levant (EIL) de trois gouvernorats représentant près d'un tiers du territoire iraquien. Par miracle, les forces de sécurité ont reçu un appui international et sont parvenues à vaincre Daech, à libérer ces gouvernorats et à les restituer à l'Iraq, mais, indiscutablement, les séquelles de la guerre sont fort bien connues de tous. Leurs répercussions sont très bien connues de tous, et j'espère que la commission et les Etats Membres n'auront jamais à connaître ce que l'Iraq a traversé pendant plus de trois ans, entre 2014 et 2017. Toutes ces répercussions ont des conséquences socio-économiques néfastes pour les habitants de ces gouvernorats, et cela a conduit le gouvernement à travailler de maintes manières en collaboration avec les organisations internationales et les organisations de la société civile. Il a pris toutes les mesures nécessaires, et nous pouvons ici mentionner les principales organisations concernées, à commencer par la Banque mondiale.

Nous sommes parvenus à obtenir un prêt pour la République d'Iraq, lequel a été intégré au budget 2019, d'un montant de 200 millions de dollars E.-U., en vue d'accorder des prêts à des conditions avantageuses aux jeunes de ces trois gouvernorats afin qu'ils puissent se réinsérer. En outre, nous nous sommes coordonnés avec les donateurs pour reconstruire et permettre à l'Iraq de se relever après la conférence qui s'est tenue au Koweït en 2017.

Troisièmement, nous avons fait preuve d'une grande diligence dans notre collaboration avec le BIT et avons tenu de nombreuses réunions d'échange avec la délégation du bureau régional à Beyrouth, qui s'est rendue en Iraq au début de janvier 2019. Le séjour de la délégation a duré plus d'une semaine, au cours de laquelle des activités communes et de nombreux rendez-vous avec des fonctionnaires ont été organisés. La délégation iraquienne s'est ensuite rendue à Amman, en Jordanie, pour examiner et adopter un projet de document de travail destiné à permettre la coopération entre notre gouvernement et le BIT. Cette démarche a bien évidemment été menée en coopération avec les partenaires sociaux.

Quatrièmement, en ce qui concerne l'Organisation internationale des migrations (OIM), nous nous sommes coordonnés avec elle ainsi qu'avec les représentants en Iraq des différents pays des citoyens concernés, afin que les femmes et les enfants de l'EIL puissent retourner dans leur pays.

Les conclusions ne reflètent pas les discussions et délibérations de la commission, pas plus que le soi-disant consensus ne reflète les méthodes de travail qui ont été convenues. Les gouvernements et les employeurs avaient clairement indiqué que l'examen du cas devait cesser. Comme l'ont fait remarquer les employeurs, le cas n'aurait pas dû être déclaré recevable tant la plainte qui le fonde est futile. Il peut être bon de souligner qu'il ne s'agit pas non plus d'un cas de double note de bas de page ou d'un cas de manquement grave d'un Etat Membre à son obligation de présenter des rapports ou à d'autres obligations normatives. Le contenu des conclusions proposées est donc indûment disproportionné.

L'Inde est un grand pays dont les priorités et les défis en matière de développement sont immenses. Ces quatre dernières années, nous avons pris plusieurs mesures à la suite d'amples consultations avec les partenaires sociaux pour garantir les droits de nos travailleurs. Leur bien-être est au premier chef de notre responsabilité. Citoyens de l'Inde, lors des élections qui se sont tenues récemment, ils ont constitué le plus grand nombre d'électeurs jamais réunis dans l'histoire de l'humanité. Les informations que nous avons partagées sur une base volontaire ces quatre dernières années l'ont été dans un esprit de coopération. En outre, des statistiques et des explications détaillées sur chaque point soulevé par la commission ont été complétées par une réponse orale détaillée du gouvernement. Les statistiques soulignent également que le nombre d'inspections, d'inspecteurs et d'inspections inopinées a augmenté. Celui des poursuites et des sanctions infligées est également en hausse. On rappellera que le gouvernement de l'Inde est déterminé à mettre en œuvre la convention n° 81, laquelle n'a été enfreinte en aucune manière. Par conséquent, nous ne comprenons pas en quoi les conclusions sont raisonnables ou constructives. Il semble qu'en plus des questions soulevées dans la plainte, d'autres facteurs extérieurs aient été pris en considération au moment de décider les conclusions. Cela s'ajoute au fait que les conclusions découlent d'un processus incorrect, partiel, non transparent et injuste.

Nous avons également appris que les recommandations du groupe des employeurs n'ont pas été élaborées à la suite d'un consensus, comme l'exigent les procédures établies, et que le président de la commission en a été informé par écrit. Les conclusions ne reflètent pas les vues exprimées par deux des trois mandants tripartites, à savoir le gouvernement et les employeurs. Le consensus général n'est pas pris en compte dans la commission. La position du pays a été soutenue par tous les représentants gouvernementaux qui ont participé aux délibérations.

La commission, qui représente le tripartisme, n'a pas pris en compte les vues du gouvernement qui, en définitive, est l'entité responsable de l'élaboration des politiques et de leur mise en œuvre, avant d'élaborer les conclusions. De plus, copie des conclusions n'est pas remise suffisamment tôt aux pays Membres. A cet égard, dans la déclaration faite le 18 juin 2019 à la commission, nous avons demandé à l'avance que copie des conclusions soit fournie à l'Inde.

Compte tenu de ce qui précède, la délégation gouvernementale n'est pas en mesure d'accepter les conclusions de la commission. Pour sa centième année d'existence, l'OIT doit réformer ses structures et ses processus, en particulier son système de contrôle, pour le rendre véritablement plus représentatif, transparent et consensuel, et pour qu'il inclue tous les mandants tripartites, y compris les gouvernements. Cela est essentiel pour assurer sa crédibilité et son acceptabilité. Nous ne voyons aucune utilité à continuer de participer à un processus profondément déficient et non constructif, qui doit être corrigé de toute urgence en cette année du centenaire de l'Organisation. L'Inde saisit cette occasion pour réaffirmer son attachement le plus ferme aux normes internationales du travail et à leur application en droit et en pratique, en fonction du contexte spécifique du pays.

La question est posée de savoir si le gouvernement de l'Iraq est soucieux de la sécurité et du bien-être d'enfants d'autres nationalités, mais qu'en est-il des enfants de sa propre nationalité et citoyenneté? Le rapport fait référence à des faits qui ne concernent que la période d'occupation. Nous ne nions pas que certaines personnes mal intentionnées tentent d'enrôler des enfants dans leurs opérations malfaisantes. Mais, compte tenu en particulier de la nature des conditions de sécurité, qui parmi vous n'a pas entendu parler de la zone verte à Bagdad et d'autres zones à travers le pays? La sécurité est aujourd'hui rétablie et le gouvernement agit résolument contre tous les groupes armés qui monopolisent à nouveau le recours aux armes. Nous sommes donc d'avis que ce rapport aurait dû être reporté à mars 2020. Nous avons été honorés l'année dernière de rencontrer la représentante du BIT, Corinne Vargha, et d'examiner la mise en place d'une commission d'enquête qui serait chargée d'établir le présent rapport et non de s'appuyer sur des faits vieux de trois ans.

Malheureusement, un autre aspect doit être pris en compte: il s'agit des femmes qui sont victimes d'agression sexuelle, qui ont été violées par des groupes terroristes. En tant que chef de la Commission pour les personnes ayant des besoins spécifiques et les personnes en situation de handicap, j'ai, avec d'autres collègues responsables de plusieurs refuges, contribué à la création par le gouvernement de refuges spéciaux destinés à la prise en charge de ces victimes, mais la situation sociale en Iraq ainsi que nos particularités en tant que société orientale conduisent à la protection de ces femmes contre le viol. Je voudrais ici rendre hommage à la citoyenne yézidie iraquienne qui a reçu le prix Nobel de la paix. Les victimes ne se font pas connaître, mais nous essayons toutefois de les aider autant que nous le pouvons. Par ailleurs, nous sommes aujourd'hui le 12 juin 2019, Journée mondiale contre le travail des enfants.

Je me trouve à Genève, et mon gouvernement à Bagdad ainsi que toutes les organisations de la société civile à Bagdad font tout leur possible pour diffuser une culture favorisant la lutte contre travail des enfants, avec le mot d'ordre suivant: «Les enfants sont les adultes de demain et l'avenir d'un pays se construit avec eux.» J'attends avec intérêt vos commentaires. Dieu vous garde.

Membres employeurs – Pour commencer, il s'agit d'un cas faisant l'objet d'une double note de bas de page et portant sur la convention n° 182. C'est la première fois que la commission est saisie d'un cas concernant l'application par l'Iraq de cette convention. L'Iraq a ratifié la convention n° 182 en 2001 et est lié par ses dispositions depuis 2002. La commission d'experts a formulé des observations sur le respect par l'Iraq de cette convention à deux reprises, l'une en 2015 et l'autre en 2018. A cette occasion, elle a soulevé des problèmes très graves à divers titres. Premièrement, l'utilisation d'enfants dans des conflits armés; deuxièmement, la faible part d'enfants scolarisés et les enfants privés d'éducation; troisièmement, l'absence d'aide à la réadaptation et à la réinsertion des enfants qui ont été associés à des forces ou des groupes armés ou opposés au gouvernement; et enfin, quatrièmement, l'exploitation sexuelle et l'abus sexuel des enfants, en particulier l'esclavage sexuel des enfants par des groupes tels que l'EIIL. La principale obligation de l'Iraq aux termes de la convention est l'obligation, en vertu de l'article 3, de prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et ce de toute urgence. Le groupe des employeurs note avec regret l'absence d'évolution sur ce point, malgré la promulgation de l'ordonnance n° 89 de 2004 de l'Autorité provisoire de la coalition (ci-après «l'ordonnance n° 89»), qui établit notamment des sanctions pour les infractions liées au recrutement forcé ou obligatoire d'enfants en vue de leur utili-

sation dans des conflits armés. J'en viens à présent au premier point abordé par la commission d'experts dans son observation, en l'espèce l'utilisation d'enfants dans des conflits armés. En 2015, la commission d'experts a noté que les sanctions prévues par l'ordonnance n° 89 étaient très légères. Elle a aussi noté que, selon des observations formulées par les Nations Unies en 2012, des groupes armés tels qu'Al-Qaida et l'EIIL continuaient de recruter des jeunes garçons et filles pour les faire participer aux hostilités, et que de nombreux enfants avaient en conséquence été blessés ou tués. Enfin, elle a noté que l'ordonnance n° 89 avait été abrogée par le Code du travail de 2015, qui ne contient aucune disposition équivalente, mais que le gouvernement avait l'intention d'adopter de nouvelles lois permettant d'engager des poursuites à l'encontre de toute personne ayant recruté des enfants en vue de les utiliser dans un conflit. En 2018, la commission d'experts a relevé que le gouvernement n'avait pas encore présenté d'information sur les progrès accomplis. Elle a par ailleurs noté que, selon le rapport publié par les Nations Unies en 2018, des enfants continuaient d'être recrutés, principalement par l'EIIL, en vue de leur utilisation dans des conflits, et que les forces de mobilisation populaires (PMF) organisaient des formations militaires pour les garçons âgés de 15 ans et plus. Il s'agit évidemment d'une situation complexe, sur laquelle le gouvernement iraquien n'a pas les moyens d'exercer un contrôle total. Par exemple, en 2015, les Nations Unies ont analysé le recrutement d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés tant par les forces antigouvernementales de l'EIIL que par les PMF progouvernementales. Selon les informations recueillies, si l'EIIL utilise des enfants comme boucliers humains, espions ou dans des attentats-suicides, les PMF recrutent quant à elles des garçons dès l'âge de 10 ans comme combattants. De chaque côté, des centaines d'enfants ont été tués ou blessés. Le rapport publié par les Nations Unies en 2015 relevait l'absence de règles de recrutement clairement définies, notamment l'établissement d'un âge minimum, et de procédures disciplinaires pour les contrevenants, ce qui contribue largement à la situation catastrophique dont prend note la commission d'experts dans son rapport. L'absence d'informations plus récentes signifie qu'il est difficile de déterminer si des progrès ont été réalisés depuis 2015. Cette absence d'informations est préoccupante et, couplée à l'absence d'informations concernant des questions connexes, laisse penser que l'action du gouvernement depuis 2015 a été limitée. En conséquence, le groupe des employeurs prie instamment le gouvernement de prendre de toute urgence des mesures transparentes pour accélérer ses efforts visant à s'acquitter des obligations qui lui incombent en vertu de la convention, en particulier celles qui découlent de l'article 3.

La situation en matière d'éducation est tout aussi complexe. L'ampleur du conflit, le risque d'attaques d'écoles ainsi que le recrutement ou l'enlèvement à l'école d'enfants en vue de les faire combattre font partie des principaux facteurs qui privent les enfants de leur droit à recevoir une éducation de base sans subir aucune ingérence ni préjudice. Il semble que des progrès aient été accomplis à cet égard. Le gouvernement a indiqué qu'il prenait part à un projet de l'UNESCO intitulé «Eduquer un enfant» qui vise à améliorer les possibilités d'éducation informelle et à fournir à plus de 180 000 enfants non scolarisés des zones rurales une alternative en matière d'éducation afin de les intégrer dans le système d'éducation formelle. En 2015, un nombre indéterminé d'enfants avaient été inscrits à ce programme. Le gouvernement indique que le ministère de l'Education a mené plusieurs activités de sensibilisation visant les enfants des écoles primaires dans les régions les plus défavorisées et ayant le taux d'abandon scolaire le plus élevé du gouvernorat de Bagdad. Toutefois, dans son

rapport de 2015, le Comité des droits de l'enfant des Nations Unies s'est dit préoccupé du fait que seule la moitié des enfants en âge de fréquenter le secondaire allait à l'école, ce qui s'explique principalement par les risques évoqués. Dans son rapport de 2018, la commission d'experts a réitéré les préoccupations exprimées en 2015 et a noté que le gouvernement n'avait toujours pas communiqué d'information sur ce point. Elle relève également que le rapport de 2018, dans lequel les Nations Unies font état d'attaques perpétrées contre des établissements scolaires et relève que le taux d'absentéisme d'une large part des enfants en âge d'être scolarisés se maintient à un niveau alarmant, est toujours d'actualité. Ainsi, environ 355 000 enfants déplacés dans leur propre pays n'ont pas accès à l'éducation de base et, dans les zones touchées par le conflit, pas moins de 90 pour cent des enfants en âge d'être scolarisés sont purement et simplement exclus du système d'éducation. Selon l'UNICEF, en Iraq, seulement environ 5 pour cent des dépenses publiques concernent l'éducation. Dans son rapport de 2018, la commission d'experts exhorte le gouvernement à accroître le budget alloué à l'éducation et à prendre les mesures nécessaires pour renforcer l'accès de tous les enfants à l'éducation de base gratuite, le taux de scolarisation et le taux de réussite, en accordant une attention particulière aux filles, aux enfants des zones rurales et aux enfants touchés par le conflit. Le groupe des employeurs fait sienne l'exhortation de la commission d'experts sur ce point. Il est impératif que tous les enfants reçoivent une éducation de base afin de pouvoir s'employer à réaliser leur plein potentiel dans les années à venir, pour leur propre bien mais aussi pour celui de leur famille, de leur communauté et de leur pays. Dans son observation de 2015, la commission d'experts a noté que le gouvernement n'avait pas communiqué d'informations actualisées concernant les mesures prises pour soustraire les enfants aux groupes armés et veiller à leur réadaptation et à leur réintégration. A cet égard, elle s'est dite préoccupée par le fait que plusieurs centaines d'enfants ont été inculpés ou reconnus coupables d'infractions liées au terrorisme pour leur association présumée à des groupes armés. Dans son étude d'ensemble de 2012, intitulée *Donner un visage humain à la mondialisation*, la commission d'experts s'est exprimée sur le défi que représente la réadaptation des anciens enfants soldats, et a notamment indiqué que «[m]algré les résultats positifs obtenus dans la plupart des pays, notamment en retirant les enfants des forces armées, la réinsertion effective des ex-enfants soldats dans la société civile reste un défi majeur».

Observant que ces enfants éprouvaient souvent de grandes difficultés à se réintégrer socialement et risquaient donc fréquemment d'être réenrôlés dans les forces armées, la commission d'experts a souligné qu'il importait de veiller à ce que les enfants victimes de cette pire forme de travail reçoivent une aide appropriée afin de faciliter leur réadaptation et leur réinsertion sociale.

La commission d'experts a exprimé sa préoccupation au sujet de ces pratiques et a rappelé que ces enfants devaient être traités comme des victimes et non comme des délinquants. Le groupe des employeurs partage cet avis et appelle le gouvernement de l'Iraq à garantir que les enfants ayant été associés à des groupes armés sont traités équitablement compte tenu de leur situation particulière et non considérés comme des délinquants ayant agi dans un contexte habituel.

Concernant la question de l'exploitation et des atteintes sexuelles, dans leur rapport de 2015, les Nations Unies ont déploré que l'EIL ait recours à l'esclavage sexuel, notamment la gestion de marchés d'esclaves et l'abus sexuel d'enfants dans ses prisons. Selon les informations alors disponibles, plus de 1 200 enfants avaient subi des abus dans ce cadre.

En 2015 et à nouveau en 2018, la commission d'experts a exprimé sa préoccupation concernant ces pratiques et a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour soustraire les enfants de moins de 18 ans à l'esclavage sexuel et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale.

En 2018, la commission d'experts a une nouvelle fois noté que le gouvernement n'avait toujours pas communiqué les informations attendues sur cette question. Le groupe des employeurs fait aussi sien l'appel à l'action lancé par la commission d'experts, et irait d'ailleurs encore plus loin, profitant de l'occasion pour ajouter que les mesures demandées ne devraient pas se limiter aux enfants de moins de 18 ans, car l'exploitation et les atteintes sexuelles ne constituent pas seulement une violation de la convention n° 182, mais aussi une violation d'autres normes du travail et normes relatives aux droits de l'homme revêtant un caractère fondamental, notamment la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

En conséquence, nous remercions le gouvernement pour les observations qu'il a formulées ce soir, mais affirmons que bien plus, clairement plus, doit être accompli, et ce dans des délais précis.

Membres travailleurs – La lutte contre l'exploitation économique des enfants est au cœur du mandat de l'OIT, et si la convention n° 138 se nourrissait d'une histoire riche remontant à la fondation de notre Organisation, la convention relative aux pires formes de travail des enfants, que l'on va aborder dans le cas iraquien, est beaucoup plus récente. La convention n° 182 a en effet été adoptée en 1999.

Les mandats de l'OIT ont ainsi voulu répondre à la nécessité d'adopter de nouveaux instruments visant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants en tant que priorité majeure de l'action nationale et internationale. Cette convention avait notamment pour vocation de compléter la convention et la recommandation concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi.

Comme le précise bien le préambule de la convention, l'élimination effective des pires formes de travail des enfants exige une action d'ensemble immédiate, qui tienne compte de l'importance d'une éducation de base gratuite et de la nécessité de soustraire les enfants concernés de toutes ces formes de travail et d'assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, tout en prenant en considération les besoins de leurs familles.

Ce préambule identifiait la pauvreté comme principale cause du travail des enfants. En Iraq, cette pauvreté est générée par des années de conflits dans la région. La population iraquienne et particulièrement les enfants en ont payé le prix et le paient encore aujourd'hui.

La commission d'experts soulève un premier manquement grave au respect de la convention en Iraq: le recrutement obligatoire d'enfants de moins de 18 ans en vue de leur utilisation dans des conflits armés. Un tel recrutement est formellement interdit sur la base des articles 1 et 3 de la convention. L'Iraq doit donc prendre des mesures immédiates et efficaces afin d'assurer l'interdiction et l'élimination de cette forme de travail des enfants, et ce de toute urgence.

Nous sommes bien conscients qu'une partie des recrutements d'enfants de moins de 18 ans en vue de leur participation au conflit n'est pas attribuée au gouvernement iraquien qui se présente devant notre commission. C'est néanmoins ce dernier gouvernement qui se doit d'exercer sa souveraineté, et les responsabilités qui y sont liées, sur le territoire iraquien. Tout mettre en œuvre pour assurer une application en droit et en pratique de la convention fait partie de ces responsabilités.

Le récent rapport du Secrétaire général de l'ONU sur le sort des enfants en temps de conflit armé pointait par ailleurs que des recrutements d'enfants avaient également été

recensés parmi les forces progouvernementales dans les zones de conflit armé.

Nous déplorons, aussi vivement que la commission d'experts, que le recrutement d'enfants en vue de leur participation au conflit continue à prévaloir sur le terrain. Le rapport du Secrétaire général de l'ONU détaille dans quel but certains enfants étaient recrutés: attentats-suicides, fabrication d'explosifs, exploitation sexuelle. C'est tout simplement insupportable. L'éradication de ces formes de travail des enfants doit figurer au sommet des priorités du gouvernement iraquien.

Par ailleurs, il apparaît également que des formations militaires sont organisées pour des garçons âgés de 15 ans et plus par les forces progouvernementales. Nous espérons que l'Iraq répondra à l'appel du Secrétaire général de l'ONU, auquel nous nous joignons pour réclamer un plan d'action pour faire cesser la formation, l'enrôlement et l'utilisation d'enfants par les forces progouvernementales.

Afin de lutter contre ces pratiques, il est essentiel qu'une législation iraquienne prévoie explicitement cette interdiction et des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives à l'encontre des auteurs de tels recrutements. Le gouvernement iraquien indiquait travailler à l'adoption d'une telle législation. Nous espérons en voir l'aboutissement très rapidement.

Nous le savons, le moyen le plus efficace de sortir les enfants du travail, et plus particulièrement des pires formes de travail, est de leur garantir l'accès à l'éducation. L'article 7, paragraphe 2, de la convention impose à l'Iraq de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants et assurer l'accès à l'éducation de base gratuite.

Les informations dont nous disposons font état d'une obligation scolaire applicable uniquement jusqu'à 12 ans. L'âge minimum d'admission au travail est fixé à 15 ans. Il y a donc un vide de trois années pendant lequel le risque pour les enfants de basculer dans les pires formes de travail est grand. Il convient de combler ce vide juridique par une réforme législative. Nous n'avons malheureusement pas reçu d'informations écrites du gouvernement à ce propos et espérons qu'il pourra nous en dire plus.

Le respect de ces obligations n'est pas assuré, loin de là. Divers rapports font état d'une situation préoccupante, dans laquelle des établissements scolaires sont attaqués et des écoliers enlevés sur le chemin de l'école. Les statistiques relatives à la fréquentation scolaire sont également interpellantes, particulièrement pour les filles, les enfants des zones rurales et des zones touchées par la guerre.

Difficile dans ces conditions de donner toutes ses chances au programme mis en place en collaboration avec l'UNESCO. Ce programme est pourtant une opportunité que le gouvernement se doit de saisir et auquel il convient de donner toutes les chances de réussite. L'UNESCO rapporte par ailleurs que les budgets débloqués par le gouvernement iraquien en vue d'investir dans l'enseignement sont trop faibles et ne permettent pas de garantir un accès à l'éducation à l'ensemble des enfants iraqiens. Nous nous devons de rejoindre la profonde préoccupation exprimée par la commission d'experts face au grand nombre d'enfants privés d'éducation en Iraq.

L'étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales identifiait la réadaptation des ex-enfants soldats dans la société civile comme un défi. En effet, ces enfants ont bien souvent subi des traumatismes profonds qui rendent difficile cette réintégration sociale. Ils ont donc besoin d'une aide tout à fait particulière et appropriée. L'article 7, paragraphe 2, prévoit à cet égard que l'Iraq se doit de prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur réintégration sociale. Et, pour ce

faire, il conviendra que l'Iraq traite ces enfants comme des victimes et non comme des délinquants.

Les préoccupations de la commission d'experts à cet égard remontent déjà à l'année 2010, lors de laquelle une demande directe adressée au gouvernement iraquien évoque quelque 800 enfants faisant l'objet de mesures de privation de liberté. Il s'agit donc d'un problème de longue date pour lequel nous demandons au gouvernement iraquien de trouver une solution efficace et rapide. Il en va de la réadaptation sociale d'enfants iraqiens victimes d'un conflit qui les aura privés de leur insouciance et d'une éducation de base nécessaire à l'épanouissement de chaque enfant.

La commission aborde en dernier lieu des cas d'esclavage sexuel commis par l'Etat islamique. Ces faits sont rapportés par le Comité des droits de l'enfant et le rapport du Secrétaire général de l'ONU. Il est regrettable que le gouvernement iraquien n'ait apporté aucune information relative à ces terribles exactions dans son rapport.

Le contexte en Iraq est particulièrement difficile. Personne ne peut le nier. Le gouvernement doit néanmoins pleinement exercer sa souveraineté sur le territoire iraquien et les responsabilités qui y sont liées. Tout mettre en œuvre pour assurer le plus rapidement possible une application en droit et en pratique de la convention fait partie de ses responsabilités.

Membre employeur, Iraq – J'aimerais souligner que de nombreux enfants ont été enrôlés par Daech et victimes d'une exploitation terrible. Un très grand nombre d'enfants doivent être réinsérés et recevoir de l'aide. Nous avons, d'une part, besoin d'un appui afin de pouvoir remédier à cette situation particulièrement grave et nous devons, d'autre part, tenir compte du fait que notre pays est brisé. Les infrastructures ont été endommagées, ce qui entrave les activités des entreprises et des employeurs. C'est pourquoi encore une fois nous devons redoubler d'efforts au niveau professionnel pour former les salariés et le personnel encadrant ainsi que toutes les personnes concernées par cette situation dans notre pays.

L'exode massif de nos pairs constitue un autre problème. Nous sommes confrontés à une fuite des cerveaux et à la perte de nombreuses personnes qualifiées. C'est pourquoi il est nécessaire de soumettre les déplacements de ces personnes à une autorisation, et c'est en particulier aux gouvernements et aux employeurs qu'il incombe d'agir. Nous devons parvenir à résoudre ces problèmes administratifs et logistiques. L'administration entrave nos activités; c'est la raison pour laquelle nous avons besoin de votre aide. Nous avons besoin de l'aide de cette commission. Il faut en outre garder à l'esprit que cette situation complexe et délicate a des conséquences pour les pays voisins.

Autre membre employeur, Iraq – La situation des enfants s'est détériorée en raison du chômage. Plus de 85 pour cent des usines et des centres de production d'Iraq ne sont plus opérationnels. C'est la raison pour laquelle le chômage des jeunes a augmenté de façon exponentielle. Les hommes qui assument le rôle de chef de famille sont souvent sans emploi, et ne peuvent donc pas nourrir leur famille. De plus, après les événements de 2014 et l'invasion du pays par Daech, la situation n'a fait qu'empirer. De ce fait, les personnes au chômage doivent être accompagnées afin de rentrer sur le marché du travail. C'est pourquoi les usines et les entreprises iraqiennes doivent bénéficier d'un appui afin de rouvrir leurs portes, de reprendre leurs activités et de rendre leur emploi à ceux qui l'ont perdu. La question de la création d'emplois fait partie des problèmes que le gouvernement tente de résoudre, mais, cela étant difficile, il a besoin d'aide.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. La République de Macédoine du Nord, le Monténégro et l'Albanie, pays candidats, la Bosnie-Herzégovine, pays participant au processus de stabilisation et d'association et candidat potentiel, la Norvège, pays membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE), ainsi que la République de Moldova et la Géorgie s'associent à cette déclaration.

L'élimination du travail des enfants fait partie des priorités de l'action de l'UE en matière de droits de l'homme. Nous soutenons la ratification et la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et des conventions de l'OIT n°s 138 sur l'âge minimum et 182 sur les pires formes de travail des enfants. Nous sommes attachés à la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies, parmi lesquels figurent deux cibles pertinentes concernant l'élimination du travail des enfants d'ici à 2025, et à la prise en compte de cet objectif dans nos politiques de développement. Nous nous sommes en outre félicités de la déclaration sur l'élimination durable du travail des enfants adoptée à la quatrième Conférence mondiale qui s'est tenue sur ce sujet à Buenos Aires en 2017.

Le recrutement et l'utilisation d'enfants dans les conflits armés constitue l'une des pires formes de travail des enfants. En 2008, l'UE a adopté une version actualisée de ses orientations sur les enfants face aux conflits armés en vue de traiter les effets à court, à moyen et à long terme que les conflits armés ont sur les enfants, et en particulier de mettre fin à l'utilisation des enfants par des forces et groupes armés.

L'UE et ses Etats membres sont des partenaires de long terme en Iraq. En réaction aux nombreuses difficultés que connaît l'Iraq après des années de conflit, l'UE a adopté en 2018 une nouvelle stratégie à l'égard de l'Iraq en vue d'appuyer les efforts du gouvernement à court terme, par une aide humanitaire et une aide à la stabilisation, ainsi qu'à plus long terme, en matière de reconstruction, de réconciliation et de développement. Dans le domaine commercial, l'UE et l'Iraq ont signé un accord de coopération et de partenariat.

Malgré la fin du conflit, 1,67 million de personnes, dont 800 000 enfants, sont toujours déplacées, et l'aide humanitaire reste nécessaire pour la fourniture de services de base dans de nombreuses zones du pays. Les populations déplacées s'ajoutent aux 4,27 millions de personnes, dont plus de 2 millions d'enfants, qui sont récemment retournés sur leurs lieux d'origine. Les enfants irakiens sont profondément affectés, voire traumatisés. Un certain nombre d'entre eux ont été enrôlés pour être utilisés dans le conflit, tués, mutilés, violés et réduits en esclavage.

L'UE et ses Etats membres sont profondément préoccupés par le dernier rapport du Secrétaire général de l'ONU concernant le recrutement d'enfants aux fins de leur utilisation dans des conflits armés. Le rapport mentionne également l'organisation de formations militaires par les forces populaires de mobilisation progouvernementales. En conséquence, nous demandons d'urgence au gouvernement irakien de faire en sorte que les enfants de moins de 18 ans ne soient pas recrutés dans des forces et groupes armés et que les enfants qui ont déjà été recrutés soient démobilisés et réinsérés de manière durable. Le droit national devrait être modifié et une loi interdisant le recrutement d'enfants de moins de 18 ans adoptée. Enfin, des mesures immédiates et effectives devraient aussi être prises pour garantir que toutes les personnes, y compris les membres des forces armées régulières, ayant recruté des enfants de moins de 18 ans en vue de leur utilisation dans un conflit armé feront l'objet d'enquête approfondies et seront pour-

suivies. Des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives devraient être prononcées contre les personnes ainsi condamnées.

Nous nous félicitons de ce que le gouvernement irakien ait récemment rouvert les écoles de Mossoul avec l'aide de l'UNICEF. Cependant, nous sommes profondément préoccupés par le nombre important d'enfants qui sont toujours déscolarisés – près de 2,6 millions selon l'UNICEF. La situation est particulièrement alarmante dans les gouvernorats touchés par le conflit, où plus de 90 pour cent des enfants d'âge scolaire sont exclus du système éducatif. Près de la moitié des enfants d'âge scolaire déplacés – environ 355 000 – ne vont pas à l'école. La situation est bien pire pour les filles, qui sont sous-représentées dans les établissements primaires et secondaires. Les infrastructures irakiennes sont détruites dans une grande partie du pays; une école sur deux est endommagée et doit être réhabilitée. De nombreux établissements organisent des classes par roulement afin d'accueillir autant d'élèves que possible.

Les enfants déscolarisés sont plus exposés à l'exploitation et aux abus, notamment le travail des enfants, le recrutement et l'utilisation par des éléments armés et le mariage précoce. Nous prions donc instamment le gouvernement de renforcer l'accès de tous les enfants, particulièrement des filles et des enfants des zones rurales et des zones touchées par la guerre, à une éducation de base gratuite et de qualité. Des mesures devraient aussi être prises pour accroître les taux de scolarisation, de fréquentation et d'achèvement des études primaires et secondaires et pour réduire les taux d'abandon scolaire. Le gouvernement irakien ayant fait une priorité de la décentralisation de la fourniture de services, y compris l'éducation, il faudrait renforcer les capacités des départements de l'éducation des gouvernorats afin qu'ils puissent contrôler la mise en œuvre des politiques et stratégies relatives à l'éducation, le recrutement et la gestion des ressources humaines, la surveillance des établissements et la gestion des infrastructures éducatives.

Investir dans l'éducation, c'est investir dans l'avenir du pays. Des décennies de sous-investissement ont elles aussi contribué à l'effondrement d'un système éducatif qui était le meilleur de la région. Le rétablissement de services éducatifs de qualité pour tous devrait être une priorité du gouvernement, et des ressources financières suffisantes devraient être allouées à cette fin.

Nous sommes également préoccupés par le fait que des enfants continuent d'être arrêtés, placés en détention ou condamnés pour leur supposée coopération avec des groupes terroristes. Nous sommes conscients que certains cas sont complexes. Toutefois, nous souhaitons rappeler que le recrutement d'enfants par des groupes armés constitue une violation du droit international et que les enfants concernés devraient avant tout être considérés comme des victimes. De plus, il conviendrait d'accorder la priorité à la réhabilitation et à la réinsertion des enfants ayant été associés à des groupes terroristes au moyen de programmes éducatifs, d'une aide psychologique, de la formation professionnelle et d'initiatives favorisant leur réinsertion dans la société.

Enfin, le gouvernement devrait porter une attention particulière aux enfants qui ont été enlevés et utilisés comme esclaves sexuels par Daech. Des traitements si inhumains et dégradants provoquent de graves traumatismes physiques et psychologiques qui marquent à jamais. Il est par conséquent vital que le gouvernement prenne toutes les mesures pour soustraire les enfants à l'esclavage sexuel, leur fournisse soins et services psychologiques et facilite leur réinsertion dans la société, afin qu'ils soient à même de retrouver une vie normale.

Les enfants sont l'avenir du pays, et leur situation en matière d'éducation, leurs droits et leur bien-être ne devraient pas être négligés. Ils joueront un rôle essentiel dans la re-

construction du pays, notamment sur la question de la réconciliation. Ils devraient être une priorité du gouvernement. L'UE et ses Etats membres continueront à soutenir le gouvernement iraquien dans cette démarche.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Les événements qu'a connus l'Iraq au cours des dernières décennies – à savoir trois guerres et les attaques terroristes de l'EIL – ont conduit à l'instauration d'un environnement qui n'est pas propice à la mise en œuvre des normes de l'OIT, en particulier la convention n° 182, notamment les dispositions qui imposent la promulgation rapide d'une loi interdisant et criminalisant tout recrutement d'enfants, tout spécialement les enfants de moins de 18 ans, en vue de leur utilisation dans un conflit armé.

Dans les faits, ces activités sont bel et bien interdites par la législation iraquienne. La Fédération générale des syndicats irakiens salue le rapport de la commission d'experts, selon lequel le moyen le plus sûr de soustraire les enfants aux pires formes de travail des enfants est de leur fournir une éducation de base gratuite et de qualité et de mettre en œuvre la législation iraquienne en prévenant l'abandon scolaire et en améliorant les processus éducatifs. Cela est particulièrement vrai s'agissant des zones déchirées par la guerre ayant été sous contrôle de l'EIL. Cela serait un premier pas dans la bonne direction.

Nous souhaitons aussi réaffirmer la nécessité pour le gouvernement de tenir compte des parties du rapport ayant trait au recours à l'esclavage sexuel par l'EIL. Ces actes odieux exigent des mesures particulières et la réhabilitation des victimes.

Nous réaffirmons en outre que le gouvernement doit demander l'assistance technique du BIT et d'autres organisations internationales afin de surmonter les difficultés dont souffrent le pays et ses enfants et qui, une fois réglées, ne feront plus obstacle à la reconstruction de notre pays et d'une société pacifique et démocratique.

Membre travailleuse, Espagne – Comme vous le savez tous, la Journée mondiale de lutte contre le travail des enfants a été célébrée hier, 12 juin. L'OIT a lancé cette journée en 2002 pour sensibiliser l'opinion à l'ampleur de ce problème et réunir toutes les bonnes volontés afin d'éradiquer ce fléau. Le 12 juin, nous avons l'occasion d'encourager et de coordonner les initiatives des gouvernements, des employeurs et des syndicats, de la société civile, des médias et de nombreux autres acteurs locaux, comme les écoles et les municipalités, dans la lutte contre le travail des enfants.

Il convient de rappeler à la commission que la convention n° 182, qui traite du cas de l'Iraq, célèbre aujourd'hui son vingtième anniversaire, et l'on approche de sa ratification universelle. Nous demandons qu'elle soit pleinement ratifiée, tout comme la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé.

Nous sommes encore loin de répondre aux attentes de la cible 8.7 du Programme 2030, qui vise à éradiquer le travail forcé, à mettre un terme à l'esclavage moderne et à la traite des personnes et à interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025 au plus tard, à mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes. Et l'Iraq en est certainement encore loin.

Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) nous rappelle que, en Iraq, 4 millions d'enfants se trouvent dans une situation de grande vulnérabilité et constituent le groupe le plus touché par la violence: plus de 1 000 enfants ont été assassinés, 1 300 enlevés, 1 sur 5 souffre d'un retard de croissance, 1,2 million ne sont pas scolarisés, 800 000 sont orphelins, 4 700 ont été séparés de leur famille, 500 000 travaillent et plus de 600 000 ont été déplacés.

D'autre part, après avoir déclaré à la fin de 2017 la «victoire» sur l'Etat islamique, les autorités persécutent les enfants accusés d'appartenir à des groupes djihadistes, des garçons et des filles qui ont été utilisés par Daech comme esclaves de guerre.

Malheureusement, les autorités irakiennes les jettent de nouveau en prison – il s'agit dans certains cas de prisons pour adultes –, les torturent et, dans le meilleur des cas, les placent dans des camps isolés et les excluent de tout programme de réadaptation.

Bien que l'intensité du conflit armé ait diminué depuis la fin de 2017, il demeure nécessaire d'accroître l'aide humanitaire, car les enfants irakiens sont confrontés à de nombreuses difficultés. Compte tenu de la gravité de la situation, nous demandons à la commission de s'exprimer avec force pour exiger l'éradication totale du travail forcé et du travail des enfants en Iraq, et exiger que des enquêtes soient ouvertes, que justice soit faite et que des réparations soient accordées. Sans aide, ces enfants vont probablement reprendre les armes. L'Iraq investit beaucoup d'argent dans la détention de ces enfants, de l'argent qui serait mieux employé pour réparer les dommages causés aux victimes de ce conflit.

Membre gouvernementale, Canada – Nous reconnaissons que la situation en Iraq reste difficile en raison de la présence persistante de groupes armés et des incidences du conflit armé et de l'activité terroriste. Le Canada est favorable à un Iraq uni, stable, diversifié et démocratique, et il est pleinement déterminé à soutenir le gouvernement et le peuple irakiens sur la voie de la stabilité, de la sécurité et de la bonne gouvernance.

En tant qu'acteur clé au Moyen-Orient, l'Iraq doit maintenant s'efforcer de régler les problèmes qui menacent sa richesse la plus précieuse, à savoir sa jeunesse. Comme la commission d'experts et plusieurs rapports des Nations Unies l'ont clairement montré, l'Iraq souffre de certaines des pires formes de travail des enfants, notamment le recrutement d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, en particulier des filles. De nombreux enfants irakiens ont beaucoup souffert et continuent de souffrir, en particulier les garçons et les filles de divers groupes ethniques et religieux et ceux qui ont été soustraits à leurs communautés. Le gouvernement iraquien doit agir sans délai pour protéger ses enfants et réintégrer sa jeunesse dans le giron de la société.

Le Canada exhorte donc le gouvernement de l'Iraq à prendre des mesures immédiates et efficaces pour: adopter une loi interdisant expressément le recrutement d'enfants de moins de 18 ans dans des conflits armés et mettre un terme à ce recrutement dans la pratique; prendre toutes les mesures nécessaires pour soustraire les enfants aux situations d'exploitation et d'esclavage sexuels; prendre et appliquer strictement des sanctions véritablement dissuasives contre les contrevenants à la loi pour éviter que d'autres enfants ne soient contraints à participer à des conflits armés ou ne se retrouvent dans une situation d'exploitation sexuelle à des fins commerciales. En outre, nous prions instamment le gouvernement de reconnaître que les mineurs sont souvent persécutés et ne devraient pas être traités comme des délinquants et des complices. Il convient plutôt de donner la priorité à leur réadaptation et à leur réintégration dans la société.

Enfin, nous encourageons le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des écoliers et améliorer l'accès à une éducation de base gratuite et de qualité, ce qui contribuerait à empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants. Le Canada serait heureux de discuter avec le gouvernement de l'Iraq de la façon dont il pourrait fournir un soutien ou une aide dans ce domaine.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques. En Iraq, les enfants continuent d'être victimes de graves violations de leurs droits, ainsi que le confirme un rapport du Secrétaire général de l'ONU consacré aux enfants et aux conflits armés et plusieurs autres rapports d'organismes des Nations Unies. Des garçons d'à peine 12 ans sont recrutés et utilisés dans des opérations militaires par l'Etat islamique en Iraq et au Levant (EIL), par les Forces de mobilisation populaire gouvernementales et par des groupes d'autodéfense qui soutiennent les forces de sécurité iraqiennes. Le gouvernement iraquien n'a fait preuve d'aucune volonté politique de limiter l'utilisation d'enfants soldats par ces groupes.

Les enfants iraqiens sont exposés au recrutement dans les conflits en cours. Ils sont utilisés dans des attentats-suicides et comme combattants, pour la logistique et la fabrication d'engins explosifs. En outre, les filles sont victimes d'exploitation sexuelle, données en épouses aux combattants et utilisées comme esclaves sexuelles.

Pendant la guerre, un grand nombre d'enfants ont été détenus et reconnus coupables de terrorisme pour leur association avec des groupes armés. Rien qu'en 2017, pas moins de 1 036 enfants sont restés en détention pour des raisons de sécurité nationale, principalement en raison de leur association présumée avec l'EIL. Les syndicats des pays nordiques se déclarent profondément préoccupés par cette pratique. Nous tenons à insister sur le fait que les enfants de moins de 18 ans devraient être traités comme des victimes et non comme des délinquants.

Les enfants réfugiés et déplacés qui sont placés dans des camps restent vulnérables à la vente et à la traite à des fins d'exploitation sexuelle. Les rapports des ONG contiennent des preuves selon lesquelles les autorités locales et le personnel de sécurité travaillent main dans la main avec les réseaux de traite des personnes dans la région kurde, en particulier dans le camp de réfugiés de Domiz.

L'Iraq a fait un minimum d'efforts pour éliminer les pires formes de travail des enfants. Malgré l'adoption d'une nouvelle politique en la matière, les enfants continuent de travailler (mendicité forcée, exploitation sexuelle à des fins commerciales, etc.). Les syndicats des pays nordiques sont profondément préoccupés par les violations des droits des enfants en Iraq. Nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour mettre fin au recrutement d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés. Il faut également que le gouvernement iraquien améliore l'accès à l'éducation de base gratuite pour tous les enfants, en particulier les filles, y compris dans les zones touchées par la guerre. Des sanctions pour les infractions liées à l'utilisation d'enfants dans des conflits armés, dans des travaux dangereux et dans la prostitution devraient être mises en place et appliquées. Les personnes qui recrutent de force des enfants de moins de 18 ans devraient être poursuivies et punies.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite ajouter quelques éléments. Le travail des enfants et plus particulièrement l'implication des enfants dans les conflits armés sont des phénomènes extrêmement préoccupants. La Suisse est inquiète de voir la pratique du recrutement d'enfants perdurer au sein des forces de mobilisation populaire progouvernementales (PMF) dans les zones de conflit ainsi que par l'Etat islamique en Iraq et au Levant (EIL).

La Suisse tient à souligner que le fait de recruter des enfants dans les conflits armés ne viole pas seulement cette convention, mais également les articles 32 et 38 de la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies, convention que l'Iraq a ratifiée en 1994.

Des sanctions claires et spécifiques devraient être mises en place pour punir le fait d'associer des enfants à un conflit et de les utiliser à des fins d'esclavage sexuel.

Priver les enfants de leur éducation en raison du climat d'insécurité n'est pas admissible. La Suisse encourage le gouvernement à continuer les efforts entrepris dans la poursuite pénale des personnes engagées dans des violations graves contre des enfants et d'entreprendre toutes les mesures afin de garantir la démobilisation des enfants, de mettre un terme à tout recrutement d'enfants ainsi que de faciliter la réhabilitation et la réintégration sociale des enfants. Même dans les circonstances actuelles, il faut tenter de ne pas priver ces enfants d'un avenir meilleur!

Tout en reconnaissant la situation difficile en Iraq, la Suisse partage les profondes préoccupations de la commission d'experts et soutient entièrement ses conclusions et recommandations.

Membre gouvernemental, Egypte – Nous avons écouté avec la plus grande attention la déclaration du représentant du gouvernement de l'Iraq, ainsi que les références à la situation qui prévaut dans le pays et aux mesures qui ont été prises, notamment sur plan législatif. Ces mesures visaient à améliorer les conditions de travail et, en particulier, à adopter une nouvelle loi sur le travail en 2015 et une nouvelle loi concernant la traite des personnes.

L'adoption de telles mesures par le gouvernement de l'Iraq à la lumière des circonstances auxquelles il a dû faire face, telles que la guerre contre le terrorisme, témoigne du souci de l'Iraq d'appliquer les normes internationales, en particulier la convention dont il est ici question.

Nous tenons à réaffirmer l'importance de l'application de la convention en droit et dans la pratique. Toutefois, nous tenons à saluer les initiatives prises par le gouvernement iraquien pour informer effectivement les partenaires sociaux au sujet du travail des enfants. Nous demandons donc à la commission de tenir compte, lorsqu'elle rédigera ses conclusions, de la situation en Iraq et des mesures qui ont été prises pour appliquer les dispositions de la convention. Nous invitons l'Organisation à apporter l'appui nécessaire à l'Etat iraquien afin qu'il puisse poursuivre les efforts entrepris pour respecter les normes internationales du travail, et en particulier la convention n° 182.

Membre gouvernemental, République islamique d'Iran – Je souhaite la bienvenue à la délégation iraquienne et la remercie pour sa présence au sein de cette commission et pour le rapport détaillé qu'elle a soumis à l'examen de cet auguste organe. Nous apprécions les efforts déployés par le gouvernement pour s'acquitter des obligations qui lui incombent en vertu de la convention et l'exhortons à continuer de le faire de manière plus rigoureuse. La convention de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants est l'instrument fondamental pour la protection des droits des enfants, auxquels nous attachons tous une grande importance.

Le fait même que le gouvernement de l'Iraq ait ratifié cette convention juste après son entrée en vigueur témoigne de sa détermination et de sa ferme volonté de s'acquitter des obligations qui découlent de cet instrument, lequel a été largement reconnu par les partenaires sociaux. Toutefois, en examinant la mise en œuvre des conventions en Irak, nous devons tenir compte des conditions de sécurité désastreuses que connaît ce pays depuis l'occupation de vastes parties de son territoire par des groupes terroristes – en particulier Daech – qui commettent de graves violations de la convention en Iraq. De même, on ne saurait passer sous silence la responsabilité des puissances étrangères qui ont permis à des terroristes d'occuper et de contrôler le territoire iraquien et par conséquent de violer gravement la convention. Nous invitons la commission et l'OIT à continuer d'aider le gouvernement iraquien à s'acquitter des obligations qui lui incombent en vertu de la convention, et nous prions instamment l'Iraq de collaborer davantage avec toutes les parties en vue d'exécuter ses engagements et lui souhaitons bonne chance à cet égard.

Membre travailleur, Egypte – Nous avons écouté avec beaucoup d'attention la déclaration du gouvernement de l'Iraq, et nous avons noté qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour empêcher la traite des enfants à des fins de travail. Nous pouvons donc dire à propos de ce pays voisin du nôtre que le gouvernement n'a pas recruté d'enfants, qu'il respecte la convention et que le recrutement d'enfants a été le fait des groupes terroristes. Le gouvernement et la législation de l'Iraq interdisent cette pratique et nous soulignons que des efforts ont été faits pour y mettre un terme, et nous espérons que la communauté internationale apportera son aide à ce pays, qui a souffert de nombreuses guerres, surtout celle qui est imputable à Daech. Nous espérons que lorsqu'elle adoptera ses conclusions, la commission gardera à l'esprit ce qui s'est passé récemment en Iraq et que l'OIT prendra toutes les mesures nécessaires pour aider ce pays. Nous appuyons tout ce qu'a dit à ce sujet le représentant du gouvernement.

Représentant gouvernemental – L'Iraq compte 38 millions d'habitants et, en 2020, le ministère de la Planification et l'Organisation centrale du recensement établiront des statistiques précises sur la population de notre pays. Le recensement le plus récent a été effectué en 1997 et l'absence de données vérifiées constitue un problème majeur; malheureusement, certaines informations diffusées par les médias n'étaient souvent pas fondées sur des sources fiables. Par exemple, quand notre collègue a évoqué la situation de notre pays, il a dit que, sur les 38 millions d'habitants du pays, 4 millions étaient des fonctionnaires. On ne trouve dans aucun pays du monde un pourcentage de fonctionnaires supérieur à 11 pour cent de la population. Il s'agit d'un fait très important pour l'OIT. Le gouvernement devrait offrir des possibilités d'emploi après les événements de 2007.

Nous sommes soucieux du sort des nombreux retraités que compte notre pays, dont plus de 3 millions bénéficient d'une protection. Je pense en particulier aux victimes du terrorisme et aux membres des familles des martyrs ou des prisonniers. Le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, par exemple, leur accorde une protection; 1,27 million de dons sont accordés chaque mois aux familles. Mais cette aide est assortie de conditions, conformément à la loi. Une de ces conditions est que les enfants des bénéficiaires sont tenus d'aller à l'école. C'est en résumé ce que l'on peut dire sur le plan budgétaire.

Quant à la culture du chômage, elle est très dangereuse. En Iraq, une personne qui ne reçoit aucune forme de revenu ou d'aide est considérée comme au chômage. C'est là un des aspects de la question. D'autre part, je voudrais remercier l'Union européenne pour son soutien et pour les efforts que nous menons ensemble pour reconstruire mon pays. En ce qui concerne la législation, je peux vous dire qu'elle est stricte. Nous avons adopté à l'issue d'un débat au sein du Conseil législatif un nouveau texte de loi visant à protéger les enfants.

Revenons maintenant au rapport. Il traite de la situation des enfants en lien avec les conflits armés et le recrutement forcé, ainsi que des obstacles à leur scolarisation. Essayons d'examiner en toute neutralité les moyens de remédier à cette situation. L'utilisation d'enfants dans les conflits armés comporte deux aspects: l'un est l'autorisation dont bénéficie actuellement Daech, qui retient actuellement toute l'attention du gouvernement et de la communauté internationale. L'aide internationale devrait se poursuivre afin que ces enfants puissent être intégrés à la société une fois libérés des griffes de Daech. Ce point est très important. Quant aux enfants qui sont recrutés par les forces de mobilisation populaire, il faut faire la distinction entre les recruteurs qui appartiennent aux forces armées de notre pays et les individus qui prétendent appartenir à ces forces de mobilisation.

Ces groupes sont apparus dans la situation de chaos créée par Daech. Ce sont les groupes auxquels il est fait référence dans le rapport du Secrétaire général. Cela signifie que la stabilisation de notre pays et la libération des régions sont une priorité pour ces populations.

En ce qui concerne le recrutement forcé des enfants à des fins d'exploitation sexuelle, je peux dire que le rapport ne fait référence ni à la législation iraquienne dont j'ai parlé précédemment, à savoir l'article 37 de la loi de 2017 sur l'interdiction de la traite des personnes, ni à d'autres mesures connexes. Nous avons insisté sur l'appui financier reçu de la Banque mondiale. L'OIT met également en œuvre des programmes: l'un d'eux est consacré au travail décent, un autre, financé par un prêt de la Banque mondiale, vise à aider les jeunes et les femmes dans les gouvernorats concernés. En ce qui concerne l'enseignement – primaire, secondaire et universitaire –, il est gratuit en Iraq depuis les années soixante-dix. Et nous commençons à voir apparaître des universités privées et laïques. Une des principales causes de cet état de fait tient à la situation économique, et nous y faisons face par le biais de nos diverses politiques de réforme, qui sont prioritaires pour nous. Il y a aussi le fait que l'exode nous a obligés à trouver des solutions originales, par exemple nous avons mis sur pied un système d'écoles itinérantes pour ceux qui n'ont pas accès à un établissement d'enseignement. Je fais référence aux chiffres, ou à l'absence de chiffres. Le rapport que j'ai devant moi est un rapport international qui mentionne différents ministères. Mais nous sommes ici devant l'OIT, et c'est donc vers le ministère de l'Éducation que nous devrions je crois nous tourner pour obtenir des chiffres précis sur les enfants non scolarisés. Je ne dis pas que les chiffres sont imprécis, mais je pense que nous devrions être beaucoup plus objectifs.

Enfin, l'Iraq insiste sur l'application des normes internationales du travail et sur la nécessité de prêter attention à tous les pays qui sont menacés. En ce qui concerne le recrutement dans les forces armées, il a été dit qu'il n'y a pas eu d'autre recrutement d'enfants ces dernières années. Nous n'avons pas de service militaire obligatoire pour le moment. C'est un service militaire volontaire. Il se peut qu'il y ait des cas isolés, mais nous ne pensons pas qu'ils justifient les déclarations que nous avons entendues.

Membres travailleurs – Nous avons entendu le représentant du gouvernement iraquien et nous avons aussi écouté les intervenants pour leurs contributions. Il s'agit d'un cas grave, il s'agit d'un cas qui a été libellé avec double note de bas de page par les experts. Le traitement du cas de l'Iraq devant notre commission pour cette convention dans le futur dépendra de l'évolution de la situation dans le pays. Je ne peux donc affirmer que ce sera la dernière fois que ce cas sera discuté, mais je l'espère au moins.

Nous l'avons entendu, le gouvernement iraquien doit croire que la sortie définitive du conflit passera par le réinvestissement massif dans l'éducation de sa jeunesse, même celle qui a été la plus meurtrie par ces années de conflit. C'est par elle que l'Iraq pourra durablement rebâtir une société pacifique et démocratique. Pour y parvenir, le gouvernement doit prendre d'urgence des mesures en vue de démobiliser totalement et immédiatement tous les enfants et de mettre un terme au recrutement forcé d'enfants âgés de moins de 18 ans dans les forces armées et les groupes armés.

La promulgation d'une loi interdisant le recrutement d'enfants de moins de 18 ans en vue de leur utilisation dans les conflits armés est une première étape indispensable. Nous sommes convaincus qu'elle pourra être rapidement adoptée, vu l'engagement déjà exprimé du gouvernement iraquien de s'engager dans cette voie. Cette législation devra également prévoir des mesures immédiates et efficaces pour faire en sorte que toutes les personnes, y compris les

membres des forces armées régulières qui recrutent des enfants de moins de 18 ans pour les faire participer à un conflit armé, fassent l'objet d'enquêtes approfondies et de poursuites vigoureuses et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives leur soient infligées dans la pratique. Il conviendra pour ce faire de doter les services d'inspection des moyens humains et matériels nécessaires afin d'assurer le respect de cette législation. Il sera également utile que le gouvernement fournisse des informations sur tout progrès réalisé à cet égard.

Etant donné les indications selon lesquelles des formations militaires sont organisées pour les garçons de 15 ans et plus, il nous apparaît opportun d'élaborer un plan d'action pour faire cesser la formation, l'enrôlement et l'utilisation d'enfants par les forces progouvernementales à des fins militaires.

Nous l'avons vu, l'accès à l'éducation de base gratuite est la meilleure garantie de sortir les enfants du travail, et a fortiori aussi des pires formes de travail. Même si la situation du pays rend cette tâche extrêmement compliquée, il est indispensable que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour améliorer l'accès à l'éducation de base gratuite pour tous les enfants, en particulier les filles, les enfants des zones rurales et les enfants des zones touchées par la guerre.

Les programmes de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) nous semblent être une opportunité que l'Iraq doit pleinement saisir, et nous l'invitons à renforcer la coopération et à dégager les moyens nécessaires à la réussite de ces programmes.

Par ailleurs, selon nos informations, il apparaît que l'obligation scolaire n'est imposée que jusqu'à 12 ans, alors que l'âge minimum d'admission à l'emploi est lui bel et bien de 15 ans, laissant un vide juridique de trois années. Nous demandons au gouvernement iraquien de fournir des informations à ce propos et de veiller à relever l'âge de l'obligation scolaire à 15 ans afin qu'il coïncide avec l'âge minimum d'admission à l'emploi.

Ces mesures permettront d'accroître les taux de scolarisation, de fréquentation et d'achèvement des études primaires et secondaires et de réduire les taux d'abandon scolaire afin d'éviter que les enfants ne soient soumis aux pires formes de travail des enfants.

S'il est fondamental de travailler sur le volet préventif, la situation en Iraq rend nécessaire un travail de fond sur le volet curatif. En effet, de nombreux enfants ont été enrôlés dans un conflit et en ont subi de sérieux traumatismes. Le gouvernement veillera dès lors à prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour soustraire les enfants aux groupes armés et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale. Toute information sur les mesures prises à cet égard et sur le nombre d'enfants soustraits aux groupes armés et réintégrés sera utilement transmise à la commission d'experts.

Le nombre important d'enfants ayant fait l'objet de mesures de privation de liberté nous pousse à insister auprès du gouvernement iraquien pour que les enfants soustraits aux groupes armés soient traités comme des victimes et non comme des délinquants.

Une intervenante a par ailleurs affirmé lors des discussions que des enfants faisant l'objet de mesures privatives de liberté sont placés en détention avec des adultes. Nous prions le gouvernement de bien vouloir transmettre des informations sur ce point et, plus généralement, sur les conditions de détention des enfants.

Si le gouvernement iraquien veille à faire cesser le plus rapidement possible les mesures de détention prises à l'égard des enfants, les informations relatives aux conditions de détention de ceux-ci permettront au gouvernement iraquien de prendre les mesures adéquates pour assurer la réintégration sociale de ces enfants.

Nous l'avons entendu, des faits sordides d'esclavage sexuel ont été rapportés par divers organismes. Le gouvernement veillera à prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour soustraire les enfants de moins de 18 ans à l'esclavage sexuel et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale. Le gouvernement n'ayant fourni aucune information dans son rapport à cet égard, il serait utile de faire parvenir des informations écrites à la commission d'experts sur les mesures spécifiques prises ainsi que sur le nombre d'enfants soustraits à l'esclavage sexuel et réhabilités.

En vue de réaliser l'ensemble de ces recommandations, nous demandons au gouvernement iraquien de solliciter l'assistance technique du BIT.

Membres employeurs – Nous saluons le caractère détaillé des informations fournies, que nous avons trouvées très utiles. Nous remercions également les autres orateurs qui ont pris la parole et nous pensons que, malgré la grande complexité de la question à l'examen, le débat a été fécond. L'élément central de ce cas est l'achat et l'utilisation d'enfants dans des conflits armés. Il y est également question d'enfants privés d'une éducation de base, poursuivis pour avoir participé à un conflit, traités comme des délinquants, enlevés et victimes d'exploitation et d'abus sexuels. Il n'est sans aucun doute de pire forme de travail des enfants que de les forcer à participer à des conflits armés. Il s'agit clairement de la violation la plus grave.

Il ressort clairement des discussions qu'il existe un large consensus quant à la gravité du présent cas et à la nécessité pour le gouvernement de prendre des mesures immédiates, tant en droit que dans la pratique, pour régler ces questions gravissimes. Les employeurs veulent également rappeler que l'utilisation d'enfants par Daech, l'EIL, ou les Forces de mobilisation populaire est tout aussi problématique. Si le groupe des employeurs reconnaît les défis auxquels le pays doit faire face, il ressort par ailleurs clairement du débat d'aujourd'hui et des interventions que les membres de la communauté internationale sont prêts à soutenir le gouvernement dans cette lourde tâche. Nous pensons qu'il s'agit là d'un exemple de la façon dont la communauté internationale peut s'unir pour s'attaquer à ce très grave problème. C'est pourquoi le groupe des employeurs exhorte on ne peut plus fermement le gouvernement de l'Iraq à recueillir et communiquer dans les plus brefs délais des informations sur les enquêtes menées, les poursuites engagées et les sanctions prises par les services répressifs nationaux dans le domaine des pires formes de travail des enfants. Nous exhortons le gouvernement à élaborer des politiques et un programme visant à assurer l'égalité d'accès à l'enseignement public et gratuit pour tous les enfants en prenant des mesures donnant immédiatement effet à l'engagement qu'il avait pris d'adopter des lois interdisant le recrutement d'enfants dans des conflits armés et de sanctionner de manière dissuasive ceux qui violent ces lois. Nous appuyons l'appel en faveur d'un plan d'action devant amener le gouvernement à cesser d'utiliser des enfants dans les forces militaires progouvernementales, que cette utilisation soit obligatoire ou volontaire.

Le groupe des employeurs prie instamment le gouvernement de compléter sans délai le projet de l'UNESCO intitulé «Eduquer un enfant» et d'autres projets par des mesures permettant à tous les enfants d'âge scolaire, en particulier les filles, les enfants des zones rurales et les enfants des zones touchées par la guerre, d'accéder à une éducation de base.

Le groupe des employeurs demande instamment au gouvernement de prendre sans délai des mesures efficaces pour faire en sorte que les enfants qui sont le plus souvent enrôlés contre leur gré et associés à des groupes armés ne soient pas traités injustement du seul fait de cette association, qu'ils ne soient pas traités comme des délinquants et que

tous bénéficient de moyens appropriés de réinsertion dans la société civile.

Le groupe des employeurs demande instamment au gouvernement d'identifier et d'aider sans délai les enfants qui ont été exploités et abusés sexuellement, en étant par exemple réduits en esclavage par des forces antigouvernementales ou progouvernementales, et de veiller à ce que leurs droits fondamentaux soient rétablis et respectés et que l'on accorde une attention particulière à leur intégration dans la société civile.

Le groupe des employeurs demande instamment au gouvernement de se prévaloir d'urgence de l'assistance technique du BIT pour continuer à s'acquitter des obligations qui lui incombent en vertu de la convention.

Enfin, le groupe des employeurs invite le gouvernement à la prochaine réunion de la commission d'experts qui se tiendra en novembre 2019 et le prie instamment de fournir des informations détaillées sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a déploré l'absence d'informations fournies par le gouvernement et le manque de progrès dans le pays.

Tout en reconnaissant la complexité de la situation et la présence de groupes armés et d'un conflit armé dans le pays, la commission a déploré la situation actuelle dans laquelle des enfants sont recrutés et utilisés par des groupes armés en tant que combattants, ainsi que dans des rôles d'appui, y compris en tant qu'esclaves sexuels.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu sur ce cas, la commission prie instamment le gouvernement d'agir immédiatement et efficacement pour éliminer les pires formes de travail des enfants, notamment:

- **de prendre d'urgence des mesures garantissant la démobilisation entière et immédiate de tous les enfants et de mettre un terme, dans la pratique, au recrutement forcé d'enfants dans les forces armées et les groupes armés;**
- **d'adopter des mesures législatives interdisant le recrutement d'enfants de moins de 18 ans en vue de leur utilisation dans un conflit armé;**
- **de prendre des mesures immédiates et effectives garantissant que des enquêtes approfondies sont menées et des poursuites engagées à l'égard de toutes les personnes qui recrutent de force des enfants en vue de leur utilisation dans un conflit armé, et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives sont imposées dans la pratique;**
- **de recueillir et de transmettre sans délai des informations et des statistiques sur les enquêtes menées, les poursuites engagées et les sanctions imposées en lien avec les pires formes de travail des enfants, d'après les mécanismes nationaux de contrôle;**
- **d'élaborer des politiques et des programmes visant à garantir l'égalité d'accès à une éducation gratuite, publique et obligatoire à tous les enfants, en prenant des mesures pour donner immédiatement effet à l'engagement qu'il avait pris d'instaurer des lois interdisant le recrutement d'enfants dans les conflits armés et imposant des sanctions dissuasives aux contrevenants;**
- **de compléter sans délai le projet de l'UNESCO «Eduquer un enfant» et d'autres projets par toute autre mesure nécessaire pour garantir l'accès de tous les enfants en âge d'aller à l'école à l'éducation de base, en particulier dans les zones rurales et dans les zones touchées par la guerre;**
- **de prendre sans délai des mesures efficaces pour garantir que les enfants qui ont été associés à des groupes armés, souvent contre leur gré, ne sont pas injustement traités, simplement au motif de leur association à ces groupes, et que tous bénéficient de moyens adéquats pour se réinsérer dans une société civile stable;**

- **de prendre des mesures efficaces pour identifier et aider sans délai les enfants victimes d'exploitation et de violences sexuelles, notamment d'esclavage sexuel.**

La commission encourage le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour avancer sur la voie de l'éradication totale des pires formes de travail des enfants, conformément à la convention n° 182.

La commission demande au gouvernement de faire rapport de manière détaillée sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations à la prochaine réunion de la commission d'experts, en novembre 2019.

KAZAKHSTAN (ratification: 2000)

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

Informations fournies par le gouvernement

Le ministère du Travail et de la Protection sociale de la population de la République du Kazakhstan (ci-après le ministère) saisit cette occasion pour exprimer son respect et sa gratitude à l'Organisation internationale du Travail, ainsi qu'à vous personnellement, et a l'honneur de vous adresser ses félicitations à l'occasion du centenaire de l'OIT.

Dans la perspective d'une longue et étroite coopération avec l'OIT, le 16 mai 2019 s'est tenue à Nur-Sultan, sous l'égide du XII^e Forum économique d'Astana (ci-après le forum) une conférence internationale commémorant le centenaire de l'OIT (ci-après la conférence) pour discuter du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail (ci-après le rapport).

Le forum est une des plus grandes et des plus importantes rencontres internationales se tenant chaque année avec la participation du Président de la République du Kazakhstan, de dirigeants du monde entier, d'experts internationaux, de représentants de gouvernements, du monde des affaires, de la communauté scientifique, des médias, etc. On y discute des questions socio-économiques les plus graves, des tendances mondiales, des nouveaux défis et des solutions pour les relever.

Plus de 200 délégués ont assisté à la conférence et, parmi les principaux orateurs figuraient la Vice-Première ministre de la République du Kazakhstan, M^{me} Gulshara Abdykalikova, le ministre de l'Emploi et des Relations du travail de la République d'Ouzbékistan, M. Sherzod Kudbiyev, et des représentants de l'Association internationale de la sécurité sociale, ainsi que d'autres organisations internationales, des représentants de gouvernements étrangers, des diplomates, des associations nationales et étrangères de travailleurs et d'employeurs.

La conférence a donné lieu à un échange de vues exhaustif et constructif sur les différents aspects soulignés dans le rapport. Après celle-ci ont été adoptées les recommandations de fond du rapport.

En outre, le 20 mai 2019, en application de la feuille de route pour la mise en œuvre des recommandations de l'OIT, le ministère a soumis au gouvernement de la République du Kazakhstan le projet de loi sur les «amendements et ajouts à certains textes législatifs de la République du Kazakhstan relatifs à des questions de travail» (ci-après le projet de loi).

Le projet de loi supprime l'obligation de verticalité des organisations syndicales, simplifie la procédure d'enregistrement, confère aux organisations syndicales le droit d'organiser, de mettre sur pied des manifestations avec des organisations internationales et de mettre en œuvre des projets visant à protéger les droits et intérêts des salariés, conformément à la législation de la République du Kazakhstan; il abolit aussi dans la législation nationale les dispositions régissant la participation de la Chambre nationale

des entrepreneurs de la République du Kazakhstan «Atamek» aux relations sociales et de travail.

Le ministère continuera de promouvoir le projet de loi qu'il soumettra ensuite à la *Majilis* du Parlement de la République du Kazakhstan.

Nous attachons beaucoup de prix aux activités de l'OIT pour son inestimable contribution et son assistance pour l'amélioration de la législation du travail et sur les questions sociales, sur l'emploi, la sécurité au travail et le dialogue social; une assistance technique qui se manifeste sous la forme de consultations, de recommandations et autres programmes de formation.

A cet égard, nous espérons que se poursuivra une coopération constructive axée sur le développement de partenariats internationaux dans le domaine du travail.

Le ministère profite de l'occasion pour réitérer l'assurance de sa plus haute considération à l'OIT.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Le Kazakhstan est Membre de l'OIT depuis 1992 et s'attache à remplir ses engagements, dans le respect des normes et des pratiques nationales. Depuis que nous travaillons avec l'OIT, le Kazakhstan a ratifié 24 conventions, qui ont été mises en œuvre par la législation nationale. Le BIT apporte son soutien au pays en lui fournissant conseils et assistance techniques. Les travaux menés par la mission de haut niveau qui s'est rendue dans le pays en mai 2018 ont débouché sur l'établissement d'une feuille de route pour la mise en œuvre des recommandations de la présente commission et de la commission d'experts concernant l'application de la convention. Dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route, une analyse de l'application de la loi sur les syndicats et de la loi sur la Chambre nationale des entrepreneurs (NCE) a été effectuée, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs à tous les niveaux – national, territorial et local notamment.

Une série de recommandations ont été préparées sur l'assistance et les procédures à suivre en vue de recevoir une aide financière de la part d'organisations internationales d'employeurs et de travailleurs. Des informations ont été communiquées à la commission d'experts à propos des associations de juges, des syndicats de sapeurs-pompiers et des syndicats du personnel pénitentiaire et sur les conventions collectives qui s'appliquent à ces catégories de travailleurs.

La feuille de route a été établie à la lumière de ces éléments. Un projet de loi de modification de la législation sur le travail a été préparé, et j'aimerais vous informer que ce texte a été remis le 20 mai dernier au Cabinet du Premier ministre et au secrétariat de la Présidence. Nous tenons une nouvelle fois à réaffirmer l'engagement du Kazakhstan vis-à-vis de l'OIT dans le domaine des relations sociales et des relations de travail. A cet égard, permettez-moi de vous faire part des mesures qui ont été prises pour répondre aux observations que nous avons reçues de la commission.

Premièrement, en ce qui concerne le droit de constituer des organisations sans autorisation préalable (refus d'enregistrement, réenregistrement et dissolution de certaines organisations): il y a actuellement trois organisations syndicales nationales, qui représentent environ trois millions de travailleurs, soit pratiquement la moitié des travailleurs salariés du Kazakhstan. Le pays compte 39 organisations syndicales sectorielles, ainsi que 19 organisations au niveau régional, 439 au niveau local et plus de 20 000 syndicats de premier degré.

En vertu d'un décret du ministère du Travail et de la Protection sociale de la population en date du 29 juin 2018, plus de 100 syndicats ont bénéficié de conseils d'experts sur la question de l'enregistrement et des activités des organisations syndicales. La législation du Kazakhstan, conformément à la convention, ne prévoit pas d'autorisation

préalable – ni de la part des pouvoirs publics ni de la part de l'entreprise – pour la constitution d'un syndicat. Les syndicats de premier degré n'ont pas besoin de s'enregistrer auprès du département du ministère de la Justice dont ils dépendent. Lorsqu'un syndicat souhaite acquérir la personnalité juridique et obtenir un numéro d'identification des entreprises, il doit s'enregistrer. Si quelque chose s'y oppose, l'organisme chargé de l'enregistrement rejette la demande et motive sa décision.

S'agissant du Congrès des syndicats libres du Kazakhstan (KSPK), il pourra présenter une nouvelle demande d'enregistrement lorsque tous les points problématiques recensés par l'organisme d'enregistrement auront été réglés – et la demande pourra être renouvelée autant de fois que nécessaire. Nous apporterons notre aide à tous les syndicats qui souhaitent s'enregistrer.

Le projet de loi que j'ai mentionné prévoit une simplification des procédures et une extension à un an (contre six mois actuellement) du délai accordé aux syndicats pour confirmer leur statut.

Deuxièmement, en ce qui concerne les observations sur le droit de constituer des organisations de son choix et d'y adhérer, les syndicats au Kazakhstan jouissent du droit de créer des organisations syndicales et de décider de leur statut, de leur structure et de leur domaine d'activité. Ils sont indépendants des organes de l'Etat, ne sont pas soumis à leur autorité et n'ont pas à leur rendre des comptes.

L'obligation de s'associer telle que prévue par la loi sur les syndicats était nécessaire pour permettre aux syndicats de mieux résoudre les problèmes qu'ils ont à traiter dans le cadre de leur mission de défense des intérêts des travailleurs. Les dispositions de cette loi faisaient des syndicats des partenaires sociaux forts dont l'avis, par conséquent, pesait pour la prise de décisions en matière sociale et du travail. Toutefois, compte tenu des observations formulées par l'OIT et de plusieurs consultations tripartites avec les partenaires sociaux, il a été décidé de revoir le système en place s'agissant des structures syndicales. A cette fin, un projet de loi de modification de certains textes législatifs de la République du Kazakhstan a été élaboré. Il prévoit la suppression de l'obligation de s'affilier à une organisation syndicale de niveau supérieur (modification des articles 12, 13 et 14 de la loi sur les syndicats), la simplification de la procédure de confirmation du statut syndical et le passage à un an du délai accordé aux syndicats pour confirmer leur statut d'organisation nationale, régionale ou sectorielle. Nous aimerions bénéficier de l'assistance technique du BIT sur les questions susmentionnées au moment où le projet de loi sera examiné au Parlement.

S'agissant de la participation du gouvernement à la NCE, troisièmement, des propositions de modification du Code du travail ont été formulées en vue de retirer à la NCE son pouvoir de représentation des employeurs aux niveaux national, sectoriel et régional. La période de transition de cinq ans s'est achevée en 2018; le gouvernement s'est retiré de la structure de fonctionnement de la NCE et ne dispose plus d'un droit de veto. Il n'a par conséquent aucun pouvoir d'influence sur les activités de la NCE. Celle-ci ne sera plus la représentante des employeurs et, de ce fait, ne siègera plus à la Commission tripartite sur le partenariat social ni dans d'autres organes. Elle ne fera plus partie des organisations sectorielles et ne sera plus signataire des accords sectoriels. Elle ne siègera plus non plus dans les commissions régionales. Ces changements sont prévus dans le projet de loi que j'ai évoqué plus haut et qui a été transmis au Cabinet du Premier ministre en mai dernier. Nous aimerions, sur ce point aussi, bénéficier de l'appui technique du BIT.

Quatrièmement, en ce qui concerne le droit des organisations d'organiser leurs activités et de formuler leurs programmes d'action: un projet de modification de l'article 176 du Code du travail portant sur le droit de faire

grève dans les installations dangereuses est en cours de préparation. Aux termes de cet article 176, les grèves sont considérées comme illégales dans les secteurs des chemins de fer, de l'aviation civile et des soins de santé, ainsi que dans les installations dangereuses. Le Code du travail prévoit néanmoins la possibilité de faire grève dans ces secteurs à condition que les services essentiels pour la population soient assurés, c'est-à-dire que la grève ne porte pas préjudice à l'ensemble de la population du territoire concerné et n'ait pas lieu dans des installations dangereuses.

Le cinquième commentaire porte sur la modification de l'article 402 du Code pénal. Cette question a été examinée en septembre 2018 lors d'une réunion entre différents services. La disposition a été modifiée et une peine de travail d'intérêt général a été introduite. Le gouvernement va poursuivre ses travaux à cet égard.

Le sixième commentaire concerne le droit des organisations de recevoir une aide financière d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs. Au Kazakhstan, rien ne s'oppose à ce que des actions de coopération et des activités visant à la formation des responsables syndicaux et au développement du secteur social et du travail soient financées par des organisations internationales; la seule exception concerne les activités anticonstitutionnelles qui portent atteinte à la souveraineté et à l'indépendance du pays. La résolution du gouvernement du 9 avril 2018 dresse une liste des organisations internationales ou étrangères fournissant un appui financier et des subventions; l'Organisation internationale du Travail, entre autres institutions, figure dans cette liste. Nous avons communiqué des explications écrites concernant la législation relative à la coopération avec les organisations internationales. Par ailleurs, le projet de loi que j'ai évoqué plus haut comporte une disposition sur le droit des syndicats de mener des activités avec des organisations internationales sur des projets visant à améliorer la situation des travailleurs de la République du Kazakhstan.

Je voudrais dire pour conclure que la République du Kazakhstan continuera de tout mettre en œuvre pour développer les institutions du partenariat social, afin de protéger les droits des travailleurs et des employeurs. Nous allons en outre procéder à la ratification de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994. Nous tenons une nouvelle fois à vous assurer que le gouvernement du Kazakhstan continuera de prendre toutes les mesures nécessaires pour atteindre l'objectif de garantir le plein respect de la convention n° 87.

Membres travailleurs – Le cas du Kazakhstan est un cas récurrent devant notre commission. En 2015, 2016 et 2017 déjà, la situation au Kazakhstan, quant à la conformité à la convention, a été examinée par notre commission. Une mission de contacts directs, une mission tripartite de haut niveau et une feuille de route plus tard, nous revoilà confrontés au cas du Kazakhstan. Et nul est besoin de préciser que la situation dans le pays reste, malgré tout cela, particulièrement préoccupante sur le plan de la liberté syndicale. Nous craignons que le pays ne prenne pas au sérieux les démarches entreprises jusqu'ici par l'OIT et qu'il n'y a pas de réelle volonté d'infléchir sa politique. Nous faisons déjà état lors des années précédentes de violences perpétrées à l'encontre de leaders syndicaux. Outre les violences déjà rapportées à l'encontre de certains leaders syndicaux, de nouvelles violences à l'égard de leaders syndicaux nous sont rapportées, plus précisément des violences à l'encontre du président d'un syndicat de travailleurs du complexe pétrolier et énergétique de la région de Karaganda.

Nous devons vivement déplorer que le gouvernement du Kazakhstan renoue sans cesse avec des pratiques contraires aux libertés fondamentales. A côté de ces faits de violence, les poursuites judiciaires à l'encontre de leaders syndicaux sont également un *modus operandi* répandu au Kazakhstan.

Le rapport fait état de la libération de MM. Eleusinov et Kushakbaev. C'est un pas dans la bonne direction. Nous soulignons néanmoins qu'ils font encore aujourd'hui, au même titre que M^{me} Kharkova, l'objet de restrictions fortes de leur liberté de mouvement et sont toujours frappés par l'interdiction d'exercer des activités syndicales.

Un certain nombre de points problématiques subsistent en lien avec la législation applicable au Kazakhstan. L'interdiction faite au personnel pénitentiaire et aux sapeurs-pompiers de constituer ou d'adhérer à une organisation syndicale pose problème. Le gouvernement du Kazakhstan affirme que seul le personnel qui a un grade (militaire ou de police) tombe sous cette interdiction. Il ne faudrait pas que le gouvernement du Kazakhstan use de cette justification afin de contourner et d'abuser de l'exception à la liberté de constitution et d'association pour la police et les forces armées contenue dans la convention.

Si tout le personnel pénitentiaire et tous les sapeurs-pompiers obtiennent un grade militaire ou de police, le gouvernement du Kazakhstan pourrait de facto les priver des droits et libertés consacrés par la convention. Il serait à cet égard intéressant de connaître la proportion de personnel gradé par rapport au personnel civil au sein de ces corps de métier. Il a par ailleurs toujours été considéré que les fonctions exercées par les pompiers et le personnel pénitentiaire ne justifient pas leur exclusion des droits et garanties inscrits dans la convention. Je vous renvoie sur ce point au paragraphe 69 de l'étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales.

Nous souhaitons également rappeler le principe de l'interprétation restrictive des dérogations à la liberté de constituer des organisations, tel que rappelé au paragraphe 67 de l'étude d'ensemble de 2012.

Il convient également dans le cas du Kazakhstan de rappeler le droit de constituer des organisations sans autorisation préalable. S'il peut être accepté que la constitution d'une organisation syndicale fasse l'objet d'un enregistrement, ce dernier ne peut pas être la condition préalable de l'exercice d'activités syndicales légitimes. Or, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les syndicats, le Kazakhstan a imposé l'enregistrement ou le réenregistrement des organisations syndicales et considère les activités syndicales d'une organisation non enregistrée comme illégales. Les procédures d'enregistrement ont le plus grand mal à aboutir et sont parfois à ce point longues qu'elles portent atteinte à la liberté syndicale. Le gouvernement refuse systématiquement d'enregistrer des organisations syndicales indépendantes, voire procède au démantèlement des organisations syndicales préalablement enregistrées.

Citons la Confédération des syndicats indépendants du Kazakhstan (KNPRK), par exemple. Après deux ans de tentative d'enregistrement sans succès, ce syndicat a une nouvelle fois tenté sans succès de s'enregistrer sous un nouveau nom, le KSPK. Ce syndicat a dû faire face à quatre refus successifs d'enregistrement sans justification sérieuse. A côté des difficultés d'enregistrement rencontrées par les organisations syndicales indépendantes, de nombreuses autres organisations syndicales, dont l'indépendance est plus douteuse, ont bel et bien été enregistrées sans difficultés.

Le gouvernement met en avant le fait d'avoir mis en place une ligne d'assistance téléphonique concernant les questions d'enregistrement des syndicats. Il nous revient cependant que cette ligne téléphonique n'a ni les capacités ni le mandat nécessaire pour régler les problèmes en la matière.

Les travailleurs doivent avoir le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. Or la législation impose l'obligation aux organisations syndicales sectorielles territoriales et locales de s'insérer dans une structure d'une organisation syndicale de niveau supérieur, et ce dans un délai de six mois après leur enregistrement. Nous

apprenons que le gouvernement projette d'allonger ce délai à un an. Cela n'est pas de nature à mettre la législation en conformité avec la convention.

Les organisations sectorielles doivent par ailleurs atteindre des seuils beaucoup trop contraignants pour pouvoir être fondées. Des seuils tels que, entre autres, inclure au moins la moitié des effectifs totaux des travailleurs du secteur ou couvrir le territoire de plus de la moitié des régions. Ces seuils sont trop élevés. Ils constituent une entrave à la constitution d'organisations syndicales et par conséquent au pluralisme nécessaire dans le paysage syndical. Pour être conformes à la convention, ces seuils devraient être fixés à un niveau raisonnable.

Au vu de ces éléments, il reste dès lors fondamental de rappeler que les travailleurs ont le droit de décider librement et en toute autonomie s'ils veulent ou non s'associer à une structure syndicale de niveau supérieur ou en devenir membres. Le gouvernement du Kazakhstan aurait dû avoir largement le temps, depuis 2015, de modifier la loi sur les organisations syndicales pour la mettre en conformité avec la convention. Force est de constater que ce n'est toujours pas le cas aujourd'hui. Les promesses faites et les engagements pris par le gouvernement ne suffisent plus.

La loi sur la Chambre nationale des entrepreneurs contient également des restrictions à la liberté d'association et d'organisation des organisations d'employeurs, en contradiction à la convention.

Ces différentes atteintes à la liberté syndicale mettent en péril l'une des valeurs fondatrices de l'Organisation internationale du Travail, à savoir le dialogue social. Tant les organisations de travailleurs que les organisations d'employeurs sont en effet soumises à des restrictions de leur liberté de s'organiser. Une indépendance pleine et entière des partenaires sociaux est nécessaire afin que ceux-ci puissent librement et efficacement représenter les intérêts de leurs membres.

La législation prévoit qu'un certain nombre d'entreprises peuvent tomber sous la catégorie d'entreprises qui mènent des activités dites «activités industrielles dangereuses». Le caractère flou de cette notion et la possibilité pour une grande majorité des entreprises de déclarer qu'elles exercent des activités industrielles dangereuses ne permettent pas de déterminer avec précision quelles activités sont précisément visées par cette disposition. Cette incertitude implique, dans la pratique, que la plupart des actions menées par les syndicats peuvent être considérées comme illégales et revient à nier le droit de grève dans de très nombreuses entreprises.

La convention implique pourtant le droit des organisations d'organiser leur activité et de formuler leurs programmes d'action. Cette convention est pour nous le cœur du droit de grève et, nous le savons pertinemment, le droit de grève est le fondement même d'un exercice plein et entier de la liberté syndicale. La législation du Kazakhstan entrave de manière déraisonnable l'exercice plein et entier du droit de grève dans de trop nombreuses entreprises. La limitation du droit de grève ne peut être admise que pour les services essentiels. Les services essentiels doivent être entendus comme les services 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. Nous espérons que le gouvernement donnera enfin une suite sérieuse aux recommandations que nous pourrions lui adresser à l'issue de nos discussions.

Des leaders syndicaux ont été condamnés et emprisonnés sur la base de l'article 402 du Code pénal, qui réprime pénalement le fait de poursuivre une grève déclarée illégale par un tribunal, avec des peines allant jusqu'à un an d'emprisonnement, voire trois dans certains cas. Nous souhaitons fortement insister sur le fait qu'un travailleur ayant participé à une action syndicale de manière pacifique n'a fait qu'user d'un droit fondamental et, par conséquent, ne

doit pas être passible de sanctions pénales. Comme l'a déjà précisé l'étude d'ensemble de 2012, de telles sanctions ne sont envisageables que si, à l'occasion de l'action syndicale, des crimes ou délits sont commis, et ce exclusivement en application des textes punissant de tels faits.

Nous apprenons que, après une réunion à laquelle tous les organismes publics intéressés étaient invités, le gouvernement a l'intention de confier l'examen de la révision de cet article du Code pénal au groupe de travail interinstitutionnel du bureau du procureur. L'implication des partenaires sociaux sur de telles questions nous paraît également essentielle.

Enfin, la législation prévoit toujours une interdiction pour les organisations syndicales d'accepter une aide financière «directe» d'organisations internationales. Les projets et activités de coopération conjoints seraient quant à eux tout à fait autorisés en pratique. Les informations transmises par la Confédération syndicale internationale (CSI) font néanmoins état de refus de la part des autorités d'enregistrer des organisations syndicales pour la seule raison de leur affiliation à des organisations syndicales internationales, sans qu'il soit question d'un financement direct. La législation et la pratique ne sont donc toujours pas conformes à l'article 5 de la convention.

Le gouvernement affirme avoir émis des recommandations aux organisations syndicales en ce qui concerne la réception de financements d'organisations internationales. Il sera utile de pouvoir en prendre connaissance par écrit et il conviendra qu'elles respectent les principes de la convention.

Membres employeurs – J'aimerais remercier le délégué gouvernemental pour les commentaires formulés devant notre commission aujourd'hui. Je relève tout d'abord que la convention a été ratifiée par le Kazakhstan en 2000 et que, comme le porte-parole des travailleurs l'a souligné, ce cas a fait l'objet de 10 observations de la part de la commission d'experts depuis 2006. Il a été examiné à trois reprises par la Commission de la Conférence, notamment en 2015, 2016 et 2017, pour ne pas remonter plus loin dans le temps.

Lors de la Commission de la Conférence de 2017, le groupe des employeurs a fait observer que, malgré les orientations très claires de la Commission de la Conférence en 2015 et 2016, et nonobstant les préoccupations de longue date soulevées par la commission d'experts depuis 2006, il apparaissait que le gouvernement n'avait toujours rien fait pour résoudre les problèmes graves liés à la liberté syndicale des organisations de travailleurs et d'employeurs, et en particulier s'agissant de la liberté de constituer des organisations de leur choix sans autorisation préalable du gouvernement et de s'y affilier.

Lors de cette même session, les membres employeurs ont exprimé leur vive inquiétude devant le fait que le gouvernement n'avait toujours rien fait pour que la loi de 2013 sur la Chambre nationale des entrepreneurs prévoie la pleine autonomie et indépendance des organisations d'employeurs, sans ingérence de la part du gouvernement. Ils ont fait observer avec une grande préoccupation que la loi avait pour effet d'entraver la liberté et l'indépendance des organisations d'employeurs en particulier, et que le fait que le gouvernement ne fasse rien pour modifier le texte était extrêmement problématique.

A la suite de la visite au Kazakhstan, en mai 2018, d'une mission de haut niveau de l'OIT, le gouvernement a adopté une feuille de route dans laquelle il s'engageait à prendre des mesures concrètes pour remédier aux problèmes de non-conformité avec la convention et qui prévoyait la poursuite de l'assistance technique du BIT.

Par ailleurs, pour ce qui est spécifiquement des questions de liberté syndicale concernant les organisations d'employeurs, et en particulier la NCE, le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT a effectué une

mission technique au Kazakhstan en janvier 2019, dans l'objectif spécifique de discuter avec les ministères concernés des modifications à apporter à différentes lois touchant à la NCE. Un accord de base a été conclu pendant la mission sur les modifications nécessaires, mais le gouvernement s'est malgré tout, dans une intervention postérieure, refusé à reconnaître la nécessité de la plupart des modifications du cadre législatif qui étaient proposées. Nous croyons savoir par ailleurs que le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT a apporté une assistance technique au gouvernement sur les problèmes non résolus de liberté syndicale concernant les organisations de travailleurs.

Il apparaît donc clairement que plusieurs départements du BIT sont intervenus dans le cadre d'une coopération constante et constructive visant à renforcer la connaissance de ces questions au sein du gouvernement du Kazakhstan.

Au vu de ces activités et de l'absence persistante de progrès, nous, membres employeurs, devons commencer notre intervention cette année en exprimant une nouvelle fois notre profonde préoccupation devant le fait que le gouvernement ne s'acquitte toujours pas de son obligation de garantir dans la loi de 2013 sur la NCE que les organisations d'employeurs se constituent et fonctionnent en pleine autonomie. La loi doit prévoir que les organisations d'employeurs peuvent se former et fonctionner en toute indépendance, sans ingérence du gouvernement. La création de la NCE, qui est l'une des dispositions de cette loi, constitue un obstacle sérieux à la liberté d'association des organisations d'employeurs et, de l'avis du groupe des employeurs, pose de graves problèmes s'agissant du non-respect persistant des obligations incombant au gouvernement au titre de la convention.

En conséquence, les employeurs considèrent que le cadre législatif, et notamment la loi sur la Chambre nationale des entrepreneurs, qui a porté création de la NCE en tant que structure avec affiliation obligatoire et ayant le monopole de la représentation des employeurs, reste problématique et préoccupant. Les déclarations du gouvernement aujourd'hui, qui affirme qu'il s'est retiré de la NCE et qu'il n'a plus de pouvoir d'influence sur les activités de la structure, ne viennent pas tempérer nos inquiétudes. Sans vouloir offenser quiconque, ces informations ne sont de toute évidence pas exactes.

Devant la situation de restriction à la liberté syndicale des employeurs qui persiste maintenant depuis plus de cinq ans, et en l'absence manifeste de progrès en vue d'y remédier, le groupe des employeurs se voit contraint de demander au gouvernement de préparer de toute urgence, en consultation étroite avec les partenaires sociaux, à savoir les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, libres et indépendantes, des modifications de la loi sur la NCE visant à garantir que les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent constituer des organisations de leur choix et s'y affilier, sans ingérence du gouvernement. Ce point est pour nous d'une importance cruciale.

Nous observons en outre un certain nombre de problèmes s'agissant de l'ingérence du gouvernement dans la constitution et la création des organisations de travailleurs et dans l'exercice de leur liberté syndicale. Le porte-parole des travailleurs les a évoqués pour la plupart et, de l'avis des employeurs, les informations fournies jusqu'à présent montrent qu'il existe bel et bien toujours des obstacles en ce qui concerne l'enregistrement des syndicats. Le gouvernement devrait par conséquent, en consultation avec les partenaires sociaux représentatifs, passer en revue ces obstacles afin de trouver des solutions permettant de donner pleinement effet au droit de constituer des organisations sans autorisation préalable, conformément à l'article 2 de la convention.

De plus, les employeurs relèvent que certains aspects de la loi sur les syndicats sont toujours contraires au droit des travailleurs de décider de façon autonome si leur syndicat doit s'affilier ou non à une organisation syndicale nationale. Certains éléments de la loi en vigueur leur retirent de fait ce pouvoir de décision.

Un autre de sujet de préoccupation a trait au seuil élevé, qui entrave sérieusement semble-t-il le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et d'adhérer à ces organisations. Nous exprimons en conséquence nos inquiétudes sur ces points.

Ce cas pose aussi une question liée au droit des organisations de recevoir une aide financière d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs. Le problème est ici que la loi ne comporte pas de disposition autorisant les organisations de travailleurs et d'employeurs à pouvoir bénéficier, à des fins normales et légales, de l'aide financière ou d'autres formes d'aide d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Par conséquent, nous prenons note de l'indication du gouvernement selon laquelle un projet de recommandation sur l'octroi d'une assistance financière par les organisations internationales a été préparé. Nous souhaitons toutefois souligner à cette occasion qu'il est essentiel que la loi précise cette question de manière absolument claire; nous demandons en outre au gouvernement de bien vouloir apporter des précisions sur le statut juridique de la recommandation, ainsi que sur son contenu.

Enfin, je relève que le gouvernement a présenté des commentaires en réponse aux observations de la commission d'experts concernant les grèves dans l'industrie manufacturière et les autres industries dangereuses. Je prends note aussi de la déclaration de M. Leemans à cet égard. Nous dirons simplement à ce stade que les observations de la commission d'experts ayant trait aux dispositions du Code du travail, de la loi sur la protection civile et du Code pénal concernent exclusivement des questions liées au droit de grève.

Dans le présent cas, des observations ont été formulées à propos des grèves dans des entreprises qui exploitent des installations de production dangereuses, qui sont considérées comme illégales, et des sanctions prévues pour l'infraction d'incitation à poursuivre une grève déclarée illégale par le tribunal.

Les employeurs rappellent leur position bien connue selon laquelle la convention n° 87 ne traite pas expressément du droit de grève; par conséquent, il n'existe pas de consensus au sein de cette commission concernant sa capacité à donner des orientations au gouvernement sur ces points. Nous soulignons aussi que le groupe des employeurs n'est pas le seul à considérer que la convention n° 87 ne traite pas expressément du droit de grève. Cette position a aussi été mise en évidence dans une déclaration faite par le groupe gouvernemental lors d'une session du Conseil d'administration en 2015. De ce fait, comme il n'y a pas de consensus sur ce point, nous n'examinerons pas la question plus avant et laisserons au gouvernement toute latitude pour traiter ces problèmes de la manière qui lui semble appropriée.

Pour conclure ces commentaires liminaires, le groupe des employeurs tient à insister sur le fait qu'il est vraiment temps maintenant de passer à l'action concrète. L'OIT et ses différents organes, de même que les partenaires sociaux, ont fait preuve de bonne volonté et de bonne foi, et le gouvernement doit maintenant, sans plus attendre, remédier à ces problèmes qui représentent une atteinte grave au libre fonctionnement des organisations indépendantes de travailleurs et d'employeurs.

Membre travailleur, Kazakhstan – Je voudrais m’arrêter sur les points qui sont les plus importants aux yeux des syndicats. Je souhaite tout d’abord faire observer que nous, la Fédération des syndicats de la République du Kazakhstan (FPRK), défendons toujours la solidarité entre les syndicats et appuyons les campagnes des organisations syndicales.

En avril, nous avons été officiellement invités à nous mobiliser en faveur de nos collègues MM. Eleusinov et Kushakbaev et, grâce à nos efforts, le tribunal a décidé de remettre en liberté ces deux militants. Le 18 mai 2018, la FPRK s’est associée à la plainte déposée auprès de l’OIT par la Confédération syndicale internationale (CSI). Nous soutenons les engagements pris par le gouvernement et espérons que la législation continuera de s’améliorer. En octobre 2018, la FPRK a lancé officiellement un appel aux autorités chargées du maintien de l’ordre, en signe de soutien aux responsables syndicaux de la KNPRK. En ce qui concerne les situations que nous avons évoquées aujourd’hui, nous sommes particulièrement préoccupés par le sort de notre collègue M. Senyavsky, qui a fait l’objet d’une agression. Il est pour nous très important que les personnes impliquées soient traduites en justice.

Je tiens ensuite à dire que la FPRK met tout en œuvre pour promouvoir et appliquer les principes et les normes de l’OIT. A la suite de la visite de haut niveau, le gouvernement et les partenaires sociaux ont élaboré une feuille de route pour la mise en œuvre des recommandations de la commission figurant dans l’observation sur l’application de la convention. La FPRK a travaillé avec d’autres représentants, notamment deux dirigeantes syndicales, M^{me} Kharkova et M^{me} Belkina, à un projet de modification de la législation visant à mettre la pratique en conformité avec la convention, comme l’a évoqué aujourd’hui le représentant gouvernemental.

De nouvelles propositions de modification de la loi sur les syndicats et d’autres textes de loi ont été élaborées à la lumière de la discussion commune et des travaux réalisés lors du séminaire tenu les 4 et 5 septembre 2018 avec l’OIT. Le projet a été envoyé au ministère du Travail. La FPRK a participé au groupe de travail qui a rédigé le texte du projet. Les modifications proposées concernent la simplification de la procédure d’enregistrement des syndicats, la suppression de l’obligation faite aux syndicats de s’affilier à une autre organisation et la participation des organisations internationales aux activités des syndicats.

Nous avons pris connaissance aujourd’hui d’un certain nombre de propositions du gouvernement. Nous avons de notre côté fait des suggestions qui n’ont pas été retenues dans le projet de loi; elles portaient sur l’exercice du droit de grève et les conventions collectives. Nous pouvons à mon avis reconnaître que les modifications qui sont en train d’être apportées à la loi sur les syndicats peuvent imprimer un véritable élan qui permettra une meilleure application de la convention au Kazakhstan.

Nous avons récemment soulevé la question de la nécessité de ratifier d’autres conventions de l’OIT. Nous n’avons pas ratifié un grand nombre d’instruments depuis la chute de l’Union soviétique. Nous sommes d’avis que le gouvernement devrait tout mettre en œuvre pour ratifier cinq conventions qui sont absolument essentielles pour le pays: la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981; la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l’agriculture, 2001; la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; et la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970. La ratification de ces conventions nous permettra d’améliorer la législation du travail et la législation en matière sociale et de renforcer la protection juridique des travailleurs ainsi que les garanties dont ils bénéficient.

Nous espérons que le gouvernement va cette fois-ci réagir de manière responsable et s’acquitter des obligations qui lui incombent, et que tous les points qui ont été convenus, inscrits sur la feuille de route et adoptés à la suite de la visite de la mission de haut niveau seront mis en œuvre. Nous avons le ferme espoir que toutes ces dispositions verront le jour dans la pratique.

Membre employeur, Kazakhstan – Je voudrais revenir sur les informations que nous avons entendues sur l’importance de la convention pour les organisations d’employeurs. La réduction des activités de la NCE a été suivie d’une réduction des activités des organisations d’employeurs. La loi nous empêchait de mener à bien le travail que nous voulions accomplir. Avant la création de la NCE au Kazakhstan, des initiatives avaient été lancées en vue de rassembler en une seule structure les différentes organisations d’employeurs. Nous y étions opposés et nous avons tenté de saisir le Parlement et le ministère de cette question, mais hélas le processus législatif est extrêmement lent et certains ministres n’ont pas pu mener à bien ces travaux avant que leur mandat ne s’achève. La lenteur des procédures a eu à mon avis des conséquences néfastes sur la capacité à mettre en œuvre la convention. Je pense que les activités liées à la modification du cadre juridique vont se poursuivre avec l’arrivée du nouveau ministre. Certains éléments de la loi ont été supprimés. Il est très important à mon sens de passer la vitesse supérieure dans ce processus. Je me réjouis que des représentants de l’OIT viennent dans le pays pour y rencontrer les partenaires sociaux et examiner l’application de la convention. Ce processus a permis de faire émerger un certain nombre de propositions qui recueillent l’agrément des employeurs. Tous les éléments figurant dans ces documents doivent bien entendu être maintenus traduits dans la pratique par le gouvernement. Nous espérons que le premier pas enclenchera un processus permettant d’aller de l’avant et que tout cela aura des conséquences sur la loi sur les syndicats et la loi sur la NCE. Ces textes limitent la capacité des organisations, et notamment des organisations d’employeurs, d’exercer librement leurs droits. Je pense que les processus qui sont lancés vont se poursuivre et s’achèveront cette année. Notre coopération tripartite nous permettra de progresser plus efficacement dans le processus législatif. Une organisation unique telle que la NCE travaille pour les entrepreneurs, mais ne peut véritablement œuvrer dans le domaine des relations de travail. Je pense que les changements intervenus vont nous rapprocher d’une application conforme de la convention.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m’exprime au nom de l’Union européenne (UE) et de ses Etats membres. La Norvège, pays membre de l’Association européenne de libre-échange (AELE), s’associe à cette déclaration. Nous sommes très attachés aux droits de l’homme, notamment à la liberté syndicale et au droit d’organisation des travailleurs et des employeurs, et nous reconnaissons le rôle important que joue l’OIT dans l’élaboration, la promotion et le contrôle de l’application des normes internationales du travail.

Les relations entre l’UE et le Kazakhstan s’inscrivent dans le cadre de l’Accord de partenariat et de coopération renforcé. Cet accord, qui nous a permis de consolider notre coopération bilatérale, comprend des engagements en vue de donner réellement effet aux conventions fondamentales de l’OIT.

Le cas du Kazakhstan, dont la situation au regard de la convention a fait l’objet d’une discussion en 2016 et en 2017, est en train de devenir récurrent devant notre commission. Celle-ci a demandé à plusieurs reprises au gouvernement de modifier la loi sur les syndicats, et notamment ses dispositions qui limitent le droit des travailleurs de constituer des organisations syndicales de leur choix et d’y adhérer, ainsi que certaines dispositions du Code du travail, de la Constitution et du Code pénal.

Il est positif que, à la suite des recommandations formulées par la commission, une mission de haut niveau de l'OIT se soit rendue sur place en mai 2018, et nous prenons note avec intérêt de l'établissement à cette occasion d'une feuille de route prévoyant un certain nombre de mesures à prendre en vue de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'experts. Nous regrettons toutefois l'absence persistante de progrès en ce qui concerne la liberté syndicale et le droit d'organisation dans le pays, notamment pour ce qui est du droit de grève, en dépit des demandes répétées de notre commission.

Tout en saluant la remise en liberté des deux dirigeants syndicaux arrêtés en 2017, nous exprimons notre profonde préoccupation face aux informations faisant état de la poursuite des actes de harcèlement et d'intimidation à l'encontre de syndicalistes et des violations de leurs droits humains fondamentaux. Nous pensons notamment à l'agression physique, en novembre 2018, du dirigeant de la section du syndicat des travailleurs du secteur énergétique et pétrolier de la région de Karaganda et prenons note des informations selon lesquelles les responsables syndicaux remis en liberté se sont vu interdire d'exercer des activités syndicales.

Nous sommes également préoccupés par le fait que certains syndicats n'ont pas encore été autorisés à s'enregistrer. Nous pensons en particulier à la KNPRK, qui a été dissoute et qui, du fait de la nouvelle loi sur les syndicats, n'a toujours pas pu s'enregistrer ou se réenregistrer. Nous prions donc le gouvernement d'examiner avec les partenaires sociaux les difficultés identifiées par les syndicats et de garantir le droit des travailleurs de constituer des organisations sans autorisation préalable du gouvernement. L'examen devrait porter notamment sur la possibilité de faciliter le processus d'enregistrement ou de réenregistrement des syndicats et revoir la disposition prévoyant l'affiliation obligatoire.

Nous souhaitons réaffirmer qu'un environnement propice au dialogue et à la confiance entre les employeurs, les travailleurs et le gouvernement est essentiel pour la stabilité sociale et économique et contribue à jeter les fondements d'une croissance solide et durable et de sociétés inclusives.

Sur la base des considérations qui précèdent, nous renouvelons les demandes qui ont été faites en 2017:

- Nous demandons au gouvernement du Kazakhstan de respecter le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et d'y adhérer. Pour garantir le plein respect de ce droit, nous demandons instamment au gouvernement de modifier sans plus attendre la loi sur les syndicats adoptée en 2014, et en particulier les articles 11(3), 12(3), 13(2) et (3) et 14(4), en consultation avec les partenaires sociaux.
- Les employeurs ont eux aussi le droit de constituer des organisations de leur choix et d'y adhérer. Comme cette commission l'a répété plusieurs fois, nous prions instamment le gouvernement de modifier la loi sur la Chambre nationale des entrepreneurs et toute autre législation pertinente de manière à garantir l'autonomie et l'indépendance des organisations d'employeurs libres et indépendantes au Kazakhstan.
- Nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures pour faire en sorte que le droit de grève soit pleinement respecté dans le pays et de modifier à cette fin le Code du travail de 2015 ainsi que l'article 402 du Code pénal, comme il s'est plusieurs fois engagé à le faire devant cette commission. Nous le prions de fournir des informations sur la réforme de la législation et de la procédure pénales visant à garantir qu'aucune sanction pénale n'est imposée à un travailleur pour le seul fait d'avoir exercé pacifiquement son droit de grève.

- Enfin, nous invitons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires – conformément au rapport de la commission d'experts de cette année – en vue d'autoriser les organisations de travailleurs et d'employeurs à recevoir l'aide financière d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Nous nous réjouissons d'apprendre que le gouvernement prépare une loi de modification de la loi sur les syndicats. Nous invitons le gouvernement à continuer de solliciter l'assistance technique du BIT afin de mener à bien les réformes nécessaires et s'assurer que les modifications législatives satisfont aux exigences des conventions de l'OIT.

Dans la pratique, nous attendons de la part du gouvernement qu'il n'empêche pas l'enregistrement des syndicats indépendants, qu'il respecte le droit d'organisation et la liberté syndicale des travailleurs, notamment le droit de grève, et qu'il mette un terme aux arrestations de syndicalistes dans le pays ainsi qu'aux actes de harcèlement et d'intimidation à leur encontre. Nous continuerons de suivre de près la situation et restons résolument attachés à la coopération et au partenariat avec le Kazakhstan.

Membre gouvernementale, Etats-Unis – Les Etats-Unis s'inquiètent vivement des obstacles qui entravent de manière persistante l'exercice de la liberté syndicale au Kazakhstan. Nous sommes en particulier préoccupés par le fait que le gouvernement n'a pas mis en place de changement significatif en vue de remédier à cette situation.

La commission examine ce cas tous les ans depuis 2015 – sauf en 2018, année où une mission tripartite de haut niveau s'est rendue dans le pays. Au fil des années, le gouvernement n'a mis en œuvre aucune des recommandations formulées par les organes de contrôle. Du fait de cette inaction, les violations des droits des travailleurs et des employeurs se poursuivent au Kazakhstan.

Cela est particulièrement préoccupant compte tenu des allégations de violences, des restrictions imposées aux activités syndicales et des manœuvres d'intimidation à l'encontre de syndicalistes, qui sont actuellement visés par des poursuites pénales infondées. Nous sommes nous aussi profondément préoccupés par les informations faisant état de coups et blessures infligés au responsable syndical Dmitriy Senyavskiy et aimerions disposer d'informations supplémentaires à propos de l'avancement de l'enquête. Nous sommes aussi inquiets de la procédure pénale dont fait l'objet actuellement le dirigeant syndical Yerlan Baltabay. Tout en nous félicitant de la remise en liberté d'Amin Eleusinov et de Nurbek Kushakbaev en 2018, nous déplorons que ces responsables, ainsi que Larisa Kharkova, restent sous le coup d'une interdiction de prendre part à des activités syndicales et que des restrictions soient toujours imposées à la liberté de circulation de M^{me} Kharkova.

Nous avons appris avec satisfaction en juillet 2018 que la Fédération des syndicats du Kazakhstan, le gouvernement, l'OIT et des représentants de syndicats indépendants avaient commencé à préparer des modifications législatives en vue de mettre la législation du Kazakhstan en conformité avec la convention, comme le prévoit la feuille de route pour le Kazakhstan établie par l'OIT. Peu de progrès ont hélas été accomplis depuis lors en vue d'inscrire effectivement dans l'appareil législatif ces dispositions à l'état de projet. Le gouvernement a annoncé qu'un projet de loi avait été finalisé en mai 2019 et nous nous en réjouissons. Nous l'invitons à fournir à la commission des informations supplémentaires concernant la portée et le statut de la loi, ainsi qu'à communiquer un exemplaire du projet de loi pour que l'OIT et ses membres puissent l'examiner.

A cet égard, nous prions instamment le gouvernement de prendre les mesures suivantes en vue de mettre le Kazakhstan en conformité avec la convention:

- mener une enquête exhaustive sur tous les actes de violence perpétrés contre des dirigeants syndicaux;

- mettre un terme au harcèlement des responsables syndicaux et à toute ingérence dans les activités des organisations de travailleurs et d'employeurs;
- déposer devant le Parlement un ou des projets de loi visant à mettre le Code du travail, la loi sur les syndicats, le Code pénal et la loi sur la Chambre nationale des entrepreneurs en conformité avec la convention.

Le temps est maintenant venu pour le gouvernement de prendre des mesures concrètes en vue de mettre en œuvre les recommandations des organes de contrôle de l'OIT. Nous prions instamment le gouvernement de traiter immédiatement les questions en suspens concernant la liberté syndicale dans le pays, en étroite collaboration avec l'OIT et les partenaires sociaux.

Observateur, CSI – Je m'exprime au nom des membres de la KNPRK. La confédération et ses organisations membres ont été dissoutes dans le cadre d'une procédure en justice entamée par le gouvernement. Les documents juridiques et financiers de la confédération ont été saisis, ce qui constitue une violation manifeste de l'article 5 de la Constitution du Kazakhstan et de la convention.

Par ailleurs, les tribunaux ont décidé de condamner des dirigeants syndicaux: Larisa Kharkova, Amin Eleusinov et Nurbek Kushakbaev, qui s'est vu décerner le prix Arthur Svensson des droits syndicaux. En outre, certains camarades ont été renvoyés, ou en tout cas licenciés, de leur travail – il s'agissait là de se débarrasser spécifiquement de membres de notre syndicat.

Le gouvernement ne met pas en œuvre les mesures convenues dans la feuille de route établie en concertation avec l'OIT. Une nouvelle action au civil a par ailleurs été intentée contre Larisa Kharkova, et des poursuites pénales ont été ouvertes contre Yerlan Baltabay, le président du syndicat indépendant des travailleurs du secteur pétrolier et énergétique.

Le gouvernement continue de détruire les syndicats indépendants. Il force les employeurs à ne pas signer de convention collective. Il use de l'intimidation contre les travailleurs salariés et entrave la création de nouveaux syndicats ou l'adhésion à des syndicats qui se réclament de la KNPRK ou de ses organisations membres. Nous demandons à la commission d'exiger du gouvernement du Kazakhstan qu'il mette immédiatement en pratique la feuille de route établie avec la mission de haut niveau de l'OIT, qu'il rende sa législation et sa pratique conformes à la convention, qu'il mette un terme aux poursuites administratives et pénales contre les militants syndicaux et qu'il cesse de s'ingérer dans les affaires internes des organisations syndicales.

Membre gouvernante, Chine – Le gouvernement chinois a suivi avec attention l'intervention du représentant du gouvernement du Kazakhstan. Nous observons que le gouvernement a fait de gros efforts pour mettre en œuvre la convention, notamment en menant un dialogue approfondi avec les partenaires sociaux et en établissant une ligne d'assistance téléphonique. Nous relevons en outre que le gouvernement écoute attentivement les propositions des partenaires sociaux et de l'OIT et continuera à réviser sa législation. La Chine soutient avec force le dialogue entre le Kazakhstan et les partenaires sociaux et souhaite que la convention soit mieux appliquée. Nous appelons de nos vœux, en outre, une assistance renforcée de la part du BIT.

Membre travailleur, Etats-Unis – Les membres travailleurs canadiens appuient notre déclaration. Il y a un an, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) a demandé la suspension des avantages commerciaux accordés au Kazakhstan dans le cadre du Système généralisé de préférences (SGP) des Etats-Unis. Cette démarche faisait suite à des observations antérieures concernant le manquement persistant du Kazakhstan à ses obligations de protection et de respect de la liberté syndicale. Depuis la répression brutale d'une grève

dans le secteur pétrolier en 2011, qui a fait au moins 17 morts et plusieurs dizaines de blessés parmi les syndicalistes, le gouvernement a engagé, maintenu et multiplié des mesures législatives et pratiques qui privent les travailleurs des droits consacrés par la convention. Depuis cette grève, le gouvernement s'est employé systématiquement et continuellement à incriminer les syndicats indépendants et à éliminer tous les syndicats officiellement reconnus.

Outre les lois sur lesquelles d'autres intervenants se sont exprimés et l'annulation forcée de l'enregistrement de nombreux syndicats indépendants et de la KNPRK, les employeurs et le gouvernement se sont entendus pour destituer des dirigeants syndicaux démocratiquement élus et les remplacer par des dirigeants désignés par l'employeur. Par ailleurs, des mesures radicales ont été prises par le gouvernement pour empêcher l'exercice du droit de grève. Depuis 2012, les autorités ont fait un usage excessif de la force pour enrayer les grèves, ce qui a causé au moins 12 morts; elles ont arrêté des travailleurs du secteur pétrolier ainsi que des détracteurs du gouvernement qui s'étaient exprimés ouvertement et ont engagé des procédures contre eux. La plupart d'entre eux ont été condamnés et auraient subi des tortures.

Comme cela ressort des demandes présentées dans le cadre du SGP, des membres de la famille de Larisa Kharkova, présidente de la KNPRK, d'autres responsables de fédérations indépendantes et des personnes soupçonnées d'être associés à cette dernière, ont fait état de menaces et d'actes d'intimidation perpétrés par la police et par des inconnus. M^{me} Kharkova, qui a déjà purgé deux ans de la peine d'emprisonnement de quatre ans qui lui a été infligée, reste confinée à Shymkent et fait l'objet d'une assignation à résidence stricte et d'une surveillance constante.

Les actes de représailles contre l'attachée de presse de la fédération, Lyudmila Ekzarkhova, sont montés d'un cran après le dépôt de la demande de l'AFL-CIO en 2017: son conjoint a été pris pour cible, harcelé puis finalement expulsé. Le gouvernement a instauré un climat de peur autour des responsables de syndicats indépendants et des personnes qui ont un lien avec eux.

Le gouvernement a poursuivi sa politique de harcèlement et de mise en cause des fédérations indépendantes et des principaux syndicats sectoriels qui ont manifesté leur indépendance. En octobre 2018, la police a perquisitionné au domicile de Yerlan Baltabay, dirigeant du syndicat des travailleurs du pétrole et de l'énergie affilié à la KNPRK qui a été dissoute. Le gouvernement a engagé contre lui toute une série d'actions policières et judiciaires très similaires à celles dirigées contre Larisa Kharkova, alors que le dossier de cette dernière ne comportait aucune preuve crédible et que les poursuites à son encontre violaient la procédure pénale au Kazakhstan. Le 28 février 2019, le gouvernement a dissous le syndicat du secteur de l'énergie dirigé par Yerlan Baltabay car ses statuts n'avaient pas été modifiés conformément à la loi de 2014 sur les syndicats, bien que le syndicat ait tenté en vain à cinq reprises depuis 2015 de se réenregistrer. Les syndicats indépendants qui refusent de céder à la pression du gouvernement s'exposent à ce genre d'agression.

En février 2019, Kuspan Kosshigulov, qui est parmi nous aujourd'hui, a pris la parole au nom des syndicats indépendants du Kazakhstan au Congrès mondial de la CSI organisé en décembre 2018. Il a été agressé et arrêté dans un train, avant d'être conduit à un poste de police pour interrogatoire et examen avec son enfant de 8 ans dans les semaines qui ont suivi le congrès. Le syndicat et les autres organisations proches y voient un acte de représailles pour la participation de Kuspan au congrès de la CSI.

Le gouvernement doit apporter des changements significatifs à la législation et mettre fin aux pratiques antisyndicales afin de garantir la liberté syndicale des militants indépendants, comme l'exige la convention.

Membre gouvernementale, Canada – Le Canada remercie le gouvernement du Kazakhstan pour les informations qu’il a communiquées aujourd’hui. Considérant le Kazakhstan comme un partenaire de premier plan dans de nombreux domaines de la coopération internationale, le Canada compte poursuivre cette collaboration fructueuse pendant de nombreuses autres années. Nous constatons que le Kazakhstan continue de déployer des efforts considérables pour améliorer le niveau de vie de sa population, des efforts particulièrement importants en ce moment crucial où le Président Tokayev, qui a été élu ce mois-ci, succède au premier Président Nazarbayev. Toutefois, nous notons avec une profonde préoccupation que le gouvernement du Kazakhstan est appelé pour la quatrième fois en cinq ans à se présenter devant cette commission pour non-respect des principes de la convention et que peu de progrès ont été réalisés à ce jour sur ces questions. Nous sommes préoccupés par la détérioration de la situation dans le pays concernant le respect des droits des travailleurs et des droits de l’homme, notamment par les actes de violence à l’encontre des syndicalistes, les restrictions indues au droit de réunion pacifique et le fait que les travailleurs et les employeurs ne peuvent pas adhérer aux organisations autonomes et indépendantes de leur choix.

Le respect de la liberté syndicale et du droit syndical est fondamental. En outre, des organisations de travailleurs et d’employeurs fortes et indépendantes sont essentielles pour relever les défis économiques et sociaux; elles peuvent ensemble contribuer à assurer et à maintenir le bien-être des personnes et des entreprises. En conséquence, le Canada prie instamment le gouvernement du Kazakhstan de mettre en œuvre sans plus tarder les précédentes conclusions de la commission. Il prie notamment le gouvernement de: i) modifier la loi sur les syndicats pour que les travailleurs puissent librement constituer des organisations syndicales de leur choix et y adhérer; ii) remédier efficacement aux difficultés qui entravent actuellement la procédure d’enregistrement des syndicats; et iii) modifier la loi sur la NCE afin que les organisations d’employeurs du Kazakhstan puissent agir de manière indépendante et autonome. Toutes les réformes de la législation en la matière devraient être conformes aux normes internationales du travail, y compris cette convention, et résulter d’un dialogue social véritable et constructif.

Le Canada prie aussi instamment le gouvernement de faire cesser et d’interdire les actes de harcèlement à l’encontre des dirigeants et des membres de syndicats et de garantir que les auteurs de tels actes soient traduits en justice dans le respect d’une procédure régulière et des principes du droit, et de protéger les droits des personnes participant à des manifestations pacifiques. Enfin, le Canada encourage le gouvernement à solliciter l’assistance technique du BIT dans le cadre de ses efforts pour garantir la pleine conformité avec les principes de la convention. Le Canada demeure déterminé à travailler dans ce but avec le gouvernement du Kazakhstan, en tant que partenaire.

Observateur, IndustriALL Global Union – J’interviens au nom d’IndustriALL Global Union, qui représente les travailleurs des secteurs des mines, de l’énergie et de l’industrie manufacturière dans le monde entier, y compris au Kazakhstan. Je prends la parole pour dénoncer la situation inadmissible en ce qui concerne les droits des travailleurs au Kazakhstan. En 2017, nous avons soulevé la question des conséquences de l’adoption de la loi répressive sur les syndicats et de la dissolution de la Confédération des syndicats indépendants de la République du Kazakhstan. Aujourd’hui, nous constatons que cette même loi est utilisée dans les faits pour empêcher l’enregistrement de cette organisation syndicale et d’autres organisations syndicales indépendantes.

La loi sur les syndicats prévoit un enregistrement obligatoire en deux étapes pouvant prendre six mois. Au moment de son enregistrement, un syndicat local doit s’affilier à un syndicat sectoriel qui, à son tour, doit faire partie d’une centrale syndicale nationale spécifique.

Dans la pratique, en ce qui concerne l’enregistrement, les syndicats se voient maintenant opposer des refus successifs à tous les niveaux par les autorités judiciaires s’ils ne prévoient pas d’adhérer à la centrale syndicale déterminée ou s’ils étaient auparavant membres d’une organisation syndicale indépendante. Parallèlement, les membres et militants de syndicats indépendants sont poursuivis en justice ou condamnés à de lourdes amendes pour avoir exercé leurs activités syndicales.

Nous tenons en outre à attirer l’attention sur le Code pénal, qui est souvent utilisé pour restreindre la possibilité des travailleurs de faire grève en les inculquant pour «incitation à la discorde interethnique». L’absence d’une définition claire de cette notion laisse toute latitude pour jouer avec les droits des travailleurs.

Il convient également de définir plus clairement l’interdiction de faire grève sur le lieu de travail en cas de conditions nuisibles et dangereuses. A ce jour, toutes les grèves des travailleurs du secteur pétrolier sont interdites en raison de cette loi précise, même si la grève est déclenchée par des travailleurs à l’extérieur des grilles de l’entreprise et ne perturbe pas son activité générale.

Il s’agit, à nos yeux, de la continuation de la répression exercée contre les travailleurs à la suite du massacre de Zhanaozen, la ville pétrolière du Kazakhstan, qui a fait au moins 16 morts et de nombreux blessés en décembre 2011 lors de heurts avec la police. Les dirigeants de syndicats indépendants sont victimes de répressions, certains d’entre eux ont été condamnés ou agressés physiquement, et l’un d’eux, Yerlan Baltabay, que nous avons déjà mentionné plusieurs fois ici et qui dirige un syndicat local dénommé «Travail décent» pour les travailleurs de l’industrie pétrochimique est actuellement jugé. Yerlan a participé à la Conférence organisée en 2017 pour parler des violations des droits syndicaux dans son pays et subit aujourd’hui de toute évidence des représailles pour sa participation.

Face à ces manœuvres touchant aux droits des travailleurs, qui constituent des violations flagrantes de la convention, et en l’absence de toute mesure significative de la part du gouvernement du Kazakhstan pour améliorer la situation, IndustriALL demande que le présent cas soit mentionné dans un paragraphe spécial du rapport de la commission.

Membre gouvernemental, Inde – L’Inde souhaite la bienvenue à la délégation du gouvernement du Kazakhstan et la remercie d’avoir fait le point de la situation sur la question à l’examen. L’Inde se félicite de l’engagement pris par le gouvernement du Kazakhstan de s’acquitter de ses obligations internationales en matière de travail, notamment celles liées à la convention, en mettant progressivement en œuvre les recommandations pertinentes de l’OIT, et de sa volonté d’œuvrer de manière constructive avec l’Organisation.

L’Inde prend note avec satisfaction des efforts déployés par le gouvernement du Kazakhstan, en réelle consultation avec ses partenaires sociaux, pour élaborer un projet de loi en la matière qui vise essentiellement à simplifier la procédure d’enregistrement des syndicats et à leur donner les moyens d’agir, dans l’esprit du dialogue social et du tripartisme et compte tenu du contexte national spécifique. Nous attendons avec intérêt l’adoption de la loi par le Parlement du Kazakhstan le mois prochain, comme cela est prévu.

Nous demandons à l’OIT et à ses mandants d’appuyer pleinement le gouvernement du Kazakhstan et de lui fournir toute l’assistance technique nécessaire qu’il pourrait solliciter à cet égard pour s’acquitter de ses obligations en matière de travail. Nous saisissons cette occasion pour souhaiter plein succès au gouvernement du Kazakhstan dans ses efforts.

Membre travailleur, Australie – Toute sanction pénale à l'encontre de travailleurs exerçant pacifiquement leur droit à la liberté syndicale est inacceptable et contraire à la convention. Cela ressort clairement des conclusions formulées par la commission d'experts en l'espèce. Le Kazakhstan perpétue une longue et regrettable tradition en matière de lois et de pratiques qui témoignent d'un mépris manifeste pour le droit à la liberté syndicale. En 2015, le Rapporteur spécial des Nations Unies a largement décrit cette situation.

Au Kazakhstan, l'incrimination du comportement professionnel prend notamment les formes suivantes: premièrement, l'article 174 du Code pénal, qui interdit l'incitation à la discorde sociale, nationale ou autre. En application de ces dispositions, Natalia Sokolova, avocate syndicale, a été condamnée à une peine de six ans d'emprisonnement en août 2011. L'infraction d'incitation qui lui a été reprochée était celle d'avoir publiquement réclamé une modification du système de calcul des salaires des travailleurs.

Deuxièmement, l'obligation d'obtenir une autorisation préalable pour toute assemblée publique, qui ne peut avoir lieu que dans des endroits désignés et souvent isolés. Toute participation à des réunions non autorisées risque d'entraîner de lourdes sanctions pénales, y compris l'emprisonnement. Le Code pénal interdit en outre de prêter «assistance» pour la tenue de réunions «illégalles», y compris par des «moyens de communication», ce qui érige en infraction des actes aussi anodins que l'utilisation des réseaux sociaux pour organiser les travailleurs. L'article 402 du Code pénal dispose que l'incitation à poursuivre une grève déclarée illégale par un tribunal est passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois ans.

En janvier 2017, Nurbek Kushakbaev, vice-président de la KNPRK, a été accusé et incarcéré pour avoir prétendument incité à la poursuite d'une grève de la faim. L'acte d'accusation dressé contre lui comprenait notamment des documents déclassifiés qui montraient que les téléphones du syndicat et de ses dirigeants avaient été mis sur écoute par les autorités depuis octobre 2015. La question de savoir si M. Kushakbaev avait bénéficié d'un procès équitable a soulevé de sérieux doutes. Les journalistes n'ont pas été autorisés à y assister. Des témoins clés ont fait des déclarations incohérentes, notamment un témoin qui a changé sa version des faits du jour au lendemain.

Le 7 avril 2017, le tribunal a condamné M. Kushakbaev à une peine de deux ans et demi d'emprisonnement et lui a ordonné de verser l'équivalent de plus de 75 000 euros de dommages et intérêts à l'entreprise concernée, ainsi que 2 400 euros à titre de dépens. Le tribunal a par ailleurs interdit à M. Kushakbaev de se livrer à des «activités publiques» pendant une période de deux ans après à l'expiration de sa peine. Il a finalement été libéré sous caution en mai 2018, mais les restrictions à son droit d'exercer des activités syndicales sont toujours en vigueur.

Dans un récent échange de correspondance avec la présente commission, le gouvernement du Kazakhstan s'efforce de donner à cette dernière l'assurance que des réformes sont en cours pour modifier concrètement les lois qui ont été jugées incompatibles avec les normes internationales. Dans la liste des mesures prévues par le gouvernement, on ne trouve aucune référence à ces lois pénales, des lois qui sont une abomination pour les syndicats libres et pour les travailleurs kazakhs qui sont censés jouir du droit constitutionnel à la liberté syndicale.

Membre gouvernemental, Bélarus – La délégation de la République du Bélarus remercie le gouvernement du Kazakhstan pour les informations détaillées qu'il a fournies et la commission d'experts pour son rapport sur l'application de la convention. Le Bélarus est par ailleurs sensible aux efforts déployés par le Kazakhstan pour s'acquitter de ses obligations découlant de la convention et vis-à-vis de l'OIT. Il exprime un avis positif sur ce que le gouvernement du Kazakhstan a accompli pour mettre en œuvre les

recommandations de la commission d'experts. Le Bélarus se félicite des modifications apportées à l'ancienne législation en vigueur dans le pays, en particulier en ce qui concerne l'activité des syndicats. Il tient à souligner que cette démarche s'effectue en concertation avec les partenaires sociaux du pays. Le Bélarus est satisfait de la coopération que le Kazakhstan a instaurée et continue de développer avec l'Organisation internationale du Travail et constate avec satisfaction qu'une mission de l'OIT s'est rendue dans le pays l'année dernière et que des consultations ont eu lieu en avril de cette année. Le Bélarus souhaite exprimer son soutien au gouvernement du Kazakhstan qui poursuit ses efforts de mise en œuvre des recommandations lui ayant été adressées par l'OIT en s'appuyant sur la feuille de route élaborée de concert avec l'Organisation.

Membre travailleuse, France – Le cas du Kazakhstan est malheureusement connu de notre assemblée, et il est important aussi de rappeler que derrière les cas dont nous discutons se trouvent des vies humaines, car il s'agit ici bien de cela: remettre l'humain au centre de nos préoccupations, et non pas le profit. Quelques minutes pour parler d'emprisonnements, de harcèlement, de menaces, d'intimidations, d'interrogatoires par la sécurité intérieure, c'est fort peu.

Que dire de la présidente de la KNPRK, M^{me} Larisa Kharkova, sous le coup d'une nouvelle inculpation en justice s'ajoutant aux peines déjà en cours de quatre ans de restriction de liberté de circulation, de cent heures de travaux forcés et d'une interdiction de cinq années dans toute position publique ou ONG?

Que dire des poursuites lancées en justice contre M. Yerlan Baltabay, leader du Syndicat sectoriel des travailleurs de l'énergie et du pétrole, dont les bureaux ont été méthodiquement fouillés et les documents syndicaux confisqués? Que dire des pressions psychologiques sur ces militants syndicaux et leurs familles?

Que dire de l'attaque physique commise le 10 novembre 2018 contre Dmitriy Senyavskiy, représentant du même syndicat dans la région de Karaganda, qui a été frappé à la tête, a subi plusieurs fractures du bras et d'autres blessures encore?

Ce ne sont que quelques exemples parmi tant d'autres. Le Kazakhstan fait partie des dix pays les pires au monde en matière de violations des droits des travailleurs selon l'index des droits de la CSI. Les travailleurs souhaitant s'affilier à un syndicat de leur choix font face à des pressions administratives, des menaces, des intimidations.

Nos conclusions en 2017 sur ce point précis recommandaient vivement au gouvernement du Kazakhstan de s'assurer que les militants syndicaux ne feraient pas face à des représailles; de permettre aux travailleurs d'exercer leur droit internationalement reconnu aux réunions pacifiques et de modifier la loi en ce sens; de mener une enquête sur l'usage de la violence et de la torture à Zhanazoen aux fins de représailles ou de dissuasion.

Il y aurait une longue liste de noms à faire devant cette assemblée tant les attaques sont nombreuses. Il semble aujourd'hui que le Kazakhstan mérite de notre commission et de la communauté internationale une attention toute particulière afin de mettre fin dans la pratique à ce mépris de la convention.

Membre gouvernemental, Turquie – Nous remercions le gouvernement du Kazakhstan pour les informations qu'il a communiquées et saluons son désir et sa volonté d'agir et de coopérer de manière constructive avec l'OIT. Le gouvernement du Kazakhstan a déployé des efforts manifestes pour renforcer et adapter son cadre législatif afin de le rendre conforme aux normes de l'OIT. Nous l'encourageons à poursuivre dans cette voie à cet égard. Nous saluons les mesures utiles et significatives prises par le gouvernement du Kazakhstan en consultation avec les partenaires sociaux, et notamment le fait qu'il a tenu compte des observations de la commission d'experts pour modifier la

législation nationale. Il convient de prendre acte des modifications récemment apportées par le gouvernement du Kazakhstan en vue d'appliquer la feuille de route présentée à l'issue de la mission de l'OIT en mai 2018 et de rendre la législation nationale conforme aux normes énoncées dans la convention.

La Turquie ne doute pas que le Kazakhstan, qui respecte les normes internationales du travail de l'OIT et s'acquitte de ses obligations en matière de présentation de rapports relatifs aux conventions de l'OIT qu'il a ratifiées, poursuivra son travail avec l'Organisation et les partenaires sociaux dans un esprit de coopération constructive.

Membre travailleur, Norvège – Je prends la parole au nom des syndicats des pays nordiques. Comme à la session de 2015 et de 2017 de la Conférence internationale du Travail, nous exprimons cette année encore nos vives préoccupations face à l'absence persistante de progrès par le Kazakhstan pour rendre la loi sur les syndicats pleinement conforme à la convention.

Cette année, nous sommes en outre profondément préoccupés par les poursuites pénales engagées contre des militants syndicaux, ainsi que par les provocations, les coups et les blessures subis par des dirigeants syndicaux et par l'inaction du gouvernement qui n'a pas mené d'enquête pour traduire les auteurs de tels faits en justice. Dans la feuille de route adoptée à l'issue de la mission tripartite de haut niveau en mai 2018, le Kazakhstan s'est engagé à soumettre en novembre 2018 au Parlement un nouveau projet de loi sur les syndicats. Cela n'a pas été le cas. Au lieu de cela, les autorités ont continué de mettre fin aux activités de syndicats indépendants, de refuser l'enregistrement de nouveaux syndicats et d'exercer des pressions, y compris des poursuites, sur ceux qui ont osé protester.

Je souhaite rappeler que le prix Arthur Svensson a été décerné à des syndicalistes indépendants du Kazakhstan, qui ont été condamnés à des peines d'emprisonnement ou restrictives de liberté à l'issue de procès inéquitables. La loi sur les syndicats limite sérieusement la possibilité pour les syndicats de définir leur propre structure, de présenter des revendications et d'exercer le droit de grève et pose aussi problème en matière d'enregistrement des syndicats par les organes de l'Etat, de réorganisation et de dissolution. Le libre exercice du droit de constituer des organisations et de s'y affilier implique le droit des travailleurs de décider librement s'ils souhaitent intégrer ou non une organisation syndicale de niveau supérieur ou en devenir membres. Tel n'est pas le cas au Kazakhstan, car la loi prévoit des seuils élevés pour établir une organisation de niveau supérieur, ce qui rend quasiment impossible la formation de confédérations.

Dans les conclusions qu'elle a formulées en 2017, la présente commission a prié le Kazakhstan de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que la KNPRK et ses affiliés soient en mesure d'exercer pleinement leurs droits syndicaux et jouissent de l'autonomie et de l'indépendance nécessaires pour s'acquitter de leur mandat et représenter leurs mandants.

En 2018, le ministère de la Justice a refusé à quatre reprises d'enregistrer la KSPK – deux fois en août au motif que le nom ressemblait trop à celui d'un syndicat déjà enregistré, et deux fois en septembre en raison de détails techniques mineurs. Les travailleurs des pays nordiques, y compris les juges, le personnel pénitentiaire et les sapeurs-pompiers jouissent du droit de constituer des organisations de leur choix, d'y adhérer et de négocier collectivement. Cela les protège contre toute mainmise et garantit la pluralité des syndicats dans les pays nordiques. Nous prions instamment le gouvernement du Kazakhstan de garantir aux travailleurs l'exercice du droit de constituer librement des organisations syndicales, d'y adhérer et d'organiser leurs activités sans ingérence des autorités publiques. Cela doit être garanti aussi bien en droit que dans la pratique.

Membre gouvernemental, Fédération de Russie – Je souhaiterais exprimer mes remerciements aux représentants du gouvernement du Kazakhstan et à la mission qui s'est rendue dans le pays pour les éléments, explications et observations qu'ils ont fournis sur le fond de cette question, ainsi que pour les nouvelles informations sur les mesures prises par l'Etat en vue de respecter ses obligations internationales en matière de garantie de la liberté syndicale.

Le Kazakhstan s'emploie sans relâche à améliorer la mise en œuvre de la convention grâce à une coopération constructive avec l'Organisation internationale du Travail.

Nous nous félicitons de l'adoption d'une feuille de route présentée à l'issue de la mission de l'OIT qui s'est rendue au Kazakhstan en mai dernier. Nous nous félicitons en outre des mesures prises par le gouvernement pour l'application de cette feuille de route.

Le gouvernement a pris un ensemble complet de mesures visant à rendre la législation et les pratiques nationales pleinement conformes aux prescriptions de la convention. Il est particulièrement important que ces efforts soient menés en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et qu'ils consolident les bases d'une coopération tripartite conformément aux orientations données par l'OIT à ce sujet.

Après des consultations tenues avec l'OIT et les partenaires sociaux au mois d'avril cette année, des projets de modification de la loi seront soumis au Parlement.

Nous sommes convaincus que ces efforts porteront leurs fruits. Nous espérons que la commission prendra note avec satisfaction des informations fournies par le Kazakhstan et qu'elle pourra ainsi clore l'examen de ce cas dans un avenir très proche.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je m'exprime au nom de la Fédération syndicale européenne des services publics (EPSU, sous son acronyme anglais) et de l'ISP.

Je voudrais attirer l'attention de la commission sur de nouvelles violations qui viennent allonger la liste des violations déjà signalées par la commission d'experts et les corroborer. L'organisation affiliée que nous représentons, le Syndicat des travailleurs de la santé du Kazakhstan, subit des actes d'ingérence dans ses activités, et ses membres ont fait et continuent de faire l'objet de pressions et de menaces par les autorités et les employeurs publics, ce qui constitue une violation du droit d'adhérer librement à une organisation syndicale de son choix.

Cette situation est directement liée à deux faits concomitants: d'une part, le départ de l'organisation affiliée de la Fédération des syndicats de la République du Kazakhstan il y a moins de deux ans; d'autre part, la création au même moment d'une organisation de substitution dans le secteur de la santé, l'Union des travailleurs de la santé (SENIM), sous l'égide de la fédération. Depuis lors, un grand nombre des membres de l'organisation affiliée ont rejoint l'organisation nouvellement créée et, parallèlement, de très nombreux enregistrements des syndicats de base membres de l'organisation affiliée ont été annulés. Cela n'est pas le résultat de facteurs naturels, mais de l'ingérence, des pressions et des menaces mentionnées précédemment. Par exemple, selon les informations dont nous disposons dans les régions du Turkestan, d'Atirau et de Kyzylorda, les organisations de base de l'organisation affiliée ont été complètement décimées en l'espace de deux semaines seulement. Nous savons également que l'organisation affiliée a déposé en vain une plainte auprès de l'agence de la fonction publique de la République du Kazakhstan et des autorités en charge de la lutte anticorruption.

Citons un autre exemple concret: le recours en justice contre l'annulation de l'enregistrement d'une organisation de base à Astan, qui a donné lieu à des décisions du Tribunal de première instance et de la Cour d'appel mettant en doute l'indépendance de la justice. En effet, les actes d'in-

gérance par l'administration de l'hôpital sont bien documentés, mais les deux tribunaux ont statué contre les représentants syndicaux.

Je souhaite souligner que, face à cette situation, depuis mars 2018, le nombre d'organisations de base du Syndicat des travailleurs du Kazakhstan a fortement diminué, passant de 926 à 288, tout comme le nombre de ses membres, qui est passé de 311 000 à 78 000, soit une perte de 68,9 pour cent et 75 pour cent respectivement. Nous demandons à la commission d'accorder toute l'attention requise à ces violations et de faire figurer dans les conclusions relatives au présent cas des mesures spécifiques pour y mettre fin.

Membre gouvernementale, Arménie – Nous souhaitons la bienvenue à la délégation du Kazakhstan et la remercions des informations qu'elle nous a fournies aujourd'hui. Nous nous félicitons de la ratification par le gouvernement du Kazakhstan de 24 conventions de l'OIT, dont les dispositions ont été prises en compte dans la législation nationale. Nous notons en outre avec satisfaction que le Kazakhstan a approuvé le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail et prenons note de la tenue au mois de mai cette année d'un forum de haut niveau consacré au centième anniversaire de l'OIT. Nous relevons que, dans le but d'appliquer la feuille de route pour la mise en œuvre des recommandations de l'OIT présentée en mai 2018 à l'issue de la mission de l'Organisation et de rendre la législation nationale conforme aux normes prévues par la convention, le Kazakhstan a organisé divers ateliers et discussions et a aussi rédigé des projets de modification de la législation en vigueur sur les activités des syndicats et des entrepreneurs. Tout en félicitant le Kazakhstan pour ses efforts, nous l'encourageons à continuer de s'engager de manière constructive.

Membre travailleuse, Allemagne – Pour reprendre les termes du Comité de la liberté syndicale «la solidarité syndicale internationale constitue l'un des objectifs fondamentaux de tout mouvement syndical». La commission considère donc qu'une législation interdisant à un syndicat national d'accepter une aide financière provenant d'une organisation internationale de travailleurs est contraire à l'article 5 de la convention. Or cela continue d'être le cas au Kazakhstan, dont la Constitution et la législation nationale interdisent aux syndicats, entre autres, de recevoir des fonds des organisations syndicales internationales.

En 1995 déjà, le Comité de la liberté syndicale, dans le cas n° 1834, avait appelé le gouvernement à modifier la Constitution et la législation. Près de vingt-cinq ans plus tard, il n'y a toujours pas de réel changement en vue. Il est vrai que la modification de la loi annoncée aujourd'hui confèrera aux syndicats «le droit de s'organiser, de tenir des manifestations en collaboration avec des organisations internationales et d'exécuter des projets visant à protéger les droits et intérêts des travailleurs conformément à la législation de la République du Kazakhstan». Toutefois, cette disposition ne dit rien sur la question de l'assistance financière. Par ailleurs, aucune modification du paragraphe 4 de l'article 5 de la Constitution n'a été annoncée.

Cela vient s'ajouter à une longue liste de violations des normes de l'OIT pour lesquelles nous doutons sérieusement de la volonté du Kazakhstan d'adapter effectivement sa législation et sa pratique en vue de s'acquitter des obligations internationales qui sont les siennes.

En mars 2019, le Parlement européen a adopté une résolution dans laquelle il reproche au Kazakhstan de ne pas avoir pris de mesures significatives pour appliquer concrètement les dispositions de la feuille de route de l'OIT ou les recommandations du Rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit à la liberté de réunion et à la liberté d'association. Le Parlement a donc exhorté le gouvernement à mettre fin à la répression contre les syndicats indépendants, à abandonner les poursuites pénales à motivation politique

contre les dirigeants syndicaux et à mettre la législation nationale en conformité avec les normes de l'OIT.

De même, en mars 2019, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU a appelé dans ses observations finales concernant le rapport du Kazakhstan non seulement au respect des obligations découlant de l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, mais également des obligations au titre de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Dans ce contexte, nous demandons donc au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier le paragraphe 4 de l'article 5 de la Constitution. Nous l'invitons en outre à démontrer à la commission d'experts qu'il respecte la convention en se fondant sur des lois spécifiques en vigueur et non pas simplement annoncées. Par ailleurs, nous exigeons qu'une attention particulière soit accordée à ce cas de non-respect grave et persistant.

Membre gouvernemental, Ouzbékistan – Nous souhaitons remercier la délégation du Kazakhstan pour son rapport exhaustif et pour l'application par le Kazakhstan de la convention. Notre délégation se félicite de la coopération active du Kazakhstan avec l'OIT sur cette question.

Sur recommandation de la commission, le Kazakhstan a récemment accepté une mission de haut niveau de l'OIT. Je tiens à souligner en particulier que, de concert avec les membres de cette mission, le gouvernement du Kazakhstan a élaboré une feuille de route pour mettre en œuvre ses recommandations afin de se doter d'une législation pleinement conforme aux dispositions de la convention.

Permettez-moi de souligner les points suivants: des recommandations ont été élaborées à l'intention de tous les partenaires sociaux concernant l'octroi d'une assistance financière par les organisations internationales, ainsi que des mesures visant à modifier la loi sur les syndicats et les employeurs à la suite d'une large concertation menée aux niveaux national et international. L'Ouzbékistan est convaincu que ces mesures témoignent de la détermination du Kazakhstan à créer des conditions de travail dignes; cela mérite d'être reconnu par la présente commission.

Membre travailleur, Burkina Faso – Ma voix se fait l'écho des voix de 14 centrales syndicales venant de 12 pays d'Afrique. Je tiens à féliciter le porte-parole du patronat qui a utilisé un propos dans son intervention que je répète ici: une question de bonne foi.

Il est vrai que le Kazakhstan a ratifié 24 conventions sur 189. La convention a été ratifiée en 2000 et nous constatons que, en cinq ans, cela fait quatre fois pratiquement que ce cas est en comparution à la barre ici. Ce sont des preuves de concordance qui indiquent qu'il n'y a pas de relation correcte entre le discours qui est tenu ici et les faits sur le terrain. De ce point de vue, il y a matière à interpeller notre Organisation internationale afin de faire en sorte que les tribunes aux niveaux desquelles les autorités viennent s'exprimer soient des tribunes respectées.

Il est nécessaire d'envisager la possibilité que les sanctions aillent au-delà des pays qui sont en retard de paiement (financier), et qu'il soit fait en sorte que des pays soient sanctionnés lorsque les engagements qu'ils ont pris ne sont pas appliqués. Il est inacceptable que l'on tienne des propos aux tribunes et que, sur le terrain, l'on fasse tout autre chose.

Premièrement, en ce qui concerne la violation des normes constatées par le Kazakhstan, nous nous référons tout simplement aux règles du jeu éditées en 2014, en page 15, qui stipulent que les pays ayant ratifié une convention s'engagent à l'appliquer en droit et en pratique, ce qui n'est pas fait. Deuxièmement, toujours dans le même document, en page 28, paragraphe 1, il est dit que le principe de la liberté syndicale est au cœur des valeurs de l'OIT. Mais quand on constate que l'on ratifie la convention en 2000 et que l'on fait de l'ingérence en violant l'article 2 de la même

convention au niveau des syndicats de la santé, ce sont des éléments qui sont impardonnables.

De tels comportements conduisent à un manque de justice sociale qui peut être source de toute violence et de tout radicalisme.

Je conclus en disant que tous ceux qui violent la convention en croyant que c'est une façon d'affaiblir les organisations syndicales, ce sont eux-mêmes qui s'affaiblissent parce que, si les partenaires officiels sont affaiblis, il est clair que quand la misère deviendra grandissante et insupportable, d'autres voix vont naître et ce seront des voix radicales, exigeantes, à l'endroit desquelles il n'y aura pas de diplomatie, et c'est à ce moment-là que l'on va regretter le fait que nous n'ayons pas eu le courage véritablement de travailler au respect des normes internationales qui sont les piliers essentiels de l'OIT qui a été créée en 1919.

Membre gouvernemental, Tadjikistan – Le Tadjikistan prend note des efforts déployés par le Kazakhstan pour appliquer la feuille de route élaborée à l'issue de la mission de l'OIT en mai 2018, ainsi que les recommandations de l'OIT, et pour rendre la législation nationale conforme aux dispositions de la convention.

Il convient en particulier de souligner les points suivants:

- des séminaires et des débats ont été organisés avec la participation d'experts internationaux sur la mise en œuvre des recommandations de l'OIT;
- une ligne d'assistance téléphonique a été mise en place pour l'enregistrement des syndicats et leur fonctionnement;
- des recommandations ont été élaborées sur les moyens d'obtenir une assistance financière de syndicats et d'organisations internationales.

Nous prenons également note des consultations organisées le 30 avril 2019 par le secrétariat du BIT pour parvenir à des projets de modification de la législation et de l'intention du gouvernement du Kazakhstan de faire adopter les dispositions législatives pertinentes en juillet 2019. Nous espérons que le Kazakhstan et l'OIT poursuivront leur coopération fructueuse pour l'application de la feuille de route.

Membre travailleur, Fédération de Russie – Je prends la parole au nom de la délégation des travailleurs de la Fédération de Russie. Depuis la 105^e session de la Conférence internationale du Travail, notre délégation n'a eu de cesse ces dernières années de faire part de ses préoccupations concernant la complexité de la procédure légale d'enregistrement des syndicats au Kazakhstan. Nous avons appelé l'attention de cette commission sur le fait que certaines dispositions de la législation kazakhe ne sont pas conformes aux principes fondamentaux de l'Organisation. Hélas, il s'avère que nos craintes étaient fondées. La situation a sérieusement empiré au cours des deux dernières années. Il n'y a pas eu de modifications significatives de la législation comme le prévoit la feuille de route convenue avec l'OIT. Au contraire, les lois en vigueur ont servi à éliminer l'un des syndicats nationaux, la FNPRK. Par la suite, plusieurs syndicats affiliés se sont vu obligés de cesser leurs activités après avoir tenté de se réenregistrer conformément à la loi sur les syndicats en vigueur au Kazakhstan. Ils se sont heurtés à de nombreux obstacles et, des dizaines de fois, les tribunaux leur ont refusé le droit de s'enregistrer.

Les syndicats de branche qui étaient affiliés à l'ancienne confédération et qui ont tenté à plusieurs reprises en 2018 d'enregistrer de nouveaux syndicats à l'échelle nationale rencontrent les mêmes obstacles. Il arrive souvent que des syndicats locaux se voient aussi refuser leur enregistrement. De son côté, l'Etat applique non seulement des lois qui ont déjà suscité des critiques, notamment de la part d'experts, mais exerce aussi des pressions directes et systématiques sur les militants et dirigeants syndicaux. Trois dirigeants de la confédération ont été condamnés sur la base d'accusations fallacieuses – la présidente Larisa Khar-

kova et les dirigeants des syndicats de branche, Amin Eleusinov et Nurbek Kushakbaev. Ils n'ont pas encore été jugés, mais il ne fait aucun doute que leurs libertés ont fait l'objet de restrictions. Une procédure pénale est actuellement ouverte contre un autre dirigeant de la confédération, Yerlan Baltabay, qui s'est exprimé devant la commission il y a deux ans sur le cas du Kazakhstan. Nonobstant le fait que les charges doivent être abandonnées, les travailleurs de la Fédération de Russie sont convaincus que ces personnes, ainsi que de nombreux autres militants qui sont constamment victimes de pressions illégales, de coups physiques et de mesures administratives, sont poursuivies pénalement et traitées de cette manière pour avoir exercé, pourtant en toute légalité, des activités syndicales.

En 2011, les autorités du Kazakhstan ont ouvert le feu sur des travailleurs qui manifestaient pacifiquement dans une usine pétrolière et gazière pour réclamer des hausses de salaires. Seize personnes ont été tuées et des dizaines de militants traduits en justice et inculpés. Malheureusement, nous constatons que la République du Kazakhstan ne semble pas du tout vouloir s'acquitter de ses obligations internationales en matière de liberté syndicale. C'est pourquoi la délégation des travailleurs de la Fédération de Russie demande que le présent cas soit mentionné dans un paragraphe spécial du rapport.

Membre gouvernemental – Je souhaite tout d'abord adresser mes remerciements à ceux et celles qui ont formulé des propositions et des recommandations sur ce cas particulier concernant le Kazakhstan. Nous remercions vivement l'Organisation internationale du Travail pour son assistance et les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs pour leurs avis. Bien entendu, nous poursuivrons l'action engagée, car nous sommes conscients que cela est nécessaire si nous voulons que le Kazakhstan progresse vers une pleine conformité avec les dispositions de la convention.

Permettez-moi juste de formuler quelques observations en réponse aux propos qui viennent d'être tenus.

Premièrement sur le fonctionnement des organisations d'employeurs. En 2018, nous avons connu une période de transition et certaines organisations ont quitté la NCE. Nous redoublons d'efforts, depuis longtemps et pour de nombreuses années encore, pour que la législation définit clairement le rôle et les fonctions des organisations d'employeurs et de la NCE. Afin de garantir que nous disposons de paramètres clairs pour déterminer leurs activités et les mesures qu'elles prennent, l'assistance technique de l'Organisation internationale du Travail sera évidemment très utile à cet égard et nous espérons bien pouvoir en bénéficier davantage cette année. De cette manière, il sera possible de garantir que les dispositions du projet de loi qui a été élaboré et qui sera soumis très prochainement au Parlement sont pertinentes.

Nous comprenons les préoccupations qui ont été exprimées au sujet du recours à la force contre des membres de syndicats. Nous mènerons une enquête chaque fois que ce genre de cas se produira.

S'agissant des accusations de hooliganisme portées contre les dirigeants de la manifestation organisée en 2011 et de l'enquête judiciaire sur le dirigeant syndical, Yerlan Baltabay, des actions ont été engagées dans le respect du Code de procédure pénale.

Les travailleurs ont des droits, des droits sans restriction de constituer une organisation syndicale et d'y adhérer, exception faite des sapeurs-pompiers et des militaires, du personnel pénitentiaire et des employés des centres de réinsertion par le travail, ainsi que des membres des troupes du ministère de l'Intérieur. Ces personnes n'ont pas la possibilité d'adhérer à un syndicat.

Selon les dispositions de la convention, la mesure dans laquelle les garanties prévues par ladite convention s'appliquent aux forces armées, par exemple, est déterminée

par la législation nationale. Permettez-moi néanmoins de souligner une fois de plus que les civils qui travaillent dans des services pénitentiaires, dans l'armée, notamment dans les services financiers et de santé, dans les services juridiques des ressources humaines, ont, conformément à la loi, le droit d'adhérer à des syndicats et peuvent actuellement jouir de ce droit sans restriction.

Je souhaiterais de nouveau saisir cette occasion pour dire que le Kazakhstan a pris des mesures pour modifier la loi sur les activités des syndicats, le Code du travail et d'autres textes législatifs. Au cours des deux prochains mois, nous nous pencherons sur des projets de loi visant à modifier la législation. Ces projets de loi seront ensuite soumis au Parlement du Kazakhstan en vue de l'adoption des modifications et de la nouvelle législation le plus rapidement possible. Je le répète, les conseils techniques d'experts de l'OIT seront les bienvenus et nous espérons en bénéficier dans le courant de l'année prochaine.

Venons-en maintenant aux procédures d'enregistrement des syndicats. En cas de problèmes, ceux-ci feront l'objet d'un examen et d'une enquête approfondis par les organes chargés de l'enregistrement des syndicats, qui sont rattachés au système judiciaire et relèvent donc du ministère de la Justice.

Je puis vous assurer que le Kazakhstan ne ménagera aucun effort pour garantir que le pays s'acquitte pleinement de ses obligations au titre de la convention.

Membres employeurs – Les employeurs remercient le représentant du gouvernement pour son intervention orale faite cet après-midi et dans la soirée, et pour les informations écrites communiquées au sujet du présent cas. Nous remercions en outre ceux et celles qui ont pris la parole au cours des discussions.

Le gouvernement ayant fait montre de bonne volonté à l'égard de cette procédure, le groupe des employeurs estime qu'il faut aujourd'hui saisir la balle au bond et obtenir des mesures concrètes. Par conséquent, compte tenu des éléments fournis par le gouvernement à cet égard, les employeurs prient instamment ce dernier de revoir, en consultation avec les partenaires sociaux, la législation et la pratique existantes en matière de réenregistrement des syndicats afin de surmonter les obstacles d'ordre législatif qui se posent; d'élaborer, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, des projets de modification des dispositions concernées de la loi sur les syndicats en vue, premièrement, de garantir que les travailleurs décident librement de l'affiliation des syndicats sectoriels territoriaux ou locaux à un syndicat national et, deuxièmement, d'abaisser le seuil applicable aux syndicats sectoriels nationaux.

Par ailleurs, le groupe des employeurs est d'avis que le gouvernement devrait élaborer, en étroite coopération et par la voie du dialogue social avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, les modifications qu'il convient d'apporter au cadre législatif qui pour l'heure entrave la liberté syndicale des organisations d'employeurs et de travailleurs. Dans cette optique, le groupe des employeurs demande instamment au gouvernement d'élaborer, en concertation avec les organisations d'employeurs les plus représentatives, les projets de modification des dispositions pertinentes relatives à la NCE afin que les employeurs puissent constituer des organisations de leur choix et y adhérer. Nous avons pris bonne note des indications du gouvernement concernant la période de transition au sujet de la loi sur la NCE, mais notre crainte est que le gouvernement ne comprenne pas les préoccupations des employeurs. Soyons clairs: le gouvernement n'a aucun rôle légitime à jouer dans les activités d'organisations d'employeurs libres et autonomes. Nous encourageons donc le gouvernement à engager des consultations avec les organisations d'employeurs les plus représentatives et à accepter l'assistance technique du BIT à cet égard pour que

le cadre législatif permette le fonctionnement libre et autonome d'organisations d'employeurs qui soient dissociées et indépendantes du gouvernement.

Aussi saluons-nous les indications données par le gouvernement selon lesquelles le projet de loi est en cours et permettra de régler ces questions, et nous espérons que tel sera bel et bien le cas. Nous encourageons par ailleurs le gouvernement à fournir des informations sur le statut juridique et la teneur de sa recommandation en ce qui concerne l'autorisation des organisations de travailleurs et d'employeurs de bénéficier de l'assistance financière des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs. Nous notons avec une profonde inquiétude qu'un certain nombre de ces recommandations reviennent et espérons vivement qu'elles seront mises en œuvre sans tarder.

Membres travailleurs – Le Kazakhstan a fait l'objet d'un examen devant notre commission à de nombreuses reprises. Il a également récemment reçu une mission tripartite de haut niveau qui a eu l'occasion d'adresser un certain nombre de recommandations au gouvernement.

Nous invitons instamment le gouvernement à mettre pleinement en œuvre les recommandations qui lui ont été adressées par notre commission en 2015, 2016 et 2017. Le gouvernement veillera également à mettre en œuvre la feuille de route présentée à l'issue de la mission tripartite de haut niveau. L'ensemble de ces actions sera entrepris en étroite concertation avec l'ensemble des représentants des travailleurs et des employeurs.

Au vu des nouveaux actes violents perpétrés à l'encontre de dirigeants syndicaux, il nous semble fondamental en premier lieu de demander au gouvernement de tout mettre en œuvre en vue de faire cesser les actes de violence à l'égard des dirigeants et militants syndicaux. Cela passera notamment par la poursuite et la répression efficaces des auteurs de tels faits. La mise en place de peines suffisamment dissuasives est à cet égard indispensable.

Le gouvernement doit également cesser les manœuvres d'intimidation à l'égard des syndicalistes, notamment par la voie de poursuites judiciaires, lever les restrictions à leurs activités syndicales et abandonner toutes les charges retenues contre eux.

La procédure d'enregistrement pose encore de nombreux problèmes et en arrive dans les faits à restreindre la liberté d'association. Nous demandons au gouvernement d'apporter une réponse aux préoccupations exprimées par les partenaires sociaux par rapport aux problèmes récurrents que pose cette procédure d'enregistrement et d'engager un dialogue avec eux afin de prendre toutes les mesures nécessaires, notamment une modification en profondeur de la loi sur les organisations syndicales, afin de lever tous les obstacles légaux et de fait à l'exercice de la liberté d'association dans le pays.

Nous demandons avec insistance au gouvernement de procéder à l'enregistrement de toutes les organisations syndicales, et particulièrement à l'enregistrement de la KNPRK ou de son successeur, le KSPK.

De nombreuses ingérences dans l'organisation interne des organisations syndicales doivent encore être constatées au Kazakhstan. Nous demandons au gouvernement de s'abstenir de toute interférence dans les affaires internes des organisations syndicales.

L'obligation d'intégrer une organisation syndicale de niveau supérieur dans les six mois qui suivent l'enregistrement de l'organisation porte atteinte à la liberté de choix d'une organisation syndicale d'intégrer ou non une telle structure. Il convient dès lors de modifier la loi sur les syndicats afin de garantir le droit des travailleurs de décider librement s'ils souhaitent s'associer ou devenir membres d'une structure syndicale de niveau supérieur.

Plus fondamentalement, le gouvernement s'abstiendra de définir la structure des organisations syndicales, de li-

imiter les catégories d'organisations syndicales et de se réserver le droit de décider si une organisation syndicale a le droit d'exister ou non. Les seuils d'affiliation exigés par la législation sont également trop élevés. Il convient dès lors de réduire ces seuils d'affiliation pour garantir une véritable liberté d'association.

Le gouvernement veillera également à garantir une indépendance pleine et entière des organisations d'employeurs en modifiant la loi sur la Chambre nationale des entrepreneurs.

Plus généralement, le gouvernement devra respecter les libertés d'actions collectives, y compris le droit de grève. A cet égard, le contenu de la notion d'activités industrielles dangereuses et la procédure afin de déterminer si une activité est bel et bien dangereuse ou non posent problème. La notion est encore trop floue et permet à un grand nombre d'activités de tomber sous cette notion. La procédure permet par ailleurs à une entreprise de décider elle-même si son activité est une activité industrielle dangereuse. Cela a pour effet de restreindre exagérément l'exercice du droit de grève. Nous avons bien noté la position du groupe des employeurs au sujet du droit de grève. Nous en profitons pour rappeler que le groupe des travailleurs estime que le droit de grève est bel et bien inclus dans la convention.

Les commentaires de la commission d'experts à cet égard sont donc tout à fait pertinents et nous y souscrivons totalement. En ce qui concerne la position du groupe gouvernemental, celui-ci a reconnu en 2015 que le droit de grève est lié à la liberté syndicale qui est un principe fondamental de l'OIT. Il a reconnu la nécessité de protéger le droit de grève en vue de garantir pleinement la liberté syndicale, et en particulier le droit d'organiser des activités dans le but de promouvoir et de protéger les intérêts des travailleurs.

J'en profite également pour remercier les gouvernements qui l'ont rappelé au cours de nos discussions. Je me limiterai à ce commentaire et me garderai d'interpréter la position exprimée par le groupe des gouvernements.

Il conviendrait dès lors de modifier le Code du travail en le rendant plus explicite quant aux installations considérées comme dangereuses et en révisant la procédure pour déterminer si une entreprise exerce de telles activités, sans que l'entreprise elle-même puisse en décider.

Nous demandons l'abrogation de l'article 402 du Code pénal qui incrimine l'incitation à poursuivre une grève déclarée illégale par le tribunal.

Nous avons appris que des recommandations ont été formulées à l'attention des organisations syndicales qui reçoivent un financement international. Il sera intéressant de pouvoir en prendre connaissance par écrit et nous demandons dès lors au gouvernement de les communiquer à la commission d'experts. Il n'en reste pas moins que les aspects législatifs de cette question restent problématiques afin d'assurer une totale conformité avec la convention. Nous demandons dès lors au gouvernement de modifier le cadre législatif relatif à ces financements internationaux en vue de garantir la liberté des partenaires sociaux de bénéficier de financements de la part de partenaires internationaux.

Afin de mettre en œuvre l'ensemble de ces recommandations, nous demandons au gouvernement de solliciter l'assistance technique du BIT.

Au vu des manquements graves, récurrents et persistants, malgré les nombreuses recommandations adressées à la suite des nombreux examens du cas du Kazakhstan devant notre commission, malgré les nombreuses initiatives du BIT en vue de mettre le Kazakhstan sur la voie de la conformité avec la convention et vu l'absence de progrès en la matière, nous demandons que les conclusions adoptées par notre commission soient incluses dans un paragraphe spécial.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et des déclarations orales faites par le représentant du gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a regretté l'absence persistante de progrès depuis le dernier examen du cas, en particulier en ce qui concerne les graves obstacles à la création de syndicats sans autorisation préalable en droit et en pratique, et l'ingérence constante dans la liberté d'association des organisations d'employeurs.

La commission a pris note de la mission tripartite de haut niveau de l'OIT qui a eu lieu en mai 2018 et de la feuille de route qui en a résulté.

Prenant en compte la discussion, la commission demande au gouvernement de:

- modifier les dispositions de la loi sur les syndicats conformément à la convention, en ce qui concerne les questions relatives aux restrictions excessives appliquées à la structure des syndicats qui limitent le droit des travailleurs de constituer des syndicats de leur choix et de s'y affilier;
- ne pas imposer de restrictions au droit d'occuper des postes électifs dans les syndicats et à la liberté de mouvement pour exercer des activités syndicales légitimes;
- s'assurer que les allégations de violence à l'encontre de syndicalistes fassent l'objet d'enquêtes et, le cas échéant, imposer des sanctions dissuasives;
- revoir, en consultation avec les partenaires sociaux, la législation et la pratique existantes en matière de réenregistrement des syndicats afin de surmonter les obstacles existants;
- modifier, en consultation avec les organisations d'employeurs les plus représentatives, libres et indépendantes, les dispositions de la loi sur la Chambre nationale des entrepreneurs et les règlements y afférents, de manière à garantir sans plus attendre la pleine autonomie et la pleine indépendance d'organisations d'employeurs libres et indépendantes. En particulier, supprimer les dispositions sur le mandat général de la NCE, qui consiste à représenter les employeurs et à accréditer les organisations d'employeurs;
- s'assurer que la KNPRK et les organisations qui y sont affiliées jouissent sans plus tarder de la pleine autonomie et de la pleine indépendance d'une organisation de travailleurs libre et indépendante, et jouissent de l'autonomie et de l'indépendance nécessaires pour remplir leur mandat et représenter leurs mandants;
- confirmer la modification de la législation pour permettre aux juges, aux pompiers et au personnel pénitentiaire, qui n'ont pas un grade militaire, de constituer une organisation de travailleurs et de s'y affilier;
- adopter une législation garantissant que les organisations nationales de travailleurs et d'employeurs ne sont pas empêchées de recevoir une aide financière ou autre de la part d'organisations internationales. A cet égard, fournir des informations sur le statut juridique et le contenu de sa recommandation visant à autoriser les organisations de travailleurs et d'employeurs à recevoir une assistance financière d'organisations internationales; et
- mettre en œuvre d'urgence la feuille de route de 2018, en consultation avec les partenaires sociaux.

La commission invite le gouvernement à recourir à l'assistance technique du BIT pour traiter ces questions, et à faire rapport sur les progrès accomplis à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2019.

La commission décide d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport.

Représentant gouvernemental – Je voudrais profiter de l'occasion pour remercier tous ceux qui ont participé à la discussion sur le cas du Kazakhstan, y compris les partenaires sociaux, les représentants des gouvernements et des organisations non gouvernementales. Nous prenons note des conclusions. Nous continuerons à travailler avec les

partenaires sociaux et le BIT sur la législation et la pratique en rapport avec la mise en application de la convention n° 87 au Kazakhstan. Le Kazakhstan est déterminé à respecter intégralement ses obligations envers l'OIT.

Cela étant dit, passons maintenant au texte des conclusions que vous venez d'adopter. Si la première ligne des conclusions indique que la commission a pris note des informations écrites et orales communiquées par les représentants gouvernementaux, ainsi que des discussions qui ont suivi, le paragraphe n° 1, portant sur la nécessité de modifier les dispositions de la loi sur les syndicats, et le paragraphe n° 8, sur l'adoption de la législation pour garantir que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent recevoir une aide financière, ont été rédigés comme si le représentant gouvernemental n'avait rien dit et que la commission n'avait rien entendu à ce sujet. Il est très inhabituel d'adopter un document, reçu 10 minutes auparavant, sans que le représentant gouvernemental n'ait donné son point de vue sur ce document. Mais nous pouvons vivre avec.

En outre, s'agissant du paragraphe concernant la nécessité de veiller à ce que le KNPRK, un ancien syndicat, désormais dissout, bénéficie d'une pleine autonomie et d'indépendance, ce syndicat, comme l'indique le rapport du gouvernement, a tenté de s'enregistrer sous un autre nom. Que se passera-t-il si ce syndicat s'appelle autrement? Comment allons-nous faire pour suivre cette recommandation de la commission? Devons-nous le contraindre à adopter le nom comme vous l'indiquez dans le document, vous permettez-vous de l'enregistrer sous un autre nom? Car il appartient aux membres des syndicats et aux militants de le faire.

Enfin, vous avez proposé que la commission décide de faire apparaître ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport. Je demanderais au secrétariat de bien vouloir nous donner d'autres informations sur ce qu'implique pour nous de figurer dans le paragraphe spécial et pourquoi le Kazakhstan y a été placé. Nous relevons que, sur les 26 orateurs qui sont intervenus dans le cas du Kazakhstan, seuls deux ou trois délégués ont mentionné ce paragraphe spécial, et vous avez décidé d'aller dans ce sens. Nous demandons donc au secrétariat de nous expliquer pourquoi.

En outre, nous partageons pleinement les observations de l'Inde concernant la transparence de la commission, à savoir qu'il faut plus de transparence.

RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE POPULAIRE LAO
(ratification: 2005)

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

Discussion par la commission

Représentant du gouvernement – Je voudrais remercier la commission d'avoir invité à la présente session la République démocratique populaire lao à répondre aux commentaires formulés par la commission d'experts. Je demanderai à mon délégué de le faire en mon nom.

Autre représentant du gouvernement – Le commentaire sur lequel le gouvernement de la République démocratique populaire lao est invité à répondre aujourd'hui est une observation de la commission d'experts sur l'application de la convention, que la République démocratique populaire lao a ratifiée en 2005. Il s'agissait de la toute première observation sur l'application de la convention par la République démocratique populaire lao, les commentaires précédents étant des demandes directes.

La République démocratique populaire lao est tout à fait déterminée à éliminer d'urgence les pires formes de travail des enfants. L'adhésion de mon pays en 2006 au Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et

la pornographie mettant en scène des enfants témoigne aussi de cet engagement. Mon pays a bénéficié dans le passé de l'assistance technique précieuse du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (OIT/IPEC), et j'en remercie nos partenaires de la coopération internationale. Les mesures d'application de la convention ont été entravées par le fait que la République démocratique populaire lao est un pays enclavé et montagneux qui figure toujours parmi les Etats membres de l'ONU les moins avancés, même s'il devrait sortir de cette catégorie en 2024. Pour donner à la commission une idée de la situation actuelle de la République démocratique populaire lao en matière de développement durable, entre 1990 et 2015 mon pays a réduit de plus de moitié le nombre de personnes vivant dans la pauvreté et de celles souffrant de sous-alimentation, et a porté de 59 à 99 pour cent le taux net de scolarisation dans le primaire. Au cours de la même période, le taux de mortalité des enfants de moins de 5 ans est tombé de 170 à 86 pour cent, mais des problèmes importants subsistent, notamment dans l'enregistrement des naissances, la nutrition infantile et l'achèvement des études primaires.

L'observation de la commission d'experts porte sur deux questions: la traite des enfants et leur exploitation sexuelle à des fins commerciales, en général et dans le secteur du tourisme. La République démocratique populaire lao cherche à renforcer son cadre de protection depuis un bon nombre d'années et a bénéficié ces dernières années des visites et des recommandations de la Rapporteuse spéciale sur la vente et l'exploitation sexuelle d'enfants, y compris la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants.

Je souhaiterais vous informer que le gouvernement prend en permanence les mesures nécessaires pour veiller à ce que des enquêtes et des poursuites soient menées à l'encontre des personnes, y compris des ressortissants étrangers et des fonctionnaires, qui se livrent à la traite de personnes âgées de moins de 18 ans ou y participent. Le cadre juridique du pays met également en évidence cet engagement. La loi de 2007 sur la protection des droits et des intérêts des enfants interdit les relations sexuelles avec des enfants âgés de 12 à 18 ans en échange d'argent ou d'autres avantages, et érige en infraction pénale la production, la distribution, la diffusion, l'importation, l'exportation, l'exposition et la vente de pornographie mettant en scène des enfants. Le Code pénal punit le viol, notamment celui d'enfants, les rapports sexuels avec un enfant de moins de 15 ans, le fait de se livrer à la prostitution ou de la faciliter, le recrutement de mineures à des fins de prostitution, la prostitution forcée d'enfants et le viol conjugal. L'adoption en 2016 de la loi contre la traite des êtres humains, qui rend la traite des enfants passible de peines allant de quinze à vingt ans d'emprisonnement, a été un événement majeur.

Il ressort des données enregistrées par le bureau du Procureur populaire suprême que, en 2016, il y a eu 28 cas de traite de personnes âgées de moins de 18 ans commis par 31 individus, 21 cas commis par 21 individus en 2017, et 29 cas commis par 33 individus en 2018. Au total, ces trois dernières années, 78 cas de traite commis par 85 individus ont fait l'objet d'enquêtes et de poursuites.

Le tourisme est un secteur en pleine croissance dans le pays. Le ministère du Travail et de la Protection sociale, en coopération avec le ministère de l'Information, de la Culture et du Tourisme, inscrira la protection des enfants et la prévention des abus sexuels et de l'exploitation sexuelle dans sa stratégie pour un tourisme durable. Il favorisera des partenariats solides entre secteur public et secteur privé afin de promouvoir dans les établissements hôteliers le Code de conduite pour la protection des enfants contre l'exploitation sexuelle dans le secteur des voyages et du tourisme.

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
République démocratique populaire lao (ratification: 2005)

La République démocratique populaire lao a participé à une réunion de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) qui s'est tenue au Cambodge en 2017 dans le cadre de l'Alliance 8.7, en vue de réaliser l'objectif 8 de développement durable et d'éliminer le travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025. La République démocratique populaire lao, en collaboration avec des inspecteurs d'autres Etats de l'ASEAN et des représentants sociaux, a examiné les mesures à prendre pour accélérer les stratégies nationales visant à éliminer le travail des enfants. Les délégués ont réaffirmé l'urgence de la lutte contre le travail des enfants et le rôle important des inspecteurs du travail à cette fin. La République démocratique populaire lao a convenu avec tous les Etats de l'ASEAN de plusieurs recommandations à cet effet, notamment l'accroissement des capacités institutionnelles et humaines de notre système d'inspection du travail afin de détecter plus efficacement les cas de travail des enfants et d'y remédier, et le renforcement du dialogue social sur ce sujet crucial.

La Commission nationale pour l'avancement de la femme, de la mère et de l'enfant, avec l'appui de l'UNICEF, a également pris toutes les mesures indispensables pour prévenir et combattre la vente et l'exploitation sexuelle des enfants dans le pays en mettant en œuvre des initiatives législatives, un cadre institutionnel et des politiques de protection des enfants.

Le gouvernement de la République démocratique populaire lao a également procédé à la cartographie, à l'évaluation et à la planification du système de protection de l'enfance afin d'élaborer un concept général et un plan d'action pour renforcer le système de protection de l'enfance dans la République démocratique populaire lao, et a mis en œuvre une stratégie pour augmenter les effectifs chargés de la protection sociale. En collaboration avec les partenaires du développement et différents secteurs, dont le secteur privé, le gouvernement de la République démocratique populaire lao fait le possible pour assurer la prise en charge, la réadaptation et la réinsertion des enfants victimes, et formule des recommandations pour s'occuper de ces problèmes, notamment en améliorant la protection des enfants et en réduisant au minimum le risque qu'ils soient victimes de vente et d'exploitation sexuelle.

A l'échelle des villages, le Réseau de protection de l'enfance a été créé pour rapprocher les services de protection de l'enfance des communautés où il n'y a pas d'agents chargés de la protection sociale. Ces mesures cherchent à améliorer le système de protection de l'enfance et à répondre ainsi spécifiquement à deux grandes préoccupations de la Rapporteuse spéciale sur la vente et l'exploitation sexuelle d'enfants, y compris la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants. Pour s'attaquer au premier problème, le Réseau de protection de l'enfance fournit les informations voulues aux groupes d'enfants qui sont ciblés pour qu'ils sachent à qui s'adresser et comment procéder en toute sécurité s'ils se sentent menacés par la traite ou l'exploitation à des fins sexuelles; pour répondre au second problème, le réseau sensibilise ces enfants aux risques qu'ils encourent lorsqu'ils envisagent de travailler à l'étranger.

Afin d'améliorer les capacités du Réseau de protection de l'enfance, l'UNICEF aide le gouvernement de la République démocratique populaire lao, en particulier le ministère du Travail et de la Protection sociale, à constituer les effectifs chargés de la protection sociale et à en renforcer les capacités pour fournir aux enfants et à leurs familles des services adaptés.

Le ministère du Travail et de la Protection sociale de la République démocratique populaire lao et la Commission nationale pour l'avancement de la femme, de la mère et de l'enfant, avec l'appui de l'UNICEF, mobilisent des ressources financières et obtiennent le soutien des partenaires du développement pour continuer à élaborer des politiques

et à mettre en œuvre des programmes et combattre ainsi la vente et l'exploitation des enfants à des fins sexuelles dans le pays.

En 2010, avec l'appui technique et financier de l'OIT, le ministère du Travail et de la Protection sociale a réalisé une enquête sur le travail des enfants. Ses résultats ont servi à élaborer le Plan d'action national de 2014-2020 pour la prévention et l'élimination du travail des enfants, ainsi que des politiques, et ont abouti notamment à la décision du ministre du Travail de dresser la liste des travaux légers que des jeunes peuvent effectuer et celle des travaux dangereux qui leur sont interdits. En outre, la République démocratique populaire lao a œuvré en étroite collaboration avec les Etats et les partenaires pour le dialogue et le développement de l'ASEAN afin de mener à bien plusieurs projets pour promouvoir des migrations sûres et équitables – Triangle Project for safe labour migration, SAFE and FAIR Employment, et Rural Employment Promotion, entre autres.

Toutefois, pour s'attaquer aux problèmes liés à la traite des personnes, la République démocratique populaire lao continue de se heurter à un certain nombre de difficultés. Les ressources et l'appui nécessaires manquent et les capacités des fonctionnaires sont limitées. Il faut davantage de programmes pour accroître les capacités des fonctionnaires locaux et davantage de ressources financières. Il est essentiel que la République démocratique populaire lao continue d'agir en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et du développement pour traiter les questions en suspens.

En conclusion, la République démocratique populaire lao réaffirme sa détermination à continuer d'observer et de mettre en œuvre les conventions de l'OIT qu'elle a ratifiées. A cet égard, la République démocratique populaire lao saisit cette occasion pour demander à la commission, à l'OIT, à tous les partenaires internationaux du développement et aux partenaires sociaux de prendre en compte ses contraintes ainsi que les efforts déployés par le gouvernement et les partenaires sociaux pour éliminer les pires formes de travail des enfants.

Enfin, permettez-moi de remercier d'ores et déjà la commission pour ses conseils sur ces questions et de l'assurer de la pleine coopération de la République démocratique populaire lao afin que nous puissions mettre définitivement un terme aux pires formes de travail des enfants.

Membres employeurs – Tout d'abord, nous aimerions remercier le représentant du gouvernement de sa présence et des informations qu'il donne à la commission. C'est la première fois que la commission entend le cas concernant l'application de la convention par la République démocratique populaire lao. Comme l'a fait observer la commission d'experts, deux questions sont à l'examen. La première porte sur l'application des articles 3 a) et 7, paragraphe 1, de la convention qui définissent les pires formes de travail des enfants – en l'occurrence, la traite des enfants – et la seconde sur les sanctions.

La commission d'experts a demandé au gouvernement de la République démocratique populaire lao de prendre les mesures nécessaires pour garantir que, dans la pratique, des enquêtes approfondies sont menées et des poursuites sont exercées à l'égard des individus, y compris des ressortissants étrangers, qui se livrent à la traite d'enfants, ainsi qu'à l'égard des représentants de l'autorité publique suspects de complicité, et que des sanctions suffisamment dissuasives et efficaces sont imposées. Les faits montrent de graves défaillances des représentants de l'ordre public pour mener des enquêtes approfondies et poursuivre les auteurs d'infractions, y compris des ressortissants étrangers. La commission d'experts a pris connaissance de plusieurs rapports, dont celui présenté en octobre 2017 par la République démocratique populaire lao au titre de l'article 44 de la Convention relative aux droits de l'enfant. Ce rapport indique que le gouvernement a mis en application une loi

contre la traite des êtres humains qui prévoit des peines de quinze à vingt ans d'emprisonnement et des amendes pour les auteurs de traite d'enfants. La commission d'experts a également noté dans ce rapport que, de 2013 à 2015, le ministère de la Sécurité publique a été saisi de 78 plaintes concernant 125 enfants victimes de traite, dont 58 filles, mais que ces plaintes n'ont débouché que sur 35 condamnations. S'il est encourageant de constater que des personnes ont été traduites en justice, l'absence de progrès et de suivi dans les autres cas est très préoccupante.

Se référant à un deuxième rapport du Comité des droits de l'enfant, et à un rapport de juillet 2015 de la Commission nationale pour l'avancement de la femme, de la mère et de l'enfant sur la mise en œuvre du Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, la commission d'experts a noté l'évolution préoccupante du nombre de plaintes qui n'ont pas donné lieu à des poursuites et du nombre de règlements extrajudiciaires.

Le même rapport fait état de la présence d'agents ou *mmasans* qui, à des fins de prostitution, fournissent à des pédophiles des enfants victimes de la traite, souvent sur la base de catégorisations fantasques et contraires à la dignité humaine. Le rapport indique que les enfants sont très fréquemment des *borikan* ou travailleuses du sexe et qu'il y a de plus en plus de *sao meu teu* ou «filles au téléphone mobile», qui sont souvent offertes à des travailleurs migrants par des individus agissant dans un système corrompu.

Tout en reconnaissant que le problème de la traite des enfants à des fins d'exploitation est répandu dans le bassin du Mékong et que la République démocratique populaire lao a donné des informations sur les cas d'enfants victimes de la traite, nous sommes préoccupés par les cas qui ne sont pas signalés ou qui sont laissés pour compte. À ce sujet, comme la commission d'experts, nous prenons note des données de la Cour suprême populaire selon lesquelles 269 cas d'enfants victimes de traite ont été examinés en 2016 et 264 en 2017. Comme l'a signalé la commission d'experts, en citant les observations finales de 2015 du Comité des droits de l'enfant dans son rapport sur la République démocratique populaire lao, le grand nombre de cas de traite et d'exploitation sexuelle d'enfants n'ayant pas abouti à une condamnation tient à la tradition des règlements extrajudiciaires dans les villages et au fait que les autorités judiciaires ne font pas respecter la loi. Voilà qui est très préoccupant. La commission d'experts a également noté que le Comité des droits de l'enfant s'est dit préoccupé par le fait que les trafiquants étrangers sont rarement poursuivis et que l'impunité reste très répandue. La corruption et la complicité alléguée d'agents des forces de l'ordre et de fonctionnaires de la justice et de l'immigration ont souvent été signalées comme étant les principales causes de cette situation.

La République démocratique populaire lao dispose d'un système pour combattre la traite et l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, mais ce qui fait malheureusement défaut, c'est la cohérence et l'efficacité. Les lacunes du système ainsi que la corruption ont largement conduit à cette situation. En conséquence, des enfants sont victimes de la traite à destination et en provenance de la République démocratique populaire lao et beaucoup sont à la merci de l'exploitation sexuelle à des fins commerciales.

Compte tenu de ce qui précède, les employeurs demandent au gouvernement de prendre d'urgence les mesures qui s'imposent pour accroître les capacités des autorités chargées de l'application des lois, y compris le pouvoir judiciaire. Ils lui demandent aussi de mettre en place un mécanisme de suivi des plaintes et des enquêtes, de veiller à l'impartialité des poursuites en tenant compte des besoins particuliers des enfants victimes, comme la protection de

leur identité, et d'envisager l'obligation de permettre aux témoins de fournir des éléments de preuve «à huis clos».

La deuxième question, comme l'a fait remarquer la commission d'experts, concerne l'article 7, paragraphe 2 d), de la convention, qui porte sur les enfants particulièrement exposés à des risques, notamment les enfants exploités sexuellement à des fins commerciales. La commission d'experts a noté, à la lecture des rapports présentés par le gouvernement au titre de la Convention relative aux droits de l'enfant, qu'il a pris un certain nombre d'initiatives dans le cadre du projet d'aide financé par l'Australie pour élaborer du matériel didactique destiné au secteur du tourisme et aux représentants des communautés, aux parents et tuteurs de jeunes enfants ainsi qu'aux jeunes qui sont vulnérables dans le bassin du Mékong. Plusieurs cours de formation ont été organisés avec les parties intéressées, notamment les forces de police, à l'échelle des communautés.

De même, la commission d'experts, à la lecture du rapport de 2018 de la Commission nationale pour l'avancement de la femme, de la mère et de l'enfant sur l'application du Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, a pris note des diverses mesures adoptées par le gouvernement, notamment l'élaboration d'une réglementation sur l'administration des hôtels et des chambres d'hôtes, ainsi que des mesures prises pour veiller au respect de cette réglementation. L'inspection d'hôtels et de chambres d'hôtes et l'organisation d'ateliers de sensibilisation pour faire obstacle à la prostitution des enfants font partie de ces mesures. Les mesures susmentionnées de la République démocratique populaire lao sont très encourageantes et les employeurs se félicitent des nouvelles initiatives visant à éliminer la traite des enfants et à prévenir leur exploitation sexuelle à des fins commerciales. Toutefois, comme l'a noté la commission d'experts à la lecture d'une observation finale du Comité des droits de l'enfant dans le cadre de l'application du Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits de l'enfant, le Comité des droits de l'enfant a exprimé sa profonde préoccupation devant la persistance de l'exploitation sexuelle d'enfants par des pédophiles étrangers et l'incapacité des pouvoirs publics à faire face au problème avec efficacité. Les employeurs soulignent donc que cette incapacité est étroitement liée à certains des éléments qui ont été examinés en ce qui concerne la première question.

Dans ce contexte, à l'instar de la commission d'experts, les employeurs demandent au gouvernement de prendre des mesures immédiates et assorties de délais pour protéger les enfants contre l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, ainsi que des mesures efficaces en consultation avec les employeurs et les travailleurs, en ciblant les endroits où ces abus et cette exploitation seraient fréquentes. De même, des mesures devraient être prises pour mobiliser les acteurs du secteur du tourisme tels que les hôteliers, les voyageurs, les chauffeurs de taxi, etc. Une surveillance plus étroite des touristes et des personnes fréquentant les zones où ces actes sont fréquents, en particulier pour prévenir la pédophilie et/ou se débarrasser des pédophiles, devrait être exercée immédiatement.

Membres travailleurs – Il s'agit du premier examen de l'application de la convention par le gouvernement de la République démocratique populaire lao. C'est aussi la première fois que la commission d'experts formule des observations sur l'application de la convention par le gouvernement. Les commentaires de la commission d'experts sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, suscitent de graves préoccupations.

La commission d'experts souligne les problèmes liés à l'application par le gouvernement des articles 3 a) et 7, paragraphe 1, de la convention. Conformément à l'article 3 a), le champ d'application de la convention couvre

toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés. L'article 7, paragraphe 1, oblige les Etats Membres à prendre toutes les mesures nécessaires pour donner effet à la convention, y compris par l'établissement et l'application de sanctions pénales ou, le cas échéant, d'autres sanctions.

Le gouvernement a rendu compte des mesures qu'il a prises ces dernières années pour lutter contre la traite et l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales. Toutefois, il semble avoir concentré son action sur la mise en place d'une législation appropriée sans s'assurer que, dans la pratique, la traite et l'exploitation des enfants sont combattues au moyen d'enquêtes, de poursuites et de sanctions à l'encontre des auteurs.

Selon le gouvernement, il applique proactivement la loi de 2015 contre la traite des êtres humains. Cette loi prévoit des peines de quinze à vingt ans d'emprisonnement et des amendes pour les coupables de traite des enfants. Entre 2013 et 2015, le ministère de la Sécurité publique a été saisi de 78 plaintes concernant 125 enfants victimes de la traite, dont 58 filles. A ce jour, ces plaintes n'ont donné lieu qu'à 35 condamnations. La Cour suprême populaire a été saisie de 269 cas d'enfants victimes de traite en 2016 et 264 en 2017. Nous regrettons que le grand nombre de cas de traite et d'exploitation sexuelle des enfants ne se soit pas traduit par une augmentation significative du nombre de condamnations et de peines.

Le gouvernement doit tout faire pour que, dans la pratique, des enquêtes et des poursuites permettent d'établir la responsabilité des personnes impliquées dans la traite d'enfants, y compris des ressortissants étrangers et des fonctionnaires soupçonnés de complicité. Il doit veiller à ce que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient infligées aux coupables. Il doit aussi fournir des informations sur le nombre d'enquêtes, de poursuites, de condamnations et de sanctions pénales dans des cas de traite de mineurs de moins de 18 ans, conformément aux dispositions de la loi contre la traite des êtres humains.

Nous déplorons le comportement de ressortissants étrangers qui, sous prétexte de tourisme, se rendent dans la République démocratique populaire lao pour y commettre des actes d'exploitation sexuelle et de traite d'enfants. Nous sommes préoccupés par le fait que, selon certaines informations, plus de 90 pour cent des cas de traite d'enfants à des fins d'exploitation sexuelle commerciale ont lieu dans des zones frontalières, et qu'il s'agit aussi bien d'enfants lao que d'enfants vietnamiens ou chinois. Ce tourisme sexuel touche de manière disproportionnée les enfants vivant près des frontières nationales.

Nous demandons au gouvernement de prendre immédiatement des mesures, en consultation avec les partenaires sociaux, pour que les acteurs du tourisme empêchent que des entreprises de ce secteur servent à la traite et à l'exploitation des enfants. Le gouvernement doit redoubler d'efforts, notamment dans le cadre de la réglementation sur l'administration des hôtels et des chambres d'hôtes, pour veiller au respect de cette réglementation au moyen d'inspections, et organiser des ateliers de sensibilisation sur la traite et la prostitution des enfants.

Le gouvernement a l'obligation de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour protéger les enfants contre l'exploitation sexuelle à des fins commerciales dans le secteur du tourisme. Il doit consulter tous les partenaires sociaux, la société civile et les autres acteurs du secteur pour lutter contre ce fléau social. Il doit aussi rendre compte des mesures prises à cet égard et devrait envisager la possibilité de demander l'assistance technique du BIT pour mieux s'acquitter de ses obligations de présentation de rapports.

La convention oblige le gouvernement à agir avec les partenaires sociaux pour concevoir des systèmes visant à éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris des mesures pour soustraire les enfants aux pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale par l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle. Nous regrettons que le rapport du gouvernement ne fasse état d'aucune mesure pour soustraire les enfants à l'exploitation et à la traite, ou pour assurer leur réadaptation et leur éducation. Le groupe de travail conjoint lao-australien «Project Childhood» prévoit des mesures pour sensibiliser l'opinion publique à cette menace sociale.

Par ailleurs, d'après d'autres informations, il n'y a au niveau national que deux foyers pour accueillir toutes les victimes de la traite, adultes et enfants. Ces foyers relèvent l'un et l'autre de projets d'organisations non gouvernementales. Nous sommes très préoccupés par l'absence d'investissements publics dans la réadaptation et l'éducation des enfants victimes de l'exploitation sexuelle et de la traite, ce qui les expose au risque d'être à nouveau victimes de la traite et compromet les autres mesures destinées à lutter contre les pires formes de travail des enfants. Le gouvernement doit fournir des informations à l'OIT sur les mesures destinées à faciliter leur réadaptation et à garantir qu'ils retournent à l'école et achèvent leur scolarité.

Enfin, le gouvernement doit faire le nécessaire pour que, dans la pratique, des enquêtes et des poursuites permettent d'établir la responsabilité des personnes qui se livrent à la traite d'enfants, y compris des ressortissants étrangers et des fonctionnaires, et pour mettre un terme à la culture actuelle de l'impunité. Nous lui demandons de fournir des informations sur le nombre d'enquêtes, de poursuites, de condamnations et de sanctions visant les auteurs de l'exploitation sexuelle et de la traite de mineurs de moins de 18 ans, en application des dispositions de la loi contre la traite des êtres humains et de la convention.

Membre employeuse, République démocratique populaire lao – Merci de me donner la parole au nom de la Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI) et en tant que représentante des employeurs lao. J'appuie fermement le cadre stratégique que le gouvernement a mis en place, la Commission nationale de lutte contre la traite des êtres humains ainsi que la législation applicable.

Dans la République démocratique populaire lao, les partenaires tripartites œuvrent en étroite collaboration avec les organismes sociaux et de développement et les entités publiques concernées pour mettre en place des mesures préventives contre les pires formes de travail des enfants, lesquelles vont à l'encontre des droits fondamentaux de l'homme. Par exemple, plusieurs moyens ont été utilisés pour faciliter l'accès aux informations sur la protection des droits de l'enfant et sur les services d'aide: entre autres, radio, télévision, permanences téléphoniques, annonces par haut-parleur dans les villages, réseaux d'amis et de familles. Nous exhortons constamment nos partenaires sociaux à utiliser ces nombreux outils de communication. Par ailleurs, le gouvernement promeut et soutient les entreprises familiales, lesquelles contribueront à créer davantage d'emplois.

Outre la sensibilisation publique à la prévention de la traite des êtres humains, le gouvernement promeut aussi l'éducation, les soins de santé et les petites et moyennes entreprises. Les employeurs et les partenaires du développement apportent également une aide technique et financière, pour qu'ils trouvent un emploi, aux étudiants et aux femmes victimes de la traite des êtres humains. Les partenaires sociaux et les principales parties prenantes jouent un rôle dans le renforcement d'un dialogue constructif et la création de plans d'action dans ce domaine.

La LNCCI est membre de la commission de lutte contre la traite des êtres humains. Cette commission demande au gouvernement de renforcer la prévention, la protection et

les poursuites contre la traite des êtres humains, en particulier l'application des lois. Rendre plus efficace la protection des droits de l'homme est d'autant plus essentiel en cette période d'expansion du tourisme.

Non seulement les employeurs agissent avec les partenaires tripartites et les soutiennent, mais ils jouent aussi un rôle important dans l'élaboration et la diffusion des principes du droit du travail national, d'autres lois et règlements et des accords internationaux applicables, afin que nos membres puissent garantir les droits fondamentaux, l'égalité et le traitement sans discrimination fondée sur quelque motif que ce soit, ainsi qu'un niveau suffisant de protection aux travailleurs et à leurs familles.

La LNCCI, en collaboration avec les partenaires du développement, a organisé des cours de formation et créé le Centre d'entrepreneuriat des femmes qui dispense des formations pour accroître leurs capacités et les encourager à entreprendre et à conduire des activités en améliorant leurs compétences professionnelles.

Enfin, au nom de la LNCCI, nous voudrions exprimer notre gratitude à l'OIT pour l'appui technique et financier constant qu'elle apporte à la République démocratique populaire lao, en particulier pour renforcer le mécanisme tripartite de prévention et de lutte contre la traite des êtres humains, le cadre d'action national et le travail décent.

Membre travailleur, République démocratique populaire lao – Je m'exprime au nom des travailleurs de la République démocratique populaire lao. La traite des enfants est un acte criminel qui viole les droits fondamentaux des enfants les plus vulnérables. Les syndicats de la République démocratique populaire lao représentent les travailleurs. Nous avons constaté l'existence de la traite d'êtres humains et du travail d'enfants, ou nous en avons été informés, dans la République démocratique populaire lao mais aussi dans d'autres pays. Les syndicats lao ont toujours assumé leur rôle dans la protection et la promotion des droits et des intérêts légitimes des travailleurs lao, dans les secteurs formel et informel.

Actuellement, les syndicats lao participent aux travaux de la commission de lutte contre la traite des êtres humains, en étroite collaboration avec la police, à la réalisation d'activités comme la diffusion d'informations juridiques sur la lutte contre la traite qui visent des responsables et des membres de syndicats, des personnes sur leur lieu de travail dans les provinces et districts, ainsi que des communautés. De plus, les syndicats lao sensibilisent, entre autres, dans les journaux et magazines de la presse écrite, à la radio et à la télévision, les responsables et les membres de syndicats, les travailleurs des secteurs formel et informel et toutes les communautés lao à la législation syndicale, au droit du travail et à la législation nationale sur la lutte contre la traite des êtres humains, ainsi qu'à d'autres textes, notamment les instruments nationaux et internationaux relatifs à l'emploi et à la traite des êtres humains.

En tant qu'organisation de travailleurs, nous collaborons étroitement avec le gouvernement et les organisations d'employeurs dans le cadre de consultations tripartites régulières pour définir les priorités et, notamment, lutter contre la traite des êtres humains, éliminer les pires formes de travail des enfants, promouvoir et protéger les droits et les intérêts des jeunes travailleurs, et empêcher leur exploitation sexuelle. Nous sommes fermement convaincus que le gouvernement prendra des mesures suffisantes pour améliorer et assurer la protection des enfants et, en particulier, pour répondre aux principales préoccupations qui ont été exprimées. Par conséquent, les syndicats lao traduisent dans les faits le plan d'action national et le soutiennent, ainsi que les mesures que le gouvernement a indiquées dans sa réponse devant la commission.

Toutefois, les syndicats lao recommandent au gouvernement de faire appliquer strictement la loi contre la traite des

êtres humains et les autres instruments relatifs à la protection des droits des travailleurs. Le gouvernement et les secteurs intéressés doivent agir résolument pour éliminer les pires formes de travail des enfants. Le gouvernement devrait redoubler d'efforts pour enquêter, poursuivre et condamner les auteurs de traite, y compris leurs complices et les touristes pédophiles; former la police et les gardes-frontières aux procédures applicables d'identification et d'orientation des victimes, en se souciant tout particulièrement des groupes vulnérables; faire plus pour sécuriser, formaliser et surveiller les points de passage clandestins dans les zones reculées et montagneuses qu'empruntent habituellement les travailleurs migrants lao de retour au pays, et détecter parmi eux les auteurs de traite; et collaborer avec des organisations de la société civile et des organisations de masse telles que les syndicats et les associations de jeunes et de femmes, pour éliminer les pires formes de travail des enfants. En partenariat avec des organisations locales et internationales, le gouvernement devrait accroître les ressources et la formation professionnelle pour aider les victimes et les réinsérer dans leur communauté d'origine. Il devrait aussi améliorer la transparence en recueillant des informations sur les activités publiques de lutte contre la traite, y compris des données précises sur les cas de traite et les ressources financières allouées à cette fin, et communiquer ces informations aux ministères et aux parties prenantes non gouvernementales.

En donnant suite à ces recommandations, la République démocratique populaire lao peut faire reculer la traite des êtres humains et améliorer la transparence, le soutien et la responsabilité des autorités en ce qui concerne les victimes de la traite.

Enfin, nous voudrions nous faire l'écho des points soulevés par la commission d'experts dans son rapport, qui a demandé au gouvernement de: i) garantir que les auteurs de la traite d'enfants, y compris les ressortissants étrangers ainsi que les représentants de l'autorité publique suspects de complicité, font l'objet d'enquêtes approfondies et de poursuites; ii) de prendre des mesures efficaces de manière à assurer la protection des enfants contre l'exploitation sexuelle commerciale dans le secteur du tourisme. Enfin et surtout, je voudrais appeler les organisations syndicales internationales et les autres entités internationales à continuer à soutenir les syndicats lao.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m'exprime au nom de l'Union Européenne et de ses Etats membres. L'Albanie, pays candidat à l'adhésion à l'UE, et la Norvège, pays de l'AELE membre de l'Espace économique européen, ainsi que la Géorgie, se rallient à cette déclaration. L'éradication du travail des enfants constitue une priorité de l'UE en matière de droits de l'homme. Nous appuyons la ratification et la mise en œuvre de la Convention relative aux droits de l'enfant, ainsi que de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention n° 182. Nous réaffirmons notre ferme volonté de garantir les droits fondamentaux de chaque enfant, tels que définis dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, à savoir de mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025.

Cette année, alors que nous célébrons le trentième anniversaire de la Convention relative aux droits de l'enfant et le vingtième anniversaire de la convention n° 182 – qui sont la clef de voûte de la protection internationale des droits de l'enfant – la nécessité de constater davantage de résultats dans le sens de l'élimination du travail des enfants est encore plus manifeste.

La République démocratique populaire lao et l'UE entretiennent des relations étroites et constructives. Elles se fondent sur une coopération substantielle pour le développement, le soutien au programme national de réforme et l'engagement en faveur de l'ouverture des marchés, en accordant un accès préférentiel au marché de l'UE par le biais

de l'initiative «Tout sauf les armes». Cet accès est subordonné au respect des principes fondamentaux des droits de l'homme et du travail, notamment la lutte contre le travail des enfants et les abus dont ils sont victimes.

La traite et l'exploitation sexuelle des enfants constituent l'une des pires formes de travail des enfants. Selon l'enquête nationale lao sur la violence contre les enfants, menée par le Bureau national de statistique en coopération avec le ministère du Travail et l'UNICEF, 1 fille sur 14 et 1 garçon sur 8 sont victimes d'abus sexuels pendant leur enfance. Les adolescentes représentent une proportion importante des travailleuses du sexe dans la République démocratique populaire lao: 27 pour cent d'entre elles auraient vendu des services sexuels lors de leur première expérience sexuelle, cela à l'âge de 17 ans en moyenne. En outre, le nombre de cas d'enfants victimes de traite, d'exploitation et de sévices sexuels augmente avec l'ouverture croissante des frontières. Certaines des victimes de la traite, en particulier les femmes et les filles, n'auraient que 11 ans. Les victimes de la traite sont souvent des migrants, pour la plupart originaires des zones rurales, que la pauvreté et le manque de possibilités d'éducation forcent à quitter le pays. Les victimes de la traite sont généralement des enfants et des jeunes qui sont exploités dans l'industrie du sexe ou forcés à travailler dans le secteur manufacturier, l'agriculture ou la construction. Il existe également un certain nombre de cas de filles vendues à l'étranger pour y être mariées.

Nous sommes profondément préoccupés par le fait qu'un grand nombre de cas de traite et d'exploitation sexuelle d'enfants dans la République démocratique populaire lao n'aboutissent toujours pas à une condamnation, en raison de règlements extrajudiciaires traditionnels dans les villages et de l'incapacité des autorités judiciaires à faire respecter la loi. Nous exhortons le gouvernement à veiller à la bonne application de la loi contre la traite des êtres humains et à prendre les mesures nécessaires pour que tous les auteurs soient dûment poursuivis, y compris les ressortissants étrangers et leurs complices agents de la force publique ou fonctionnaires de la justice ou des services d'immigration. Seules des mesures soutenues et décisives pour combattre la traite et l'exploitation des enfants, et lutter contre l'impunité en général, enverront un message clair à la société, à savoir que la violence est inacceptable et qu'elle sera punie.

Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour s'occuper, par des mesures de sensibilisation spécifiques, du secteur des voyages et du tourisme, qui est particulièrement exposé au risque de l'exploitation sexuelle des enfants. Nous encourageons vivement le gouvernement et les autorités compétentes à inspecter régulièrement les hôtels, les maisons d'hôtes et les autres lieux d'hébergement et de divertissement pour s'assurer qu'ils respectent la réglementation en vigueur. Cette réglementation devrait s'inscrire dans le cadre de programmes nationaux exhaustifs et assortis de délais visant à éliminer l'exploitation sexuelle des enfants, et coordonnés avec les programmes régionaux de lutte contre la traite des jeunes femmes et des enfants. Les initiatives destinées à promouvoir une activité économique responsable et l'engagement avec les opérateurs privés du secteur des voyages et du tourisme sont une composante essentielle de politiques nationales efficaces et devraient compléter les mesures d'application.

Enfin, nous appelons le gouvernement de la République démocratique populaire lao à renforcer son action pour garantir la meilleure protection possible contre toutes les formes de travail des enfants ou d'exploitation, afin que les enfants lao puissent mener une vie propice à leur épanouissement physique, mental, spirituel, moral et social. L'UE et ses Etats membres restent déterminés à coopérer et à agir en partenariat avec la République démocratique populaire lao.

Membre gouvernemental, Thaïlande – C'est pour moi un grand plaisir de faire cette déclaration au nom de l'ASEAN. Premièrement, l'ASEAN se félicite des progrès accomplis par le gouvernement de la République démocratique populaire lao pour s'acquitter de ses obligations en vertu de la convention, avec l'appui de la communauté internationale, notamment de l'OIT, de l'UNICEF, de l'ASEAN, des pays voisins de la République démocratique populaire lao et d'autres parties prenantes sur les plans bilatéral et multilatéral.

Deuxièmement, l'ASEAN estime que les pires formes de travail des enfants constituent un problème urgent et qu'elles doivent être éliminées sans délai. A cet égard, l'ASEAN félicite la République démocratique populaire lao de son adhésion en 2006 au Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants. L'ASEAN estime aussi que la question du travail des enfants a de multiples aspects et que le contexte national devrait être pris en considération dans l'examen du cas. L'ASEAN encourage également le gouvernement à poursuivre ses efforts, en consultation avec les partenaires sociaux le cas échéant, pour interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants et appliquer ainsi les dispositions de la convention.

Troisièmement, l'ASEAN note avec satisfaction les mesures, notamment le plan d'action renforcé sur le système de protection de l'enfance, que la République démocratique populaire lao a prises pour mettre en œuvre les recommandations de la Rapporteuse spéciale sur la vente et l'exploitation sexuelle d'enfants, y compris la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, qui s'est rendue dans la République démocratique populaire lao l'année dernière.

Quatrièmement, l'ASEAN est consciente que la République démocratique populaire lao a besoin d'une assistance technique pour surmonter les difficultés et relever les défis que comporte la réalisation de ses obligations au titre des instruments internationaux et régionaux concernant les questions du travail.

Enfin, je voudrais indiquer que l'ASEAN a accru sa coopération dans la lutte contre la traite des êtres humains dans le cadre de la Convention de l'ASEAN contre la traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants, qui est entrée en vigueur en 2017. L'ASEAN est en train d'élaborer les mesures qui ont été proposées pour améliorer la coopération entre les inspecteurs du travail, les organismes de surveillance des agences de recrutement et la police chargée de la lutte contre la traite.

Membre travailleuse, Japon – Je voudrais souligner que les autorités judiciaires n'appliquent pas la loi contre la traite des enfants et je demande instamment au gouvernement de poursuivre son action pour éliminer la traite. Dans la majorité des cas, les victimes seraient l'objet de la traite qui est pratiquée en provenance de la République démocratique populaire lao et à destination de la Thaïlande, et la plupart seraient des filles de moins de 18 ans. Quelque 35 pour cent des victimes de la traite vers la Thaïlande le seraient à des fins d'exploitation sexuelle.

Le gouvernement de la République démocratique populaire lao, comme je viens de l'indiquer, s'efforce de prévenir la traite des êtres humains. De plus, plusieurs mesures judiciaires et administratives ont été prises pour lutter contre la traite. Par exemple, l'article 89 de la loi susmentionnée interdit toute forme de traite des êtres humains. Les coupables sont passibles de peines allant de cinq ans d'emprisonnement à la perpétuité, d'amendes d'un montant compris entre 1 230 et 120 300 dollars des Etats-Unis, de la confiscation de leurs biens ou de la peine capitale. La loi contre la traite des êtres humains est entrée en vigueur en février 2016.

Toutefois, il y a des difficultés dans la lutte contre la traite des êtres humains. La première est due à la perméabilité des frontières et à l'existence de connexions entre des individus de part et d'autre des frontières: il existe des connexions et des réseaux bien établis, et la complicité de gardes-frontières qui se laissent corrompre facilite le passage de ressortissants lao.

La deuxième difficulté est la protection et la réinsertion insuffisantes des victimes: l'assistance qu'elles reçoivent ne suffit pas pour les soustraire à leur sort et les réinsérer dans la société. Par conséquent, la probabilité qu'elles retombent dans la même situation est élevée.

Ensuite, je voudrais aborder les mesures qu'il faudrait prendre. Tout d'abord, la mise en œuvre de la législation et du plan d'action est essentielle, y compris le plan d'action 2016-2020 de lutte contre la traite. Deuxièmement, le gouvernement devrait enquêter sur les auteurs de traite, les poursuivre et les condamner, y compris les fonctionnaires complices et les touristes pédophiles. Troisièmement, il devrait former les fonctionnaires de police et les gardes-frontières aux procédures applicables d'identification et d'orientation des victimes, en se souciant tout particulièrement des groupes vulnérables.

Il devrait également augmenter les crédits budgétaires alloués à la lutte contre la traite des êtres humains afin de prévoir des services et des programmes d'assistance, et accroître les ressources destinées aux hommes victimes de traite. Il convient de souligner que la pauvreté est la principale cause de la traite. L'action tripartite est cruciale pour promouvoir le développement économique et éradiquer la pauvreté, et éliminer ainsi la traite des êtres humains à long terme.

Membre travailleur, Philippines – La Fédération des travailleurs libres et la Coalition syndicale Nagkaisa aux Philippines sont profondément préoccupées par la détérioration de la situation des enfants dans la République démocratique populaire lao. La discussion de cette commission est l'occasion de mentionner des mesures correctives pour améliorer la vie des enfants lao.

Pays de passage de travailleurs victimes de la traite en provenance de la Chine, du Myanmar et du Viet Nam, la République démocratique populaire lao est connue surtout comme étant un pays de départ de femmes et de filles victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle commerciale ainsi que d'exploitation au travail en tant que domestiques ou ouvrières dans la Thaïlande toute proche. Nous croyons savoir que 90 pour cent des 200 000 à 450 000 jeunes de la sous-région du bassin du Mékong se rendront un jour en Thaïlande.

Il semble que la lutte de la République démocratique populaire lao contre le travail des enfants régresse. Le rapport de 2018 sur la traite des êtres humains montre que le gouvernement ne respecte pas pleinement les normes minimales nécessaires pour éliminer la traite et qu'il n'a pas intensifié son action à cette fin depuis la période précédente à l'examen. Il a pris des mesures, mais elles restent insuffisantes et doivent être renforcées. Facteur aggravant, il ressort du rapport de 2018 que des fonctionnaires corrompus continueraient à faciliter des activités illégales et à en tirer profit, dont la traite d'enfants et de mineurs.

En raison de la bureaucratie et d'une coordination déficiente de l'action publique, il est difficile pour les partenaires non gouvernementaux de mettre en œuvre pleinement et efficacement le plan d'action national de lutte contre la traite des êtres humains dans la République démocratique populaire lao.

Les Philippines ont des problèmes similaires à ceux de la République démocratique populaire lao en ce qui concerne le travail des enfants. Nous appuyons donc la Fédération des syndicats lao (LFTU) qui recommande de renforcer la mise en œuvre de la loi de 2016 de lutte contre la traite,

notamment en augmentant les ressources financières allouées aux services de lutte contre la traite et aux programmes d'assistance aux victimes.

Nous demandons instamment et respectueusement au gouvernement de la République démocratique populaire lao de collaborer avec les syndicats, la société civile et les gouvernements des pays voisins pour mettre en œuvre le plan d'action national 2016-2020. Nous réitérons donc notre appel en faveur d'une application stricte de la loi nationale.

Membre travailleuse, Singapour – Je souhaite parler de l'exploitation sexuelle des enfants qui continue d'être monnaie courante, principalement dans l'industrie des voyages et le tourisme, dans la région du Grand Mékong. J'appelle instamment le gouvernement de la République démocratique populaire lao à redoubler d'efforts pour donner un coup d'arrêt à la traite et à l'exploitation sexuelle.

Je pense que chaque enfant devrait pouvoir grandir dans un environnement sûr, avoir accès à l'éducation et, à terme, gagner en autonomie, afin de faire son propre choix de carrière après avoir terminé ses études supérieures. De fait, c'est triste d'entendre qu'il existe en République démocratique populaire lao des cas de traite dans les communautés rurales, qui est souvent pratiquée par des connaissances, des amis, voire des proches des victimes. Ceux-ci peuvent tromper leurs victimes par de fausses promesses de possibilités de travail légitime dans des pays voisins et les soumettre ensuite à l'exploitation sexuelle ou à la traite. Il ne s'agit définitivement pas d'un environnement sûr où grandir.

Selon le rapport 2018 sur la traite des personnes élaboré par les Etats-Unis, le gouvernement de la République démocratique populaire lao ne respecte pas pleinement les normes minimales relatives à la répression de la traite et n'a pas montré qu'il déployait des efforts supplémentaires en ce sens par rapport à l'exercice précédent. Par conséquent, le pays a été rétrogradé en troisième catégorie. Cette baisse dans le classement en dit long sur le manque d'efforts mobilisés par le gouvernement de la République démocratique populaire lao.

Il a été certes encourageant d'apprendre que l'initiative «Project Childhood», financée par l'organisme Australian Aid pour lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants, a été effectivement mise en œuvre en République démocratique populaire lao. Dans le cadre de ce projet, divers supports éducatifs ont été mis au point pour le secteur du tourisme, les représentants des communautés, les parents et les tuteurs d'enfants et d'adolescents. En outre, plusieurs sessions et ateliers de formation ont été organisés avec les interlocuteurs concernés, dont la police locale. Le gouvernement a également pris diverses mesures, notamment concernant la réglementation sur l'administration des hôtels et des chambres d'hôtes, ainsi que des dispositions en vue de contrôler le respect de cette réglementation au moyen d'inspections. Toutefois, ces mesures se sont avérées clairement inefficaces pour éliminer la traite des enfants à des fins sexuelles. J'appelle instamment le gouvernement à rendre compte des résultats obtenus dans le cadre de ce projet et à échanger davantage d'informations sur les actions qui seront prises à des fins de prévention.

Qu'est-ce que le gouvernement peut faire de mieux? Il faut savoir que la sensibilisation commence à la maison. Le gouvernement pourrait se rendre dans les communautés et les villages pour s'adresser aux adultes, aux parents et aux enfants, afin de les prévenir des nuisances et des dangers possibles. Il pourrait également inclure, dans les programmes scolaires, des activités de sensibilisation au risque que représente l'exploitation sexuelle. Le personnel des établissements scolaires pourrait aussi être formé de manière à repérer des signes annonçant ce type de risque, en particulier chez des élèves issus de familles très pauvres. Je veux que les fonctionnaires du gouvernement se mettent

à la place des victimes, ou simplement qu'ils imaginent leur propre enfant devenir victime de la traite à des fins sexuelles. De cette façon, je suis sûre que tout sera mis en œuvre pour éradiquer cette situation.

Membre travailleur, Chine – Nous avons écouté attentivement les informations fournies par les délégués de la République démocratique populaire lao. Nous avons noté que le syndicat du pays a coopéré étroitement avec les autorités publiques et les organisations d'employeurs, mené diverses activités afin de lutter contre la traite des êtres humains et accompli des progrès, notamment en promouvant davantage les lois et les politiques relatives à la lutte contre la traite des êtres humains, et organisé régulièrement des consultations tripartites sur la lutte contre la traite des êtres humains et le travail des enfants.

Nous encourageons le gouvernement de la République démocratique populaire lao à renforcer la législation actuelle. Nous souhaitons également garantir les droits des travailleurs. Nous espérons en outre que le BIT pourra fournir l'assistance technique nécessaire au pays pour qu'il puisse renforcer ses capacités en vue de mettre en œuvre pleinement les conventions internationales.

Représentant gouvernemental – Nous avons écouté attentivement et noté les conseils, les commentaires et les recommandations, ainsi que les suggestions, formulés par tous les intervenants à cette séance.

S'agissant de l'observation de la commission concernant l'application de la convention par la République démocratique populaire lao, force est de constater que toutes les interventions sont constructives et d'ordre pratique. Les observations et les recommandations sont prises en considération et serviront en outre d'orientations en vue d'améliorer et de renforcer les efforts que nous sommes en train de déployer pour satisfaire aux obligations qui nous incombent au titre de la convention.

D'aucuns reconnaissent que la traite des personnes à des fins d'exploitation sexuelle commerciale ou d'exploitation du travail est une pratique clairement inacceptable dans tous les pays et qu'elle représente un délit transnational qui doit être réprimé dans les plus brefs délais.

A cet égard, je tiens à répéter que la République démocratique populaire lao s'emploie à faire respecter strictement la loi sur la protection des droits et des intérêts des enfants depuis une décennie. Cette loi interdit d'avoir des relations sexuelles avec des enfants contre de l'argent ou d'autres avantages, et érige en infraction la production, la distribution, la diffusion, l'importation, l'exposition et la vente de matériel pornographique impliquant des enfants. De plus, la loi relative à la lutte contre la traite des êtres humains a été adoptée et est entrée en vigueur il y a quelques années de cela. Par ailleurs, de nombreux cadres juridiques et programmes de travail sont mis au point et appliqués à l'échelle du pays.

Toutefois, la République démocratique populaire lao est en passe de quitter la catégorie des pays à faible revenu pour intégrer celle des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, et environ la moitié de la population vit dans la pauvreté. Les organismes compétents du pays continuent de se heurter à des obstacles et à des difficultés, notamment en matière de compétences techniques, d'avis juridiques et de ressources financières, lorsqu'il s'agit de satisfaire aux obligations qui découlent de la convention et d'autres instruments connexes. Par conséquent, nous souhaitons demander à l'OIT, à la communauté internationale et aux partenaires sociaux de continuer de nous fournir leur assistance et leur soutien.

A ce propos, je souhaite assurer à la commission que le gouvernement de la République démocratique populaire lao est pleinement déterminé à mettre en œuvre la convention ainsi que d'autres instruments relatifs au travail, y compris au niveau régional, par exemple dans le cadre des pays de l'ASEAN.

Dernier point, et non des moindres, je souhaite conclure en remerciant sincèrement la commission pour ses observations. Je remercie aussi chaleureusement tous les Etats membres de l'ASEAN, tous les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que le reste des intervenants, pour leurs déclarations constructives et pour le soutien qu'ils ont manifesté au gouvernement de la République démocratique populaire lao.

Membres travailleurs – Nous remercions les représentants gouvernementaux de la République démocratique populaire lao pour le rapport et les informations qu'ils ont présentés à la commission. La situation relative aux pires formes de travail des enfants est alarmante en République démocratique populaire lao. Nous avons noté que le gouvernement a pris certaines mesures législatives en vue de lutter contre ce fléau. Il a revu à la hausse le nombre d'années de scolarité obligatoire, est passé à un système d'enregistrement obligatoire des naissances à l'état civil, a adopté une loi nationale sur la lutte contre la traite et a mis en place des sanctions contre toute personne déclarée coupable d'infractions liées à la traite des enfants.

Le gouvernement a également déployé des efforts afin de résoudre ce problème dans la pratique. Des campagnes de sensibilisation ont été organisées, un plan d'action national sur la lutte contre la traite des êtres humains a été élaboré et la coopération bilatérale et multilatérale a été élargie afin de lutter contre cette pratique. Le gouvernement met aussi à disposition des abris temporaires et fournit une assistance juridique et médicale, ainsi que des services de formation professionnelle et de réinsertion. Toutes ces stratégies sont nécessaires et doivent s'inscrire dans une approche globale visant à traiter un problème sérieux et complexe. Toutefois, d'une manière générale, les efforts réalisés par le gouvernement, en particulier concernant les enquêtes, les poursuites et les sanctions contre les auteurs des infractions, étrangers ou nationaux, et la réhabilitation et la formation des victimes, n'ont pas suffi.

Nous avons noté que, conformément à la convention, le gouvernement est tenu d'adopter une politique de tolérance zéro à l'égard des pires formes de travail des enfants, en prenant des mesures pour interdire toute pratique de ce type.

A cet égard, nous nous associons à la commission d'experts pour exprimer notre vive préoccupation quant à l'absence de mise en œuvre efficace de l'interdiction pénale de la traite et de l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, prévue par la loi nationale ainsi que par la convention. Nous notons également les recommandations formulées par la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la vente et l'exploitation sexuelle d'enfants, Madame de Boer-Buquicchio, à la suite de sa visite en République démocratique populaire lao en 2017.

Le gouvernement doit renforcer les services d'inspection, en fournissant tous les moyens nécessaires aux fins de contrôle, de poursuite et de sanction des infractions commises en violation de l'interdiction de l'exploitation des enfants assujettis aux pires formes de travail des enfants.

Il faut que le gouvernement mette en place un cadre spécifique pour les enfants qui sont victimes d'abus de ce type ainsi que des centres de réhabilitation et de réinsertion. En outre, il faut que ces enfants bénéficient d'une protection et d'un accès à des services médicaux, sociaux, légaux, ainsi qu'à des services de logement.

Le gouvernement doit faire en sorte que des mesures soient prises pour améliorer le fonctionnement du système éducatif et pour veiller à ce que le système de scolarité obligatoire soit mis en œuvre efficacement. Il doit en outre fournir des informations statistiques à jour concernant les taux de scolarisation et d'abandon scolaire.

En consultation avec les partenaires sociaux, le gouvernement doit élaborer un plan d'action afin de lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants et de mettre en place un

mécanisme pour examiner et actualiser le plan d'action. A cet égard, nous notons que l'accès à l'éducation est le meilleur moyen de protéger les enfants contre les pires formes de travail des enfants. Il faut que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour relever le taux de scolarisation dans l'enseignement primaire et dans l'enseignement secondaire, en particulier dans les zones où l'exploitation sexuelle et la traite sont monnaie courante. Aussi exhortons-nous le gouvernement à fournir les ressources financières et humaines nécessaires en vue de mettre en œuvre la loi sur la lutte contre la traite et le plan d'action national, en accordant une attention particulière aux enfants les plus vulnérables, notamment les enfants issus de familles à faible revenu, et à renforcer les capacités des policiers, des gardes-frontières, des agents consulaires, des inspecteurs du travail et des travailleurs sociaux, entre autres, afin qu'ils puissent identifier les enfants victimes de la traite.

Nous appelons le gouvernement à veiller à axer ses efforts sur la protection des enfants, la fourniture d'une assistance aux victimes et l'accès à l'éducation, en vue de lutter contre l'exploitation sexuelle et la traite des enfants ainsi que les pires formes de travail des enfants. Nous demandons en outre au gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais afin d'assurer la protection des enfants contre les travaux dangereux ou l'exploitation sexuelle à des fins commerciales et la traite. Nous soulignons qu'il est important de veiller à ce que tous les enfants aient accès à l'éducation jusqu'à l'âge minimum légal du travail, de fournir une assistance aux enfants victimes de la traite et du travail forcé, et de poursuivre, de condamner et de sanctionner les auteurs des infractions.

Il conviendrait que le gouvernement redouble d'efforts pour recueillir des données complètes et fiables, afin que les organes compétents puissent s'assurer que des progrès significatifs et quantifiables sont accomplis de façon à permettre à la République démocratique populaire lao de donner pleinement effet à la convention. Le gouvernement devrait également se prévaloir de l'assistance technique du BIT à cette fin.

Membres employeurs – Nous saisissons cette occasion pour remercier à nouveau les représentants de la délégation de la République démocratique populaire lao d'être présents et d'avoir fourni des informations supplémentaires à cette commission. Nous remercions en outre les éminents intervenants qui ont échangé de nombreuses informations concernant le cas à l'examen.

Il a été utile d'obtenir des renseignements sur l'assistance technique que le Bureau a fournie, et continue de fournir, à la République démocratique populaire lao. En outre, nous nous réjouissons de voir que dans le cadre de ces mesures, il est prévu de prendre en considération certains aspects de la stratégie, des objectifs et des mesures clés liés au programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour la période 2017–2021. Bien entendu, nous espérons que vous poursuivrez sur cet élan afin de mettre en œuvre le plan d'action national sur la prévention et l'élimination du travail des enfants. Après avoir écouté notre collègue employeuse de la République démocratique populaire lao, adjointe au secrétaire de la Chambre de commerce et d'industrie du pays, nous comprenons maintenant que le gouvernement de la République démocratique populaire lao bénéficie actuellement d'une assistance de toutes les autres parties prenantes, tant les employeurs que les travailleurs, dans le cadre des mesures prises pour satisfaire aux obligations qui lui incombent au titre de la convention n° 182. Nous notons avec une grande satisfaction que des consultations sont organisées avec les employeurs et avec les travailleurs et que ceux-ci participent activement aux interventions visant à éliminer la traite des enfants et leur exploitation sexuelle à des fins commerciales. Nous sommes conscients que cela comprend la création et le

maintien du Comité de lutte contre la traite, qui se compose d'acteurs tripartites. Toutefois, même si certaines mesures ont été prises, il existe encore des lacunes dans le système, notamment en ce qui concerne l'exercice de la justice, l'application de la loi et le maintien de l'ordre. Il faut y remédier dans les plus brefs délais.

De fait, les enfants en République démocratique populaire lao sont toujours exposés à la traite et à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, ce qui entraîne par conséquent des violations de la convention. Ayant pris connaissance du fait que le gouvernement de la République démocratique populaire lao a travaillé dans un esprit d'autocritique, ce dont nous nous réjouissons, les employeurs souhaitent néanmoins formuler les recommandations suivantes et appellent le gouvernement: i) à prendre des mesures urgentes et nécessaires pour renforcer les capacités des autorités chargées du contrôle et de l'application de la loi, dont le système judiciaire; ii) à établir un mécanisme de contrôle composé des fonctionnaires compétents, y compris des partenaires tripartites, pour suivre les plaintes déposées et les enquêtes menées et pour assurer une procédure de poursuite impartiale tenant compte des besoins particuliers des enfants victimes, comme la protection de leur identité et la possibilité de témoigner à huis clos; iii) à empêcher l'entrée dans le pays et à suivre chacun des déplacements de tout auteur d'infractions liées à la traite et à l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, dont des pédophiles; un plan d'action ciblé devrait être élaboré à l'intention des agents; iv) à adopter des mesures immédiates et assorties de délais, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour protéger les enfants et éviter qu'ils ne deviennent victimes d'exploitation sexuelle à des fins commerciales. Ces mesures devraient inclure: a) la mise en œuvre de programmes, comme l'initiative «Project Childhood» relevant de l'organisme Australian Aid, afin d'éduquer les enfants vulnérables et les communautés aux dangers de la traite et de l'exploitation, en se concentrant sur la prévention de la traite des enfants et de leur exploitation sexuelle à des fins commerciales; b) la création de centres de réhabilitation et de réinsertion des enfants victimes dans la société, en veillant en outre à ce qu'ils terminent leurs études de façon à permettre leur insertion efficace dans la société; v) à continuer de concevoir et ensuite de mettre en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures spécifiques destinées à éliminer les pires formes de travail des enfants, dont la traite et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, en consultation avec les parties prenantes, tel que prévu par l'article 5 de la convention; vi) à solliciter davantage d'assistance technique du BIT et à intégrer la stratégie proposée ci-dessus dans un plan d'action national permanent, y compris le PPTD de l'OIT; vii) à présenter un rapport complet et détaillé sur les points susmentionnés avant la prochaine réunion de la commission d'experts cette année.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

Le comité a déploré la situation actuelle tout en reconnaissant la complexité du contexte général.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu sur ce cas, la commission prie instamment le gouvernement d'apporter une réponse immédiate et efficace en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants, y compris:

- continuer de concevoir et ensuite de mettre en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures spécifiques destinées à éliminer les pires formes de travail des enfants, dont la traite et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales;
- prendre de toute urgence des mesures pour renforcer les capacités des autorités chargées de l'application des lois, dont le système judiciaire;

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

Libye (ratification: 1961)

- établir un mécanisme de contrôle, prévoyant la participation des partenaires sociaux, pour suivre les plaintes déposées et les enquêtes menées et pour assurer une procédure de poursuite impartiale tenant compte des besoins particuliers des enfants victimes, comme la protection de leur identité et la possibilité de témoigner à huis clos;
- adopter des mesures immédiates et assorties de délais, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour protéger les enfants et éviter qu'ils ne deviennent victimes d'exploitation sexuelle à des fins commerciales. Elles devraient inclure:
 - a) la mise en œuvre de programmes pour éduquer les enfants vulnérables et les communautés aux dangers de la traite et de l'exploitation, en se concentrant sur la prévention de la traite des enfants et de leur exploitation sexuelle à des fins commerciales; et
 - b) la création de centres de réhabilitation et de réinsertion des enfants victimes dans la société.

La commission encourage le gouvernement à solliciter davantage d'assistance technique du BIT et à intégrer la stratégie proposée ci-dessus dans un plan d'action national permanent, y compris le programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT.

La commission encourage le gouvernement à rédiger un rapport sur les questions susmentionnées en pleine consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives et à le soumettre pour le 1^{er} septembre 2019.

Représentant gouvernemental – Au nom du gouvernement de la République démocratique populaire lao, nous prenons note des conclusions et des recommandations de la commission. Je souhaite exprimer notre reconnaissance au BIT et aux Etats Membres qui soutiennent les efforts de la République démocratique populaire lao en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants. Je souhaite réaffirmer la détermination de notre pays à éliminer les pires formes de travail des enfants et à prendre toutes les mesures pour combattre la traite des personnes, ainsi qu'à garantir que des enquêtes sont menées et des poursuites exercées à l'égard des individus qui se livrent à la traite des personnes de moins de 18 ans. Je souhaite remercier la commission pour ses encouragements et sollicite davantage d'assistance technique du BIT pour aider la République démocratique populaire lao à concrétiser ses efforts en vue de l'application de la convention n° 182.

LIBYE (ratification: 1961)

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

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Nous souhaiterions tout d'abord féliciter la Libye à l'occasion du centenaire de l'OIT, qui représente un point de repère dans l'histoire de l'Organisation. Nous apprécions également hautement les efforts de votre commission qui consacre les principes sur lesquels l'OIT a été fondée dans de nombreux domaines du travail, en plus de soutenir la stabilité, la protection et la justice sociale.

En ce qui concerne les remarques continues dans le rapport pour 2019 concernant la Libye et l'application de la convention n° 111, nous aimerions vous informer que l'Etat libyen, sur la base de ses dogmes religieux, a banni toutes les formes de discrimination et mis en application la convention par le biais de la loi n° 12 sur les relations professionnelles de 2010 et son règlement. Le Code pénal libyen a incriminé toutes sortes de discrimination et, d'après vos remarques, qui portent essentiellement sur certains cas isolés d'actes répréhensibles, nous souhaiterions affirmer à nouveau que le gouvernement de l'Accord national a fait tout ce qui était possible pour mettre en œuvre la législation

susmentionnée. Par exemple, nous avons dynamisé le rôle des inspecteurs du travail et leur avons accordé le statut d'officiers de la police judiciaire, afin qu'ils puissent surveiller ces infractions et les cas de violation des conventions. Nous aimerions vous prier de classer la Libye comme étant un pays instable, qui connaît encore dans de nombreuses régions des divisions politiques et des guerres, dont les derniers événements sont les combats encore en cours dans les banlieues de la capitale. Notre gouvernement s'engage à fournir dès que possible un rapport détaillé sur toutes les questions et toutes les remarques contenues dans le rapport.

Pour conclure, nous souhaiterions affirmer à nouveau que l'Etat libyen tient tous ses engagements depuis de nombreuses années et collabore avec tous les Etats Membres pour obtenir ce que nous cherchons tous. De plus, nous sommes confiants que votre commission, accompagnée de tous les Etats Membres, fournira le soutien et l'assistance technique dont nous avons besoin dans les circonstances exceptionnelles que nous connaissons aujourd'hui, conformément à ce qu'elle a l'habitude de faire. Nous souhaiterions remercier à nouveau la présente commission ainsi que la commission d'experts.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs souhaite remercier le gouvernement pour ses commentaires et déclarations formulés aujourd'hui. La Libye a ratifié en juin 1961 la convention n° 111. Cette convention fondamentale vise à garantir la dignité humaine et l'égalité de chances et de traitement de tous les travailleurs en interdisant toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

Aujourd'hui, c'est la première fois que la Commission de l'application des normes examine l'application de cette convention par la Libye en droit et en pratique. La commission d'experts avait formulé deux observations à ce sujet précédemment, en 2008 et en 2010, et a décidé cette année de marquer ce cas d'une double note de bas de page.

La Libye a adhéré à l'OIT en 1952 et a ratifié au total 29 conventions, y compris les huit conventions fondamentales, deux conventions de gouvernance et 19 conventions techniques.

Nous notons que le gouvernement, soutenu par l'ONU, continue de lutter pour exercer un contrôle sur le territoire dévolu par des factions rivales qui intensifient les divisions géographiques et politiques entre l'est, l'ouest et le sud du pays.

Nous soulignons que le Bureau fournit une assistance technique continue au gouvernement libyen pour améliorer la situation de la main-d'œuvre. Nous soulignons en particulier que trois projets d'assistance technique du BIT sont en cours pour investir dans le capital humain en Libye:

1. Projet RBSA: «Renforcement des capacités des mandants libyens et des acteurs nationaux pour s'attaquer aux formes de travail inacceptables et promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre». Il s'agit d'un projet de reconstruction qui s'attaque aux formes inacceptables de travail, en particulier le travail des enfants, le travail forcé et la traite. Des résultats sont attendus sur l'éradication du travail des enfants et du travail forcé par un plan d'action, notamment sur l'évaluation et l'amélioration du marché du travail, sur le renforcement des capacités des autorités libyennes en matière de gouvernance des migrations de travailleurs et, *last but not least*, sur le rôle des partenaires sociaux dans la stabilité économique et la résolution des conflits sociaux.
2. Projet, en cours, de mobilisation de ressources: «Des emplois pour la paix et la résilience». Ce projet, soutenu par le Bureau, a pour but de continuer à mobiliser les ressources pour prolonger le travail déjà réalisé par le précédent projet.

3. Projet: «Appui à une migration équitable pour le Maghreb». Ce projet de trente-six mois en collaboration avec le Bureau et l'Italie, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie, est destiné à améliorer les capacités des acteurs gouvernementaux et des partenaires sociaux. La migration économique et la promotion du dialogue social sont au cœur des formations sous-régionales organisées par ce projet.

Nous encourageons le gouvernement libyen à poursuivre son engagement et sa coopération avec le Bureau dans des domaines tels que la non-discrimination, le travail des enfants, le travail forcé, la traite des êtres humains et la migration de travail.

Passons maintenant aux principaux problèmes de non-conformité en droit et en pratique identifiés par le comité d'experts dans son rapport sur la Libye.

Le premier problème est d'ordre législatif. Pour rappel, l'article 1 de la convention n° 111 définit la discrimination comme englobant toute discrimination, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. Cette disposition couvre de manière générale toute discrimination pouvant affecter l'égalité de chances et de traitement en droit ou en pratique, directement ou indirectement. La commission d'experts a observé que plusieurs législations nationales relatives au principe de l'égalité devant la loi et à l'égalité de chances ne sont pas pleinement conformes à la définition et aux motifs de discrimination de la convention.

Premièrement, l'article 6 de la Déclaration constitutionnelle de 2011 ne contient aucune référence aux motifs de race, de couleur et d'ascendance nationale. Deuxièmement, l'article 7 du projet de Constitution n'inclut pas les motifs de race, d'ascendance nationale et d'origine sociale et ne vise que les citoyens libyens. Troisièmement, l'article 3 de la loi de 2010 sur les relations de travail interdit la discrimination fondée sur «l'appartenance à un syndicat, l'origine sociale ou tout autre motif discriminatoire», tandis que les motifs de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique et d'ascendance nationale ne sont pas explicitement mentionnés. De plus, cette disposition n'inclut pas de définition de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Dans sa communication à la commission, le gouvernement a indiqué qu'il participait pleinement aux projets d'assistance technique.

Le groupe des employeurs souscrit aux observations formulées par la commission d'experts et appuie leurs quatre recommandations visant à assurer la conformité de la législation nationale avec la convention.

Première recommandation: envisager de modifier l'article 7 du projet de Constitution pour faire en sorte que les motifs de race, d'ascendance nationale et d'origine sociale soient inclus parmi les motifs de distinction illicite.

Deuxième recommandation: inclure une définition du terme «discrimination» figurant à l'article 3 de la loi de 2010 sur les relations de travail. Comme le rappellent les experts, une définition claire et complète de la discrimination dans l'emploi et la profession est primordiale pour identifier les nombreuses situations dans lesquelles des discriminations peuvent se produire et afin de pouvoir y remédier.

Troisième recommandation: confirmer que les motifs de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique et d'ascendance nationale seraient inclus dans les termes «tout autre motif discriminatoire» de l'article 3 de la loi de 2010 et réviser l'article 3 pour que cela soit apparent.

Quatrième recommandation: fournir des informations sur les mesures concrètes prises pour garantir que la discrimination directe et indirecte fondée sur tous les motifs énumérés à l'article 1 de la convention est interdite en droit et en pratique.

De plus, le groupe des employeurs recommande aux autorités gouvernementales de consulter les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs lorsqu'elles apporteront les modifications et les réformes législatives recommandées.

Le deuxième problème concerne l'absence de mesures prises par le gouvernement pour lutter contre la discrimination à l'égard des travailleurs migrants. En effet, de graves discriminations visent les travailleurs migrants originaires d'Afrique subsaharienne, qui seraient vendus comme esclaves. Cette pratique constitue la conséquence extrême et inacceptable d'une discrimination fondée sur la couleur. Nous regrettons que le rapport du gouvernement à la commission d'experts soit resté muet sur cette question sensible et cruciale en termes de droits humains.

Le groupe des employeurs souscrit donc aux recommandations des experts, à savoir: premièrement, prendre des mesures immédiates pour remédier à la situation de discrimination raciale et ethnique à l'égard des travailleurs migrants originaires de l'Afrique subsaharienne (y compris les travailleuses migrantes), en particulier pour mettre fin aux pratiques de travail forcé. Deuxièmement, fournir des informations détaillées sur toutes les mesures prises pour prévenir et éliminer la discrimination raciale et ethnique en droit et dans la pratique, dans tous les aspects de l'emploi et du travail. Troisièmement, fournir des informations détaillées sur les mesures prises pour promouvoir la tolérance, la compréhension et le respect entre les citoyens libyens et les travailleurs d'autres pays africains.

Je conclus provisoirement ce cas en insistant auprès des autorités libyennes, d'une part, pour qu'elles mettent en conformité leur législation avec la définition de la non-discrimination et avec l'ensemble des motifs de non-discrimination protégés par la convention. D'autre part, le groupe des employeurs appelle les autorités gouvernementales à prendre sans délai les mesures nécessaires pour éradiquer toute discrimination raciale et ethnique à l'égard des travailleurs migrants originaires de l'Afrique subsaharienne, conformément aux engagements internationaux de la Libye. Le gouvernement est encouragé à continuer à collaborer de manière efficace et constructive aux différents projets d'assistance technique du Bureau.

Membres travailleurs – Avant d'entamer mon propos, je souhaiterais signaler qu'une plainte a été introduite auprès de la Commission de vérification des pouvoirs au sujet de l'absence de consultations tripartites organisées par le gouvernement afin de composer la délégation des travailleurs libyens.

La convention n° 111 a été adoptée en 1958. Comme le signale la commission d'experts dans son étude d'ensemble de 2012, certains types de discrimination revêtent aujourd'hui des formes plus subtiles, moins visibles. Dans le cas libyen, nous ne traiterons pas de telles formes subtiles de discrimination. En effet, les formes de discrimination dans le cas libyen sont flagrantes et ont des conséquences très graves pour ceux qui en sont les victimes.

L'objectif central de la convention est d'éliminer toutes les formes de discrimination dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, en mettant en œuvre de manière concrète et progressive l'égalité de chances et de traitement, en droit et dans la pratique.

La convention définit la discrimination comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. La convention renvoie également

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

Libye (ratification: 1961)

à toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Si la convention laisse à chaque pays une importante marge de manœuvre s'agissant d'adopter les méthodes les plus appropriées du point de vue de leur nature et de leur calendrier, les objectifs à poursuivre ne tolèrent aucun compromis. L'Etat ne peut pas rester passif, et la mise en œuvre de la convention se mesure à l'efficacité de la politique nationale et à l'aune des résultats obtenus.

La Libye connaît également une situation de conflit qui rend malheureusement très difficile la résolution des problèmes que nous allons aborder. Comme nous avons déjà pu le dire dans cette commission, le gouvernement libyen, qui assume la responsabilité de se présenter devant notre commission, est celui qui devra veiller à remplir les engagements pris par la Libye par la ratification de la convention. C'est la conséquence de la souveraineté reconnue au gouvernement qui se présente devant nous.

La convention énumère un certain nombre de critères sur la base desquels les discriminations dans l'emploi et la profession sont prohibées et que nous venons de citer.

La Déclaration constitutionnelle d'août 2011 établissant la base de l'exercice du pouvoir en Libye, pendant la période transitoire jusqu'à l'adoption d'une base permanente, prévoit une disposition consacrant l'égalité de traitement des Libyens. Cette disposition contient également une énumération de critères. Un certain nombre de critères de discrimination n'apparaissent toutefois pas dans cette déclaration constitutionnelle, la rendant ainsi lacunaire. Il s'agit des critères de race, de couleur et d'ascendance nationale.

Un autre critère figurant dans la déclaration constitutionnelle, celui du «statut social», apparaît comme restrictif par rapport à celui consacré dans la convention, à savoir le critère de l'«origine sociale», qui peut être interprété plus largement.

Le projet de Constitution en attente d'adoption par la voie d'un référendum omet également un certain nombre de critères, à savoir ceux de race, d'ascendance nationale et d'origine sociale.

La commission d'experts souligne par ailleurs que la protection contre la discrimination ne couvre que les citoyens libyens. Or, comme le rappelle la commission d'experts dans l'étude d'ensemble de 2012 sur les conventions fondamentales, aucune disposition de la convention ne limite le champ d'application en ce qui concerne les individus. La convention vise en effet à protéger «toute personne», sans distinction aucune.

Par ailleurs, le gouvernement libyen a affirmé dans le rapport soumis à la commission d'experts que la législation nationale interdit la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion et l'ascendance nationale, en renvoyant vers l'article 3 de la loi n° 12 de 2010 promulguant la loi sur les relations professionnelles. Cette loi ne semble toutefois couvrir que les critères d'appartenance syndicale, d'origine sociale ou tout autre motif discriminatoire. Ne figurent donc pas ici explicitement dans cette législation les critères de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique et d'ascendance nationale. Il conviendrait que les dispositions légales énumèrent l'ensemble des critères de discrimination énumérés à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention.

Conformément à l'article 1, paragraphe 1 b), de la convention, il sera également utile que le gouvernement consulte les partenaires sociaux et d'autres organismes appropriés sur les amendements à apporter aux normes juridiques précitées à mettre en conformité avec la convention et envisager un éventuel élargissement des critères de non-discrimination.

Cette loi sur les relations professionnelles ne reprend par ailleurs aucune définition explicite de la discrimination. Il est pourtant régulièrement rappelé qu'une définition claire

et complète de ce qui constitue une discrimination dans l'emploi et la profession permet d'identifier les nombreuses situations dans lesquelles des discriminations peuvent se produire et ainsi d'y remédier.

Je l'évoquais au début de mon intervention, certains types de discrimination revêtent aujourd'hui des formes plus subtiles, moins visibles. Ce n'est donc pas le cas de la situation en Libye. En effet, des discriminations flagrantes s'opèrent à l'encontre d'un groupe très spécifique de personnes. Il s'agit des travailleurs migrants originaires d'Afrique subsaharienne. Si des discriminations sont observées à l'encontre de l'ensemble des travailleurs étrangers, le rapport de 2017 du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme sur la situation des droits de l'homme en Libye indique que les ressortissants d'Afrique subsaharienne sont particulièrement exposés à des actes de violence inspirés de la discrimination raciale. Il est d'ailleurs rapporté que ces personnes sont vendues sur des marchés d'esclaves en Libye, font l'objet d'une discrimination raciale fondée sur leur couleur et subissent des pratiques de travail forcé.

Il est urgent que ces discriminations flagrantes cessent. Malgré la situation difficile dans laquelle se trouve actuellement la Libye, il faut que le gouvernement agisse et prenne les mesures nécessaires en vue de faire cesser ces violations flagrantes des droits fondamentaux d'une part importante de la population en Libye.

Membre gouvernemental, Roumanie – C'est au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres que je m'exprime aujourd'hui. Les pays candidats à l'adhésion à l'UE, à savoir la Macédoine du Nord, le Monténégro et l'Albanie, ainsi que la Géorgie, souscrivent à cette déclaration. L'UE et ses Etats membres sont déterminés à promouvoir, protéger et respecter les droits de l'homme et les droits du travail, tels que consacrés par les conventions fondamentales de l'OIT et autres instruments des droits de l'homme. Nous soutenons le rôle indispensable que joue l'OIT dans le développement, la promotion et le contrôle de l'application des normes internationales du travail et, en particulier, des conventions fondamentales. L'UE et ses Etats membres s'engagent également dans la promotion de la ratification universelle, la mise en œuvre effective et l'application des normes fondamentales du travail.

L'interdiction de la discrimination est l'un des principes les plus importants de la législation internationale en matière de droits de l'homme. Dans les traités fondateurs de l'UE, dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE, ainsi que dans la Convention européenne des droits de l'homme, l'interdiction de la discrimination constitue un principe fondamental. La convention n° 111 est fondée sur ce même principe.

L'UE, ses Etats membres et la Libye sont des partenaires, et nous restons attachés à la Libye et à sa transition vers un Etat démocratique, fondé sur le droit. Rappelant que la solution militaire n'est pas une solution à la crise en Libye, l'UE prie instamment toutes les parties à engager à nouveau le dialogue politique facilité par les Nations Unies et à œuvrer en faveur d'une solution politique globale. A cet égard, l'UE réaffirme son soutien total aux travaux du Représentant spécial du Secrétaire général et de la Mission d'appui des Nations Unies en Libye (MANUL). En ce qui concerne l'escalade récente du conflit armé, nous affirmons une nouvelle fois que seule une solution politique menée par les Libyens et leur appartenant peut apporter à la Libye et aux Libyens la sécurité, la stabilité politique et économique et l'unité nationale, et que celle-ci doit passer par un processus politique inclusif mené par les Nations Unies et impliquant l'entière participation des femmes, dans le respect total du droit international, y compris des droits de l'homme. A cet égard, le respect de la convention n° 111 est essentiel.

Une législation nationale conforme aux normes internationales du travail est indispensable. La Déclaration constitutionnelle de la Libye d'août 2011, qui reste en vigueur jusqu'à ce qu'une constitution permanente soit adoptée, prévoit que: «Les Libyens sont égaux devant la loi» (art. 6) et que «l'Etat garantit l'égalité des opportunités, œuvre pour garantir un niveau de vie convenable [...] pour tout citoyen» (art. 8). Cependant, comme le souligne la commission d'experts, les motifs liés à la race, l'ascendance nationale et l'origine sociale ne font pas partie des motifs d'interdiction de la discrimination contenus dans le projet de Constitution, et cette interdiction ne concerne que les citoyens. De même, l'Accord politique libyen de 2015 confirme dans son Principe directeur 8 le principe de l'égalité en termes de jouissance des droits civiques et politiques et de l'égalité des chances, et le rejet de toute discrimination entre eux quel qu'en soit le motif. Ces contraintes juridiques sont également présentes dans la loi de 2010 sur les relations professionnelles, qui n'interdit pas la discrimination et ne spécifie pas les motifs liés à la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique et l'ascendance nationale comme figurant dans la liste des motifs interdits. C'est pourquoi nous prions instamment le gouvernement d'apporter toutes les modifications nécessaires pour mettre ces textes législatifs en conformité avec la convention, de manière à couvrir toutes les formes de discrimination.

Comme l'a indiqué la commission d'experts, la discrimination dans l'emploi et la profession est particulièrement rude à l'encontre des travailleurs migrants, notamment ceux qui sont originaires de l'Afrique subsaharienne, qu'elle soit fondée sur la race, la couleur, ou l'ascendance nationale. La Libye est un pays à la fois de destination et de transit pour les migrants. Alors que beaucoup d'entre eux souffrent de violations des droits de l'homme et d'abus au cours de leur voyage, les migrants, une fois arrivés en Libye, continuent à être parmi les personnes les plus exposées, notamment à la détention et à la privation de leur liberté, souvent dans des conditions inhumaines. Certains d'entre eux sont également soumis à une exploitation financière ou au travail forcé, ce qui est clairement une infraction à la convention n° 29, en lien avec la convention n° 111, laquelle fait l'objet du présent examen. Les Noirs des pays subsahariens sont vendus dans les marchés aux esclaves en Libye et font l'objet d'une discrimination fondée sur la couleur de leur peau. Sur la base de données récentes de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), la Libye compte actuellement plus de 666 700 migrants, parmi lesquels 5 333 sont en détention.

Certes, la situation dans le pays se détériore et les problèmes liés à la sécurité augmentent. Il n'en reste pas moins que les violations des droits de l'homme et la violence à l'encontre des citoyens, y compris les réfugiés et les migrants, sont purement et simplement inacceptables et doivent être dénoncées dans les termes les plus fermes qui soient. Nous prions instamment le gouvernement de prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour prévenir et combattre la situation et mettre un terme aux pratiques de travail forcé.

L'UE et ses Etats membres collaborent étroitement avec les Nations Unies en vue d'aider la Libye à améliorer la situation et la protection de ses citoyens, les réfugiés et les migrants. Nous continuerons également à aider les Libyens à relever les défis liés à la migration, en luttant notamment contre le trafic et la traite d'êtres humains et en soutenant la résilience et la stabilisation des communautés hôtes.

Compte tenu de l'évolution actuelle de la situation, et bien qu'ayant pour objectif la suppression totale du système actuel des centres de détention, nous cherchons en premier lieu à évacuer d'urgence les réfugiés et les migrants détenus dans les centres de détention. Lorsque cela est possible, nous leur donnons les moyens de trouver la sécurité en dehors de la Libye. Nous nous félicitons des

progrès accomplis à ce jour dans le cadre de l'Equipe spéciale trilatérale Union africaine-Union européenne-Nations Unies, qui a permis de faciliter le retour volontaire de migrants dans leur pays d'origine.

L'UE et ses Etats membres continueront à apporter leur soutien au gouvernement dans ses efforts en vue de contrôler la situation dans le pays.

Membre travailleur, Italie – De nombreux rapports de la BBC et d'autres médias internationaux montrent clairement le nouveau drame du XXI^e siècle que vit actuellement la Libye, en particulier pour les migrants. Mais, en tant qu'Italienne, j'ai également d'autres informations plus directes, qui m'ont été fournies par des rapports ou des récits, concernant ces personnes qui ont pu sauver leur vie lors de leur traversée de la Méditerranée et sont arrivées vivantes dans mon pays. Je parle de ceux qui ont survécu aux abus qu'ils ont subis dans les camps de détention libyens, dans lesquels sont encore enfermés des milliers de migrants subsahariens. La population subsaharienne subit actuellement en Libye une réelle extermination: des êtres humains sont tués, kidnappés, torturés, condamnés à la mort par épidémie et abandonnés à leur sort sans traitement. Les médecins des hôpitaux de Lampedusa ont vu des personnes dont les membres inférieurs étaient fracturés, car elles ont été jetées des étages de bâtiments, dans lesquels elles étaient soumises au travail forcé pour s'être rebellées ou pour ne pas avoir payé l'argent qui leur était demandé. Les techniques d'élimination visant les migrants noirs sont utilisées aussi bien par des acteurs étatiques que non étatiques, dans un climat d'anarchie totale; nous assistons à un génocide à connotation de plus en plus raciale. Le mot couramment utilisé en Libye pour parler des Noirs est aujourd'hui «abidat», qui se traduit par «esclaves».

Au cours des visites de contrôle régulières de prisons et de centres de détention qu'elle a effectuées entre 2012 et avril 2018, la Mission d'appui des Nations Unies en Libye (MANUL) a observé à maintes reprises des pratiques discriminatoires à l'encontre de détenus d'Afrique subsaharienne en termes de conditions de détention et, occasionnellement, concernant leur traitement, en comparaison avec les détenus arabes et libyens. Par exemple, dans certains centres, les détenus arabes ont des lits et/ou des matelas, alors que les détenus de l'Afrique subsaharienne dorment par terre, sur des couvertures. De plus, dans certains lieux de détention, les détenus arabes et libyens ont accès plus souvent et plus régulièrement aux cours de prison.

Le fait que les femmes soient détenues dans des centres où les gardiens sont des hommes et non des femmes facilite d'autant l'abus et l'exploitation sexuels. Des douzaines de femmes somaliennes et érythréennes sont violées par des policiers et des milices libyens. Ce sont des viols invisibles, dont personne ne parle, et qui ne seront connus que s'ils sont traités correctement.

D'après le rapport de 2018 de la MANUL et du Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), nous constatons que la loi libyenne condamne l'entrée irrégulière dans le pays, le fait d'y rester ou d'en sortir, par une peine d'emprisonnement dans l'attente d'une expulsion, sans que les circonstances individuelles ou les besoins en termes de protection soient pris en considération. Les étrangers en situation de vulnérabilité, y compris ceux qui ont survécu à la traite et les réfugiés, font partie des personnes soumises à la détention arbitraire obligatoire et indéfinie. La Libye ne possède pas de système d'asile, n'a pas ratifié la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés, et ne reconnaît pas officiellement le Haut-Commissariat aux réfugiés des Nations Unies (HCR), tout en autorisant de facto ce dernier à enregistrer certains demandeurs d'asile et certains réfugiés provenant d'un nombre limité de pays. Dans la pratique, les migrants et les réfugiés sont dans leur grande majorité détenus de façon arbitraire, car ils n'ont jamais été accusés ou jugés en

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

Libye (ratification: 1961)

vertu de la législation libyenne en matière de migration. Ils sont maintenus indéfiniment en détention jusqu'à ce qu'ils reviennent dans leur pays par l'intermédiaire de l'OIM ou du HCR.

Les migrants et les réfugiés sont soumis à une violence extrême, parfois filmés, tandis que les membres de leur famille assistent à cela, dans l'agonie. Parmi les méthodes le plus fréquemment utilisées, on citera les coups donnés avec divers objets, le fait d'être suspendus sur des barres, le fait de répandre de l'essence, de l'eau bouillante ou des produits chimiques sur le corps des victimes, des chocs électriques, des coups donnés avec des objets coupants, l'arrachage des ongles, l'application sur la peau de métaux chauffés, et des coups de fusil tirés, en particulier, dans les jambes.

Nous ne comprenons et ne connaissons qu'une seule race, à savoir la race humaine, et prions instamment les autorités libyennes de respecter la législation et les normes en matière de droits de l'homme. Pour ce faire, elles doivent s'efforcer de mettre un terme à la détention obligatoire, automatique et arbitraire des migrants et des réfugiés, de faire cesser la torture et les mauvais traitements, la violence sexuelle et le travail forcé en détention. Nous prions également instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour lutter contre la situation de discrimination raciale et ethnique à l'encontre des travailleurs migrants, y compris des femmes, en mettant un terme aux pratiques de travail forcé; de prévenir et d'éliminer, dans la loi comme dans la pratique, les cas de discrimination ethnique et raciale dans tous les aspects de l'emploi et de la profession; et de fournir des informations détaillées sur toutes les mesures qu'il prend à cette fin.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Merci de me donner l'occasion de parler de la Libye, le pays où il y a trois gouvernements, des centaines de milices de groupes armés qui continuent de se disputer le pouvoir et le contrôle du territoire des routes commerciales lucratives et des sites militaires stratégiques.

Le nombre d'immigrants et de demandeurs d'asile ayant transité par la Libye en route vers l'Europe est toujours considérable, tandis que le nombre de personnes décédées qui tentaient de rejoindre l'Europe, via la soi-disant route de la Méditerranée centrale, a augmenté en flèche. Ceux qui se sont retrouvés en détention en Libye ont été soumis à des mauvais traitements et à des conditions inhumaines de la part des gardiens des centres de détention officiels gérés par l'un des gouvernements rivaux et des lieux de détention non officiels contrôlés par des milices ou des trafiquants et des passeurs. Ils ont été victimes de violations générales et systématiques des droits de l'homme et de violations de la part d'agents du centre de détention, des gardes-côtes libyens, des passeurs des groupes armés. Certains ont été arrêtés après avoir été interceptés par les gardes-côtes libyens en mer alors qu'ils tentaient de traverser la Méditerranée pour se rendre au Maroc. Selon des estimations, près de 20 000 personnes seraient détenues dans les centres de détention en Libye gérés par la Direction de la ligue contre la migration illégale.

D'autre part, journalistes, militants et défenseurs des droits de l'homme sont actuellement exposés au harcèlement, aux attaques et à la disparition forcée par des groupes armés et des milices alliées avec diverses autorités et gouvernements rivaux.

Les femmes libyennes ont été particulièrement touchées par le conflit en cours qui a affecté de manière disproportionnée leur droit de se déplacer librement et de participer à la vie politique et publique.

Pour tout cela, nous demandons en urgence une assistance technique en Libye pour mettre fin à tout genre de discrimination.

Membre gouvernementale, Canada – Le Canada remercie le gouvernement libyen pour les informations qu'il a données. Tout le monde a le droit d'être traité équitablement, avec dignité et d'être à l'abri de la discrimination. Dans ce contexte, le Canada est préoccupé de noter les observations de la commission d'experts concernant l'incapacité à la fois du projet de Constitution libyenne et de la loi de 2010 sur les relations professionnelles à prévenir réellement la discrimination dans l'emploi, de même que le contenu d'autres rapports indiquant que les travailleurs libyens sont confrontés à une violation des droits de l'homme et à des pratiques de travail discriminatoires, en particulier les femmes, les personnes déplacées à l'intérieur du pays, les journalistes et les militants.

Le Canada reste très préoccupé par les rapports continus relatant la discrimination raciale et ethnique à l'encontre de travailleurs migrants – en particulier le travail forcé infligé à des travailleurs migrants originaires d'Afrique subsaharienne – et, apparemment, l'absence de mesures réelles prises par le gouvernement pour lutter contre la discrimination, de même que les violations des droits de l'homme et du travail perpétrées à l'encontre de ces personnes. Le Canada condamne sévèrement toutes formes de travail forcé, de traite de personnes et d'esclavage, y compris à l'encontre de migrants vulnérables à la recherche d'un nouveau foyer et d'une vie meilleure.

Bien que reconnaissant la complexité de la situation politique en Libye et le conflit armé en cours dans le pays, le Canada prie toutefois instamment le gouvernement libyen à:

- i) veiller à ce que toutes les personnes se trouvant en Libye soient protégées contre toute discrimination directe ou indirecte dans l'emploi et la profession, dans la loi comme dans la pratique, y compris contre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le genre et l'opinion politique;
- ii) remédier à la situation actuelle de discrimination fondée sur le sexe, la race et l'origine ethnique à l'encontre de toutes les personnes, y compris les Libyens et les travailleurs migrants;
- iii) mettre un terme aux pratiques de travail forcé, y compris à la traite de personnes à des fins d'exploitation sexuelle, et veiller à ce que les auteurs de ces actes soient traduits en justice;
- iv) promouvoir la tolérance et le respect parmi les divers membres de la population libyenne et à l'égard des travailleurs migrants, y compris ceux qui proviennent des pays de l'Afrique subsaharienne.

Le Canada attend avec impatience le moment, dans un proche avenir, où le gouvernement libyen rendra compte en détail de toutes les mesures qu'il aura prises pour atteindre ces objectifs.

Observateur, Fédération syndicale mondiale (FSM) – La convention n° 111 constitue un levier important dans la lutte contre toutes les formes de discrimination dans le domaine du travail. Aussi, cette convention ne va pas à l'encontre des profondes convictions du peuple libyen qui a déjà adopté, et ce depuis des siècles, des normes morales favorisant l'égalité entre les êtres humains.

Nous insistons sur l'unité du destin et sur la fraternité millénaire entre les travailleurs tunisiens et libyens, et nous considérons qu'ils sont en réalité le prolongement stratégique l'un de l'autre. De ce fait, nous encourageons sans réserve le gouvernement à adopter des lois qui respectent l'esprit de la convention et qui jettent les fondements juridiques civils de la liberté syndicale et de l'égalité entre les êtres humains. Nous croyons aussi que c'est le moment opportun pour adopter ces législations; leur adoption va aider à mobiliser l'opinion publique mondiale contre l'agression dont le gouvernement légitime fait l'objet actuellement.

Trouver le temps pour l'adoption de ces lois dans un contexte de guerre est difficile, mais constituera la preuve que le gouvernement et le Parlement libyens légitimes sont sur la voie de la démocratie, de l'égalité et des droits humains.

De la Tunisie, berceau du Printemps arabe, nous exprimons notre support indéfectible au gouvernement libyen légitime dans cette démarche démocratique. Nous soutenons la lutte du peuple libyen pour ses droits à la dignité, la prospérité et la paix face à la barbarie, le militarisme et les crimes contre l'humanité qui n'épargnent ni femmes ni enfants, ni les infrastructures vitales du pays.

L'adoption de législations inspirées de la convention n° 111 jette les fondements d'une Libye libre, démocratique, indépendante où il fait bon vivre, loin des bombardements, de l'exil forcé, du racisme et de la dictature et nourrit les semences de l'égalité, de la justice sociale et de la stabilité politique.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Je souhaite aborder la question de la discrimination raciale et ethnique à l'encontre des travailleuses migrantes dont il est fait état dans les observations des experts, et de la discrimination à l'encontre des travailleuses en général.

Nous pouvons affirmer, me semble-t-il, que les mandats tripartites de la présente commission sont unis pour reconnaître la complexité de la situation sur le terrain – situation marquée par des années de conflit, qui ont décimé l'économie libyenne. Il me semble néanmoins que nous sommes tout autant unis pour reconnaître la nécessité pour le gouvernement d'être guidé par la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui prévoit, entre autres, des mesures pour lutter contre la discrimination, y compris la discrimination fondée sur le sexe, dans des situations de conflit.

Selon les derniers chiffres fournis par l'OIM, les femmes représentent jusqu'à 11 pour cent de la population de migrants en Libye. Selon la Mission d'appui des Nations Unies en Libye (MANUL), une majorité écrasante de femmes et de filles plus âgées, qui sont passées par la Libye en tant que migrantes, ont indiqué avoir subi des abus sexuels de la part des passeurs. La mission a également constaté que les femmes migrantes sont particulièrement exposées à des abus et à des mauvais traitements lors de leur détention en Libye, en particulier en l'absence de gardiennes. Ceci est aggravé par le fait que les femmes et les mineurs non accompagnés ne sont pas reconnus comme étant des groupes vulnérables nécessitant une plus grande attention.

Si l'on en croit l'Initiative mondiale contre le crime organisé transnational, de nombreuses femmes migrantes se trouvant en Libye vont travailler en tant qu'employées domestiques dans des foyers, ou sont parfois vendues dans des maisons closes. Il en est particulièrement ainsi pour les femmes nigérianes qui constituent la cohorte la plus exposée à devenir victimes de traite des êtres humains.

Compte tenu de ce contexte et du phénomène bien réel de multiples formes de discrimination, le gouvernement devrait redoubler d'efforts pour traiter le problème de la vulnérabilité des travailleuses migrantes à la violence et à la traite.

Il est important de noter que, selon le BIT, les femmes ne représentent en Libye que 34 pour cent de la population active économiquement. Le pourcentage équivalent pour les hommes est de 61 pour cent.

Un rapport récent de la Fondation Friedrich Ebert montre que la participation des femmes sur le marché du travail libyen se limite à quatre secteurs – l'administration publique, l'éducation, les soins de santé et la sécurité sociale. Dans la mesure où les travailleuses actives économiquement sont concentrées dans un petit nombre de secteurs, les autres possibilités sont maigres pour qu'elles intègrent le marché du travail, si aucun emploi n'est disponible dans

ces secteurs. Nous en venons donc à la seule conclusion que certaines pratiques administratives encouragent l'emploi des femmes seulement dans certains secteurs.

La ségrégation professionnelle fondée sur le sexe est l'un des aspects les plus insidieux de l'inégalité entre hommes et femmes sur le marché du travail, dans la mesure où elle s'accompagne en général de salaires inférieurs et de conditions de travail moins bonnes. En effet, la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe est reconnue par la convention n° 111 en tant que forme de discrimination.

Bien qu'ayant pleinement conscience des difficultés rencontrées sur le terrain, le gouvernement libyen devrait avoir pour objectif de traiter de toute urgence les problèmes extrêmement graves auxquels les travailleuses sont confrontées, notamment les travailleuses migrantes. Nous souhaiterions tous connaître une Libye prospère qui garantisse un travail décent à tous les travailleurs, et nous sommes prêts à l'aider dans ce sens.

Membre travailleur, Zimbabwe – Je m'exprime au nom du Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe (SATUCC). Nous sommes préoccupés par la persistance en Libye de l'inégalité de rémunération et la discrimination, et en particulier de l'incidence tellement néfaste des marchés aux esclaves et du travail forcé dans le pays. Cette pratique horrible vise principalement les travailleurs migrants, particulièrement les Noirs originaires de l'Afrique subsaharienne. Bien que notant les efforts que la Conférence a faits par le passé pour traiter ces problèmes, nous souhaitons faire part de nos sincères préoccupations et de nos craintes que la persistance de l'inégalité de rémunération et de la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants en Libye ne fasse qu'ouvrir la voie à des formes encore plus graves de violation des droits des travailleurs dans le pays.

Il nous paraît important que la commission d'experts ait noté avec intérêt que l'article 6 de la Déclaration constitutionnelle de la Libye d'août 2011 ainsi que l'article 7 du projet de Constitution de la Libye, en attente d'adoption par référendum, prévoient que tous les Libyens sont égaux devant la loi, qu'ils jouissent des mêmes droits civils et politiques et de chances égales dans tous les domaines, sans distinction fondée sur la religion, les croyances, la langue, la richesse, le sexe, le lien familial, les opinions politiques, le statut social, l'origine ethnique, régionale ou familiale. Cela étant dit, ces dispositions ne font pas état des motifs liés à la race, la couleur et l'ascendance nationale. Il en est de même pour l'article 3 de la loi de 2010 sur les relations professionnelles, qui ne couvre pas d'autres nationalités, races et origines sociales.

Nous sommes satisfaits que la commission d'experts ait exigé du gouvernement libyen qu'il examine l'article 7 du projet de Constitution libyenne afin de garantir que la race, l'ascendance nationale et l'origine sociale figurent parmi les motifs de discrimination interdits, et également qu'il définisse le terme de «discrimination», tout en veillant à ce que l'article 3 de la loi de 2010 sur les relations professionnelles prévoit de faire état de la discrimination fondée sur la nationalité, la race et l'origine sociale.

Nous comprenons que la persistance du conflit en Libye continue à aggraver les cas de discrimination à l'encontre des travailleurs migrants, spécialement les travailleurs noirs. La fragilité dont continue à souffrir l'Etat libyen et les sphères multiples des autorités politiques autonomes, y compris celles qui sont sous le contrôle de réseaux criminels organisés, sont toujours une menace pour la sécurité et la dignité des travailleurs migrants. C'est pourquoi nous demandons instamment à la communauté internationale d'accorder une priorité à l'aide qu'elle apporte au pays, en se mobilisant réellement afin de désamorcer l'instabilité qui règne en Libye.

Tant que les mesures visant à assurer l'imputabilité de ceux qui, en Libye, opèrent et encouragent les versions modernes des marchés aux esclaves, le travail forcé et la migration commerciale sont faibles et insuffisantes, la crise persistera. Il est donc impératif de venir en aide à la Libye pour qu'elle puisse restaurer et relancer les mécanismes qui permettront une application effective de l'état de droit.

En outre, nous estimons qu'il convient de mettre sur pied et d'appliquer une justice qui instaure en particulier des voies de réparation, réadaptation et indemnisation des victimes de travail forcé et de migration commerciale.

Représentant gouvernemental – Je souhaiterais avant toute chose remercier tous ceux qui ont pris la parole au cours de ce débat. Permettez-moi ensuite de proposer quelques éclaircissements. A ce stade, ce dont souffre actuellement la Libye a pour origine l'instabilité et les conflits en cours dans certaines zones. Or je peux vous affirmer que le gouvernement fait tout ce qui est en son pouvoir pour assurer la sécurité dans ces zones – par exemple, aucune des violations précitées n'est à déplorer dans les zones sûres. Les violations dont il est fait état aujourd'hui sont des cas isolés perpétrés par des organisations criminelles dans certaines des zones de conflit. Le peuple libyen fait partie du continent africain. Nous pouvons prouver que tous les travailleurs africains et non africains qui travaillent dans les zones sûres vivent une vie normale, dans des conditions de vie normales. De son côté également, le gouvernement soutient et encourage chaque personne à rechercher une solution au conflit quel qu'il soit avec l'aide de la justice. Je tiens compte de ce que la commission d'experts a dit concernant l'amendement de la loi sur les relations professionnelles. Nous prenons note de toutes ces observations, que nous présenterons au Parlement dans le cadre des débats sur la révision de cette loi.

Nous nous engageons également à examiner dès que possible les commentaires formulés au sujet du projet de Constitution, que nous soumettrons au groupe de travail qui étudie actuellement le projet de Constitution.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant du gouvernement libyen pour les informations qu'il a pu nous fournir au cours de la discussion, et nous remercions également les intervenants pour leurs contributions.

Nous l'avons vu, la législation fait encore preuve de lacunes en matière de discrimination, et le projet de Constitution en attente d'approbation par référendum n'énumère pas explicitement l'ensemble des motifs de discrimination interdits, plus précisément ceux relatifs à la race, l'ascendance nationale et l'origine sociale. Nous invitons donc le gouvernement à inclure explicitement ces trois critères dans l'article 7 du projet de Constitution.

Nous invitons également le gouvernement à veiller à ce que la protection contre les discriminations dans l'emploi et la profession s'applique à toute personne, et non pas uniquement aux citoyens libyens. Le terme discrimination n'est par ailleurs pas défini dans la loi de 2010 sur les relations professionnelles. Comme indiqué par les experts dans l'étude d'ensemble de 2012, il conviendrait d'en donner une définition claire et complète. La loi de 2010 sur les relations professionnelles doit également être mise en conformité avec la convention n° 111 en y ajoutant explicitement les critères de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique et d'ascendance nationale.

Comme l'y invite également la commission d'experts, nous invitons le gouvernement à fournir des informations sur les mesures concrètes prises pour faire en sorte que la discrimination directe et indirecte fondée sur tous les motifs énumérés par la convention n° 111 soit interdite, en droit et dans la pratique.

Nous demandons également au gouvernement de prendre des mesures urgentes et efficaces en vue de faire cesser les graves discriminations subies par les travailleurs étrangers, en particulier les travailleurs migrants originaires

d'Afrique subsaharienne. Comme suggéré par plusieurs intervenants, une attention particulière devra également être accordée aux travailleuses en général, et aux travailleuses immigrées en particulier.

Le gouvernement veillera également à garantir un accès à la justice aux personnes victimes de discrimination. Il est en effet essentiel que ces personnes puissent obtenir réparation de leur préjudice. Ces personnes, ainsi que les témoins, devront également bénéficier de mesures les protégeant des représailles. Les auteurs de comportements discriminatoires doivent par ailleurs faire l'objet de sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives.

Le renforcement des capacités des services d'inspection en vue de lutter contre toutes les formes de discrimination dans l'emploi et la profession nous semble également être un aspect fondamental sur lequel devra travailler le gouvernement libyen.

Nous invitons enfin la Libye à activer l'article 5 de la convention n° 111 qui autorise la mise en place de mesures que j'appellerai des mesures dites de «discrimination positive», qui permettent de remédier aux effets des pratiques discriminatoires passées et présentes et promouvoir l'égalité de chances pour tous. De telles mesures pourraient s'avérer utiles pour toutes les catégories de personnes souffrant de discrimination actuellement en Libye, et particulièrement les travailleurs et travailleuses migrants originaires d'Afrique subsaharienne.

Afin de mettre en œuvre l'ensemble de ces recommandations, nous demandons au gouvernement de solliciter l'assistance technique du BIT. Cela nous semble indispensable et primordial.

Membres employeurs – Nous remercions les différents intervenants, et en particulier le gouvernement libyen pour les informations qu'il vient de communiquer à la commission concernant la mise en conformité du droit national et de la pratique nationale avec la convention. Sur le fond, nous insistons sur le fait que la convention n° 111 est une convention fondamentale et qu'à ce titre elle nécessite une attention particulière de l'OIT, des gouvernements et des partenaires sociaux. La discrimination en matière d'emploi et de profession est non seulement une violation d'un droit de l'homme, mais elle entrave fortement le développement des travailleurs et l'utilisation de leur plein potentiel.

En ce qui concerne la législation nationale antidiscrimination, et plus particulièrement la définition de la non-discrimination et la liste complète des motifs protégés, nous insistons pour que le gouvernement complète sans délai sa législation nationale.

En ce qui concerne la lutte contre les traitements discriminatoires dont sont victimes les travailleurs migrants originaires des régions subsahariennes, en particulier les pratiques de travail forcé, le groupe des employeurs appelle avec énergie le gouvernement à y mettre fin de manière radicale et effective. Nous sommes conscients de la complexité de cette problématique. Se mettre en conformité est rendu plus difficile par le climat de tension et d'instabilité politique sur le terrain depuis plusieurs années. Nous en sommes également conscients.

Le groupe des employeurs exhorte cependant le gouvernement à prendre les initiatives nécessaires pour rétablir l'état de droit. Nous l'encourageons à poursuivre sa coopération dans le cadre des projets d'assistance technique du BIT visant à promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre.

A l'avenir, nous rappelons que les autorités gouvernementales devront déposer en temps utile les informations demandées. Nous insistons pour que ces données soient concrètes et pertinentes afin de pouvoir évaluer les progrès établis et effectifs en droit et dans la pratique. Nous comptons sur l'attitude positive du gouvernement afin que ce cas ne doive plus revenir une deuxième fois devant notre commission.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a déploré que des personnes originaires de pays subsahariens soient vendues sur des marchés aux esclaves et qu'elles soient victimes de discrimination raciale.

La commission a pris note de l'engagement pris par le gouvernement d'assurer le respect de la convention n° 111. Prenant en compte la discussion, la commission demande au gouvernement:

- de prendre des mesures concrètes pour assurer que la discrimination directe ou indirecte fondée sur quelque motif que ce soit est interdite en droit et dans la pratique;
- de s'assurer que la législation couvre, directement ou indirectement, tous les motifs de discrimination interdits qui figurent à l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article premier de la convention, et prendre des mesures pour interdire la discrimination dans l'emploi et la profession, en droit et dans la pratique;
- d'inclure une définition du terme «discrimination» dans la loi de 2010 sur les relations professionnelles;
- de s'assurer que les travailleurs migrants sont protégés contre la discrimination ethnique et raciale et le travail forcé;
- d'éduquer et promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi pour tous;
- de prendre des mesures immédiates pour remédier à la situation de discrimination raciale et ethnique à l'encontre des travailleurs migrants originaires de l'Afrique subsaharienne (y compris les travailleuses migrantes), en particulier pour mettre un terme aux pratiques de travail forcé; et
- de mener des études et des enquêtes pour examiner la situation des groupes vulnérables, y compris les travailleurs migrants, afin d'identifier leurs problèmes et les solutions possibles.

A cet égard, la commission invite le gouvernement à continuer de s'engager et de participer activement à l'assistance technique du BIT afin de promouvoir des politiques de migration de main-d'œuvre équitables et efficaces.

La commission demande au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures concrètes prises pour mettre en œuvre ces recommandations à la prochaine session de la commission d'experts.

Représentant gouvernemental – Nous avons pris bonne note de ces conclusions et nous nous engageons à vous présenter régulièrement des rapports. Nous ne ménagerons aucun effort à l'avenir pour donner suite à ces conclusions. Permettez-moi, pendant que j'ai la parole, de remercier tous ceux qui ont pris part à l'élaboration de ces conclusions. Nous remercions également tous ceux qui ont participé à la discussion, ainsi que la délégation de la Libye.

MYANMAR (ratification: 1955)

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

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – L'actuel gouvernement civil élu démocratiquement s'applique à transformer le pays, pour le faire passer d'une union fédérale autoritaire à une union fédérale démocratique. Depuis trois ans, le Myanmar jouit d'une plus grande liberté et de plus de droits démocratiques, avec l'émergence du gouvernement civil. Bien que notre transition démocratique soit confrontée dans son processus et au sein du pays à de nombreux défis, y compris la contrainte constitutionnelle et les conflits armés qui se poursuivent dans certaines parties du Myanmar, des améliorations sont tangibles dans de nombreux domaines dont la santé, l'éducation et les secteurs socio-économiques. Les changements positifs seront renforcés par la

mise en œuvre du plan de développement durable du Myanmar qui établit une feuille de route unificatrice et cohérente pour toutes les réformes à venir. Le plan de développement durable du Myanmar est conforme aux objectifs de développement durable (ODD), y compris l'objectif 8.

Dans un pays multi-ethnique tel que le Myanmar, réaliser l'unification à partir des diversités existantes est un immense défi. C'est pourquoi le gouvernement s'efforce de parvenir à une paix durable, à une véritable réconciliation et à un développement global, tout en respectant les pratiques démocratiques et les valeurs des droits de l'homme, ainsi que le principe d'inclusion. Dans le cadre de son programme pour la paix, le gouvernement a déjà convoqué trois sessions de la Conférence de paix de Panglong du XXI^e siècle et a donné son accord sur 51 principes fondamentaux en vue de la construction d'une union fédérale démocratique qui garantisse la sécurité et la prospérité pour tous, pour une société vivant dans la paix et l'harmonie. Il est prévu d'organiser trois autres sessions d'ici à 2020 afin de finaliser lesdits principes fondamentaux.

Au total, dix organisations ethniques armées ont déjà signé l'Accord de cessez-le-feu sur tout le territoire national. Les forces armées avaient également annoncé un cessez-le-feu unilatéral dans les Etats de Kachin et de Shan pour une durée de quatre mois à partir du 21 décembre, et cet accord a été prolongé en avril. Permettez-moi de passer la parole à l'Ambassadeur Kyaw Moe Tun, qui vous informera des questions relatives à la convention n° 29.

Autre représentant gouvernemental – Le Myanmar s'associe à la déclaration conjointe de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) faite par la Thaïlande. La déclaration conjointe reflète les progrès, les actions et les mesures prises par le gouvernement du Myanmar dans ses efforts pour l'élimination du travail forcé. Comme nous avons besoin d'une Constitution qui puisse véritablement protéger les droits démocratiques du peuple, le parti au pouvoir a récemment pris l'initiative audacieuse de modifier les dispositions antidémocratiques de la Constitution de 2008. A cette fin, une commission parlementaire mixte a été créée et la modification de la Constitution est en cours. Notre combat démocratique reste très actif.

Dès lors que nous nous sommes engagés fermement à éliminer le travail forcé, le Département de l'administration générale, responsable de divers aspects et domaines liés au travail forcé, a été transféré du ministère de l'Intérieur, contrôlé par l'armée, au ministère civil du gouvernement de l'Union pour que des mesures contribuant à l'élimination du travail forcé soient entreprises de manière effective.

Nous sommes convaincus que tous les efforts tendant aux réformes démocratiques auront pour effet de promouvoir et de protéger les droits humains, y compris les droits du travail. Dans cet esprit, notre gouvernement encourage tous les partenaires concernés à intensifier le processus de réforme de la législation du travail, à continuer à renforcer la culture du dialogue social tripartite et à éduquer et former les personnes fortement engagées dans la promotion et la protection des droits au travail, en étroite coopération avec le Bureau international du Travail (BIT). Je saisis cette occasion pour remercier le BIT pour son assistance continue.

En tant qu'Etat démocratique naissant, le Myanmar fait face à de nombreux défis de taille. Notre gouvernement est néanmoins résolument décidé à surmonter ces défis pour le bénéfice et le bien-être de toute personne vivant dans le pays. Grâce aux efforts déployés pour réformer les institutions publiques et renforcer l'état de droit pour une société juste et équitable, des progrès significatifs ont été réalisés dans différents domaines, y compris dans celui de la promotion et de la protection des droits du travail, en progression constante.

Le gouvernement du Myanmar fait preuve d'une volonté politique ferme et inébranlable s'agissant de l'élimination du travail forcé. Cette année, dans son message du 1^{er} mai, journée des travailleurs, le Président du Myanmar a souligné les efforts du gouvernement visant à créer un environnement et des conditions dans lesquels le peuple du Myanmar pourra jouir pleinement et en toute légalité des droits humains et de la démocratie. Le Président a souligné, entre autres, la promotion des droits des travailleurs et de l'éradication du travail des enfants et du travail forcé.

L'une des causes fondamentales du travail forcé au Myanmar est la persistance de conflits internes durant des décennies, et ce depuis l'acquisition de l'indépendance en janvier 1948. Conscient de ce que le développement, qu'il soit politique, économique, social ou culturel, ne peut être réalisé sans la paix et la stabilité, le gouvernement actuel déploie des efforts considérables afin de mettre fin aux conflits armés dans le pays, en réalisant une transformation sociale, économique et politique rapide au cours des dernières années.

Nous voulons remercier le BIT pour sa contribution à l'élimination du travail forcé au Myanmar tout au long de ces années. L'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté des résolutions relatives aux cas de travail forcé au Myanmar lors des sessions de la Conférence internationale du Travail de 1999 et 2000, respectivement. Il y a lieu de noter que, grâce aux initiatives efficaces du gouvernement, telles que des ateliers de sensibilisation, des séminaires et des formations, organisés en étroite coopération avec le BIT, les plaintes relatives au travail forcé ont significativement baissé. Nos efforts, combinés à notre engagement, ont donné de bons résultats, et toutes les sanctions imposées au Myanmar ont été levées à l'occasion de la 102^e session de la Conférence en 2013. Grâce à notre ferme engagement pour l'élimination du travail forcé, les recrutements de personnes mineures sont en baisse et nous sommes déterminés à traiter tous les cas de recrutement de personnes mineures. Nous espérons continuer à recevoir une coopération constructive de nos partenaires à cet égard.

Depuis son établissement et sa signature en 2007 entre le gouvernement du Myanmar et l'OIT, le Protocole d'accord complémentaire a bien fonctionné et conformément à son objectif d'éradication du travail forcé au Myanmar. Il a été prolongé chaque année et est entré en vigueur jusqu'à décembre 2018. Depuis l'expiration du Protocole d'accord complémentaire, le Myanmar continue de travailler étroitement avec le BIT pour la mise en œuvre des activités et mesures visant l'élimination du travail forcé en vertu du programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) récemment signé. En conséquence, le plan d'action assorti de délais est en cours de préparation pour instituer un mécanisme approprié des plaintes. Afin d'acquérir une connaissance plus approfondie et une meilleure approche et afin d'être informés des meilleures pratiques à cet égard, nous avons organisé un atelier en janvier 2019. Des membres du Parlement, le groupe de travail de haut niveau et le groupe de travail technique, des représentants du BIT, du gouvernement, des travailleurs et des employeurs ont participé activement à cet atelier. Nous développons le nouveau plan d'action en consultation et en coopération avec l'OIT et les constituants tripartites. La négociation est au stade final et le projet sera soumis au Cabinet pour approbation.

Le nouveau plan d'action assorti de délais inclut quatre priorités: l'institutionnalisation d'un mécanisme national pour les plaintes relatives au travail forcé; la formation et la sensibilisation au travail forcé; le renforcement des capacités pour en finir avec le travail forcé; et la mobilisation des partenaires tripartites pour la prévention du travail forcé dans le secteur privé. Nous développons ce plan d'action dans le cadre du PPTD en vue de mettre en place les politiques pertinentes et la coordination entre les ministères

concernés. Nous avons déjà préparé une note explicative afin de mettre en œuvre le mécanisme national des plaintes dès l'approbation du nouveau plan d'action par le Cabinet.

Je voudrais signaler que les membres du groupe de travail de haut niveau ont rencontré les représentants des organisations et des ministères intéressés en mars et mai 2019 et qu'ils ont eu des discussions fructueuses au sujet du mécanisme national des plaintes ainsi qu'au sujet des procédures provisoires de traitement des plaintes. En fait, avant même la mise en place du mécanisme national des plaintes, le groupe de travail de haut niveau traitera les plaintes relatives au travail forcé adressées par toute organisation ou toute personne, y compris l'OIT, en coopération et en coordination avec les ministères et organisations intéressés.

Outre le travail effectué avec l'OIT à cet égard, la question du recrutement des mineurs est examinée avec la collaboration de l'Equipe de pays des Nations Unies chargée de la surveillance et de la communication de l'information. En outre, le gouvernement du Myanmar coopère activement avec le Représentant spécial du Secrétaire général en ce qui concerne les enfants et les conflits armés pour prévenir et combattre les violations affectant des enfants à l'occasion des conflits.

En outre, en janvier 2019, le gouvernement a établi la Commission interministérielle pour la prévention de six graves violations durant les conflits armés. La commission s'est réunie deux fois, en avril et en mai 2019, et a discuté de la mise en œuvre du nouveau plan d'action.

Depuis mars 2019, les forces armées, Tatmadaw, ont déjà remis à leurs parents ou tuteurs 987 mineurs recrutés illégalement. Au total, 448 officiers de l'armée et autres militaires ont été sanctionnés par une mesure disciplinaire militaire, et un civil qui a aidé et encouragé le recrutement illégal a été condamné, en vertu de la loi civile, à un an d'emprisonnement. Afin de garantir l'intérêt supérieur de l'enfant, la loi relative aux droits de l'enfant (1993) a été révisée. De même, la loi sur les droits de l'enfant est examinée en relation avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés. Plusieurs chapitres ont été ajoutés à la loi en vigueur. Un des chapitres importants contient des dispositions interdisant à quiconque de commettre des infractions graves, notamment le recrutement et l'utilisation des enfants dans les conflits armés.

Permettez-moi, à présent, d'évoquer les activités de sensibilisation, un des facteurs essentiels de l'élimination du travail forcé. Bien que nous ayons réalisé de nombreux développements tangibles dans le domaine de la promotion et de la protection des droits du travail, grâce à nos efforts continus dans le domaine des activités et programmes de sensibilisation, il reste des défis à surmonter. Nous poursuivons en conséquence les ateliers de formation et de sensibilisation, y compris de formation de formateurs. Des séminaires de sensibilisation se tiennent à travers le pays, et des brochures sont distribuées dans plusieurs régions du pays et dans huit langues ethniques. En outre, les aspects saillants de la sensibilisation au travail forcé sont soulignés dans les journaux, à la radio, à la télévision et via les nouveaux médias, et des panneaux de sensibilisation sont affichés dans tout le pays en collaboration avec l'OIT. Au total, 9 221 activités, dont des ateliers de sensibilisation, des séminaires et des débats sur le travail forcé, ont été organisées avec la participation de plus de 360 000 personnes dans différentes communes des Etats et cantons, de juillet 2018 à mars 2019. Plus de 96 000 brochures ont été distribuées dans tout le pays. En janvier 2019, nous avons conduit, en étroite coopération avec l'OIT, des formations de formateurs sur l'élimination du travail forcé, avec la participation des membres du groupe de travail de haut niveau et du groupe de travail technique ainsi que des membres des forces armées et de la police. En outre, le BIT a conduit 34 ateliers, et des fonctionnaires ont mené dix autres sessions de formation et de sensibilisation sur le travail forcé

à travers le pays. Il est indéniable que la culture du dialogue social tripartite s'est étendue au niveau national au Myanmar et qu'elle reflète une part significative de nos efforts tendant à l'élimination du travail forcé. Le Forum du dialogue tripartite national institué en 2014 s'est réuni trois fois par an. Il a donné lieu à des discussions, des décisions et des résolutions relatives aux questions liées au travail, y compris concernant les réformes législatives.

Nous saluons le rôle joué par l'Officier de liaison pour la promotion et la protection des droits du travail ainsi que pour l'élimination du travail forcé. Nous continuerons à coopérer étroitement avec l'OIT et les autres partenaires intéressés pour la promotion et la protection des droits du travail fondés sur la compréhension et la confiance mutuelle. Nous espérons vivement que l'OIT pourra maintenir son approche constructive et sa coopération efficace avec le Myanmar au profit du peuple du Myanmar. Nous voulons exprimer notre sincère reconnaissance au directeur actuel de l'officier de liaison, M. Rory Mungoven, pour son travail difficile et sa contribution inestimable au développement du secteur du travail au Myanmar. Nous espérons recevoir de son successeur une coopération de même niveau.

Nous sommes heureux de célébrer le 100^e anniversaire de la création de l'OIT, et nos efforts inlassables pour l'élimination du travail forcé devraient être en conséquence salués. J'estime qu'il est temps de renforcer encore les relations entre l'OIT et le Myanmar. Nous souhaiterions vivement que le BIT promeuve l'actuel bureau de liaison en bureau national, compte tenu de la coopération durable entre le Myanmar et l'OIT.

En conclusion, je voudrais exprimer nos sincères remerciements aux pays qui soutiennent nos efforts pour l'élimination du travail forcé.

Membres employeurs – Nous venons de prendre note des commentaires du gouvernement. Certains de ces commentaires sont très utiles dans le contexte de ce cas. D'un point de vue historique, le Myanmar n'est pas un cas nouveau pour le BIT. Il a rejoint l'OIT en 1952 et a ratifié 24 conventions, dont trois conventions fondamentales et 21 conventions techniques. Cela signifie pour nous que le Myanmar connaît depuis longtemps ses différentes sortes d'obligations en vertu des instruments internationaux du travail et qu'il n'est pas question de confusion quant à ce qu'il doit faire.

Le Myanmar a ratifié la convention en 1955. Pourtant, un demi-siècle plus tard, le Myanmar est toujours malheureusement très loin de la pleine application de cette convention. Nous notons une assistance continue de la part du BIT et la coopération soutenue du gouvernement du Myanmar pour corriger la situation, en particulier l'établissement d'une commission d'enquête en 1997 et plusieurs protocoles d'accord signés en 2002, 2007 et, plus tard, en 2018. Nous notons également que la commission a discuté ce cas au total 15 fois, quoique pour la plupart de ces occasions sous le précédent régime. Un nombre relativement petit des instances concerne le régime civil démocratique récemment élu.

Nous notons que, aussi récemment que cette année par exemple, la commission d'experts a néanmoins émis une double note de bas de page sur ce cas, ce qui signifie qu'il demeure en haut de la liste des préoccupations de cette commission, année après année. La commission d'experts a fait des commentaires sur les obligations du Myanmar en vertu de l'article 1 de la convention de supprimer le recours au travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible, et c'est pour cette raison que nous sommes ici, car la suppression du travail forcé prend trop de temps.

Nous notons que, pas plus tard qu'en mars 2019, le Conseil d'administration du BIT a discuté de la question du suivi de la résolution concernant les mesures qu'il reste à

prendre au sujet du Myanmar, adoptée par cette Conférence en 2013. Nous constatons que, en mars 2019, le Conseil d'administration a exprimé de sérieuses préoccupations quant à la persistance du travail forcé, notant les observations de la commission d'experts relatives à la convention, et a instamment demandé au gouvernement d'intensifier sa coopération déjà étroite avec l'OIT pour l'élimination du travail forcé, y compris dans le cadre du PPTD, récemment signé, bien que le développement d'un plan d'action assorti de délai dont nous avons entendu le gouvernement dire qu'il était prêt à être soumis au Cabinet, et pour l'établissement de – et une transition vers – une procédure efficace de traitement des plaintes. Regardant à présent les observations de la commission d'experts, nous relevons quelques problèmes. D'abord, nous notons que la commission d'experts se concentre sur le travail forcé employé par les forces armées. Le rapport ne traite pas des instances ou pratiques dans l'économie en général. Il s'agit là d'une remarque importante parce qu'elle traite les questions qui nous intéressent aujourd'hui dans le sens de l'amélioration d'une situation, mais pas de celui de la détérioration d'une autre. En d'autres termes, nous en sommes maintenant aux dernières étapes, aussi difficiles soient-elles. Il est donc important de noter que, dans l'ensemble, le Myanmar peut être considéré comme un cas de progrès, avec quelques points, des points négatifs à régler.

Le rapport de la commission d'experts relève dans le rapport des conclusions détaillées de la Mission internationale indépendante d'établissement des faits sur le Myanmar du 17 septembre 2018 que l'emploi du travail forcé par les forces armées persiste, en particulier dans les Etats de Kachin et de Shan, de même que parmi les ethnies rakhine et rohingya. La commission d'experts a également noté que la plupart du personnel militaire impliqué dans le travail forcé n'est passible que de sanctions disciplinaires, et là j'aimerais ajouter: notant le commentaire du gouvernement selon lequel un certain nombre de militaires ont été sanctionnés et qu'un civil, qui était également en infraction, a été condamné à une année d'emprisonnement, il me semble qu'il y a là une disparité entre les niveaux de sanction appliqués dans l'armée, d'une part, et dans la population civile, d'autre part. Et j'aimerais en outre ajouter cela à la liste des questions qu'il faut examiner. Il devrait y avoir un traitement équitable et transparent, quel que soit l'auteur des faits.

Nous réitérons le ferme engagement du groupe des employeurs en faveur de l'élimination totale du travail forcé, tel que défini à l'article 2 de la convention. Nous considérons toute forme de travail forcé comme étant inacceptable et condamnons sans équivoque le recours au travail forcé par l'armée dans ces régions. Le groupe des employeurs demande instamment au gouvernement de prendre toutes les mesures urgentes et transparentes nécessaires pour accélérer l'accomplissement de ses obligations en vertu de la convention à cet égard.

En ce qui concerne les sanctions, selon l'article 25 de la convention, le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales; il oblige tout Membre qui ratifie la présente convention à veiller à ce que les sanctions imposées par la loi soient adéquates et strictement appliquées.

La commission d'experts a noté avec satisfaction l'adoption de la loi de 2012 sur l'administration des villages, qui abroge la loi de 1907 sur les villages et les villes et définit comme infraction pénale, punissable par emprisonnement ou amendes, le recours au travail forcé par quelque personne que ce soit. Cependant, la commission a noté qu'aucune mesure n'a été prise pour modifier l'article 359 de la Constitution du Myanmar, qui exclut de l'interdiction du travail forcé les «tâches assignées par l'Union, conformément à la loi dans l'intérêt du public» et pourrait être interprété de manière à permettre une imposition généralisée du

travail forcé de la population dans un certain nombre de circonstances. Sur ce point, les employeurs notent que le pays n'a pas encore été en mesure de réviser la Constitution, mais le conseil d'Etat a récemment annoncé son intention de procéder à une révision de la Constitution. Par conséquent, nous demandons au gouvernement de fournir des informations à ce sujet afin de permettre de comprendre les mesures qu'il a prises et qu'il envisage de prendre pour faire en sorte que la révision de la Constitution soit une réalité de toute urgence.

Bien que le Myanmar n'ait pas encore éradiqué le travail forcé, les mesures que je viens d'évoquer sont des étapes importantes vers cet objectif. Il y en a d'autres au sujet desquelles mes collègues du Myanmar ne manqueront pas d'intervenir. Nous apprécions les mesures prises et l'aide fournie par le BIT au gouvernement ainsi que les nombreuses observations et discussions de la présente commission, de la commission d'experts et du Conseil d'administration à ce jour. Cela étant, et compte tenu du fait qu'un nombre inacceptable de cas de travail forcé persistent, nous exhortons le gouvernement à intensifier sa coopération étroite avec le BIT pour en finir au plus vite avec le travail forcé, de la manière la plus efficace possible. Des efforts particuliers doivent être déployés pour finaliser le travail en cours relatif à l'établissement d'un mécanisme national efficace et fiable de traitement des plaintes relatives au travail forcé.

Le groupe des employeurs estime que la convention n° 29 est importante non seulement parce qu'il s'agit d'une convention fondamentale, mais aussi et surtout parce que son essence même réside dans la nécessité de protéger la dignité humaine et la liberté contre l'oppression et l'esclavage. Il est donc essentiel que le Myanmar applique pleinement et mette en œuvre, à la fois en droit et en pratique, les dispositions de cette convention.

Nous notons que le Protocole d'accord sur un plan d'action pour l'élimination de toutes les formes de travail forcé et le Protocole d'accord complémentaire établissant le mécanisme du traitement des plaintes ont expiré en décembre 2018. Toutefois, le gouvernement nous a indiqué que ce travail a progressé et doit être soumis sous peu au Cabinet en ce qui concerne le plan d'action, et que cela prépare le terrain pour la fin des travaux sur le mécanisme de traitement des plaintes. Par conséquent, nous sommes prêts à croire que le nouveau PPTD, approuvé par le Forum de dialogue tripartite national de septembre 2018, qui s'aligne sur le plan de développement durable du Myanmar, se poursuivra et accentuera les efforts déployés jusqu'à présent pour éliminer le travail forcé et le travail des enfants au Myanmar.

Nous notons également qu'un nouveau projet de mécanisme des plaintes a été communiqué pour commentaires aux partenaires sociaux, et que des informations explicatives de support ont également été diffusées au cours des derniers jours. Les employeurs du Myanmar se sont engagés avec détermination à travailler de manière constructive avec le gouvernement pour y donner suite.

Nous souhaiterions par ailleurs vous faire savoir que le secteur privé lancera bientôt, par le biais de la Chambre de commerce et de l'Association des fabricants de vêtements du Myanmar (MGMA), un nouveau service d'audit du travail comprenant un chapitre spécial ciblant le travail forcé. Cette mesure vise à sensibiliser et à appuyer les entreprises dans l'évaluation de la présence de toute forme de pratique de travail forcé dans leurs activités. En outre, la Chambre de commerce a récemment organisé, avec le soutien du BIT et la participation de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), un vaste forum sur les entreprises responsables au Myanmar et les droits de l'homme, qui permettra de recenser les initiatives existantes et de sensibiliser le public sur l'importance de la mobilisation des entreprises en matière de prévention de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Une chose est sûre, les employeurs sont fermement résolus à supprimer le travail forcé au Myanmar, et nous travaillerons conjointement avec le groupe des travailleurs, le gouvernement et le BIT pour accomplir de réels progrès, mesurés à l'aune des principaux indicateurs que sont le nombre de cas de travail forcé, les cas communiqués au gouvernement et au BIT et qui auront été réglés, ainsi que le nombre de recrues mineures affranchies du travail forcé.

Grâce aux efforts du BIT et des partenaires tripartites, nous notons que le nombre de plaintes reçues en vertu du Protocole d'accord complémentaire a diminué. L'année dernière, 130 plaintes relevaient du mandat du Protocole d'accord complémentaire. La grande majorité de ces plaintes – 108 – concernaient des cas de recrutement de personnes mineures, et 76 plaintes ont été soumises au gouvernement. Au cours de cette année, le BIT a également clos 431 cas en suspens depuis des années. Bien que l'objectif d'éradication totale du travail forcé n'ait pas encore été atteint, ces chiffres sont encourageants. Nous sommes convaincus que ces efforts, combinés à l'engagement constant du gouvernement, conduiront finalement à l'éradication totale du travail forcé au Myanmar.

C'est pourquoi nous exhortons le gouvernement à poursuivre ses efforts pour assurer l'élimination du travail forcé sous toutes ses formes, tant en droit que dans la pratique. Nous exhortons en particulier le gouvernement à modifier toute législation nationale incompatible avec la convention n° 29, en particulier la loi de 2019 portant modification de la loi sur les villages et les villes et le Code pénal, à imposer et appliquer des sanctions dissuasives à ceux qui ont recours au travail forcé et à veiller à ce qu'une telle dissuasion s'applique de manière uniforme et équitable aux forces armées et aux civils. S'agissant des activités de renforcement des capacités de prévention et de dissuasion du recours au travail forcé, nous notons là également que le pays doit absolument adapter ses efforts de manière à atteindre toutes les régions et tous les Etats.

Donc, ainsi que nous l'avons entendu dire, les conflits internes au Myanmar ont une longue histoire, et certains Etats sont beaucoup plus difficiles à sensibiliser simplement parce qu'ils sont moins accessibles à quelque voie de dialogue que ce soit. Cela représente un défi particulier. Néanmoins, des efforts supplémentaires devraient être déployés dans cette direction. Enfin, nous exhortons le gouvernement à rassembler et à fournir périodiquement au BIT, à cette Conférence, et plus largement à l'ensemble de la population, des informations sur les progrès réalisés, de manière à ce que la population du Myanmar soit confiante que les choses qu'elle redoute le plus ne se produiront pas à l'avenir.

Nous souhaitons par ailleurs souligner les progrès significatifs finalement accomplis en matière d'élimination des pratiques de travail forcé et noter que les cas actuels de plaintes visent principalement les forces armées. C'est donc la priorité pour combler définitivement l'écart. Reconnaissant les progrès accomplis, permettez-moi de conclure par le souhait que, la prochaine fois que la commission examinera le cas du Myanmar, elle le citera comme un cas de progrès.

Membres travailleurs – En 2013, la commission avait décidé de mettre fin à toutes les sanctions pendantes imposées au gouvernement du Myanmar en vertu de la résolution de la Conférence de 2000. Cette résolution avait autorisé les Etats Membres à prendre des mesures en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT pour contraindre le Myanmar à se conformer aux recommandations du Rapport de la commission d'enquête de 1998 sur les violations graves et systématiques de la convention. La décision de 2013 faisait suite à l'adoption par le gouvernement, en 2012, d'une stratégie commune élaborée avec le BIT pour l'élimination du travail forcé à la fin de 2015. Malheureusement, le gouvernement a échoué dans cette entreprise,

aussi bien à la fin de 2015 qu'à la fin de 2018, délai fixé dans le cadre d'un plan d'action révisé. En effet, bon nombre des activités prévues dans les plans de 2012 et 2018 n'ont jamais été mises en œuvre ou ne l'ont pas été pleinement. En raison du manque de volonté politique suffisante, le travail forcé, y compris les recrutements par l'armée nationale, se poursuit, en particulier dans les zones de conflit au sein des communautés ethniques.

Aujourd'hui, les militaires responsables de la traite des personnes exploitent régulièrement des adultes et des enfants qui se retrouvent dans des situations de travail forcé dans les mines, la pêche et d'autres activités au Myanmar. D'autres font l'objet de trafic à l'étranger, y compris en Thaïlande et en Malaisie, pour le travail dans la pêche, l'agriculture, le bâtiment, les manufactures et autres travaux. Certains d'entre eux sont sauvagement assassinés par leurs trafiquants et abandonnés dans des fosses communes sur leur route. Malgré des réformes législatives menées pour sanctionner les exactions de travail forcé au Myanmar, rares sont ceux qui ont été sanctionnés, essentiellement des soldats de grade inférieur ayant été condamnés à de simples sanctions administratives, dérisoires au regard des crimes qu'ils ont perpétrés.

Au cours des dernières années, nous avons vu un gouvernement toujours hostile à la transparence, emprisonnant des reporters sous l'inculpation d'entrave au suivi international, y compris celui de l'ONU. Nous notons que le Protocole d'accord complémentaire, qui avait posé des engagements clairs en 2007, est maintenant devenu caduc sans avoir été remplacé par un système national opérationnel qui bénéficierait de la confiance des partenaires sociaux et des victimes. Bien que l'établissement d'un nouveau mécanisme géré par le gouvernement doive être développé en vertu du PPTD de 2018, il reste à voir si cela sera efficace, étant donné que le l'armée elle-même a recours au travail forcé et que le gouvernement n'a, à ce jour, pas démontré sa capacité ou sa volonté de prendre des mesures efficaces pour prévenir le travail forcé, tenir pour responsables ceux qui y recourent et leur appliquer des sanctions efficaces, et fournir aux survivants une réparation appropriée.

Nous sommes profondément préoccupés par le fait que, six ans à peine après la dernière séance spéciale de la commission sur le Myanmar, nous discutons une fois de plus des exactions de travail forcé généralisées. La commission d'experts a exprimé dans sa double note de bas de page concernant le cas du Myanmar sa profonde préoccupation devant la persistance du travail forcé imposé par l'armée nationale dans les Etats de Kachin et de Shan ainsi qu'au sein des ethnies rakhine et rohingya.

Le rapport de 2018 de la Mission internationale indépendante d'établissement des faits sur le Myanmar fournit des informations abondantes et crédibles sur le recours au travail forcé au cours des dernières années, en particulier par l'armée nationale. En ce qui concerne le travail forcé dans les Etats de Kachin et de Shan, la mission a vérifié la tendance à la persistance d'un recours systématique au travail forcé par les forces armées. La mission a également signalé des atrocités dans l'Etat de Rakhine, y compris contre des enfants et des femmes.

La mission a également signalé des récits concordants d'hommes et de femmes tués par la Tatmadaw (armée nationale) dans un contexte de travail forcé, soit parce qu'ils ont refusé de travailler, essayé d'échapper aux soldats ou parce qu'ils étaient tout simplement incapables de continuer à travailler. Il est vrai que le gouvernement a déployé des efforts pour empêcher la conscription forcée d'enfants dans l'armée. Cependant, il existe des rapports crédibles selon lesquels une telle conscription se poursuivrait. Dans son rapport au Conseil d'administration de février 2019, le bureau de liaison de l'OIT a signalé 116 cas de recrutement forcé en 2018, tout en observant que le nombre de cas avait

diminué. Le BIT a également signalé que 75 enfants recrutés ont été libérés en août 2018, dont 42 cas soumis par le BIT. Il existe malheureusement des rapports indiquant que le gouvernement a pris des mesures punitives contre d'anciens enfants soldats. Le rapport de 2018 sur la traite des personnes aux Etats-Unis explique par exemple que, plutôt que de les orienter vers des services de protection, la Tatmadaw a porté plainte pour fraude contre un groupe de mineurs accusés d'avoir menti sur leur âge.

Dans un autre cas, un ancien enfant soldat a été reconnu coupable de diffamation et condamné à deux ans de prison en avril 2018 pour s'être entretenu avec des médias internationaux. Comme le groupe des travailleurs l'a toujours souligné, les auteurs d'infractions en matière de travail forcé ne sont pas sanctionnés à la mesure de leur crime.

La commission d'experts souligne que, depuis 2007, seuls 377 soldats, dont seulement 17 pour cent étaient des officiers, ont été confrontés à des mesures de discipline militaires de divers degrés en vertu du mécanisme des plaintes. Cependant, des rapports antérieurs indiquent que de telles mesures disciplinaires peuvent consister, par exemple, en une suspension temporaire de fonction ou en une rétrogradation.

En outre, une seule personne a été sanctionnée en vertu du Code pénal et le rapport ne précise pas la sanction. Cela n'est tout simplement pas acceptable.

Nous nous souvenons d'un précédent rapport du bureau de liaison de l'OIT au sujet des plaintes qu'il avait reçues sur la pratique de travail forcé dans les camps de travaux forcés. Là, les prisonniers avaient été amenés à travailler dans des carrières et des plantations gérées par les autorités pénitentiaires à des fins privées, dans un but mercantile. Ou encore, des prisonniers étaient assignés au travail dans des plantations privées à proximité des centres de redressement au profit des autorités, sans être rémunérés.

Le Rapporteur spécial pour le Myanmar a également exprimé sa profonde préoccupation devant le recours à l'emploi pour des travaux pénitentiaires pénibles, comme l'enchaînement de prisonniers, à titre de sanction. D'autres sources ont signalé de graves abus de travail pénitentiaire. Ceci est déjà profondément troublant en soi, mais c'est d'autant plus troublant que le gouvernement a continué d'appréhender et d'emprisonner de nombreuses personnes ces dernières années, simplement parce qu'elles avaient exercé leur droit à la liberté d'expression, leur droit de réunion et leurs droits syndicaux.

En outre, le travail forcé est également persistant dans le secteur privé. En 2016, le BIT a mené une étude détaillée sur le travail des enfants dans l'agriculture, en particulier la pêche, la canne à sucre et les haricots, dans les régions de l'intérieur du pays. Les résultats de cette enquête sont alarmants et révèlent que, dans ces trois sous-secteurs, des enfants étaient soumis au travail forcé. Des rapports crédibles indiquent que des hommes, des femmes et des enfants se trouvaient dans des situations de travail forcé dans l'agriculture, la pêche et la prospection de jade et autres pierres précieuses.

L'emploi du travail forcé dans l'industrie du jade a suscité une attention particulière au cours des dernières années. Un rapport publié par Global Witness en 2015 fait état de violations des droits de l'homme dans l'industrie du jade dans l'Etat de Kachin. Les mines sont gardées par la Tatmadaw et leur présence, ainsi que la présence de groupes ethniques armés, a conduit à l'augmentation des abus, tels le viol et le travail forcé, autour des sites miniers. Ceux qui risquent leur vie pour extraire le jade dans cette industrie perçoivent des gains dérisoires au regard des énormes bénéfices récoltés par l'armée et les négociants.

Nous sommes par ailleurs préoccupés devant les politiques et pratiques discriminatoires de l'Etat contre la population rohingya. Les soi-disant opérations de dédouanement, qui ont commencé en 2017, ont eu pour conséquence

une catastrophe humanitaire avec l'expulsion de plus de 700 000 personnes de l'Etat de Rakhine. L'extrême vulnérabilité des Rohingyas a conduit, entre autres problèmes, à une exposition considérablement accrue au travail forcé de la part d'acteurs nationaux, mais aussi d'autres acteurs étrangers à l'Etat. Par exemple, beaucoup de femmes et de filles qui ont fui l'armée vers le pays voisin, le Bangladesh, ont été victimes de trafic sexuel tandis que d'autres sont victimes de la traite à des fins de travail domestique. Des enfants rohingya fuyant la violence ont également été enlevés en transit et vendus pour des mariages forcés en Indonésie, en Malaisie et en Inde. Ceux qui sont déplacés à l'intérieur du pays encourent également un risque accru de travail forcé.

Enfin, nous évoquerons ceux qui ont été exposés au travail forcé, notamment dans l'Etat de Rakhine, et qui ont été emprisonnés par les autorités. Par exemple, en octobre 2017, Kyaw Moe Tun, qui a signalé des cas de travail forcé dans l'Etat de Rakhine a été inculpé de diffamation et incitation en vertu de l'article 505 du Code pénal et condamné à dix-huit mois de prison. L'évolution de la situation au Myanmar exige une attention urgente du gouvernement et de la communauté internationale.

Membre employeuse, Myanmar – Je voudrais remercier la commission de nous avoir donné la possibilité de commenter les observations contenues dans le rapport et de donner un aperçu de la contribution de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie du Myanmar en général pour assurer que le Myanmar respecte la convention.

Le PPTD signé en septembre 2018 produit des effets significatifs dans le domaine du renforcement de la protection contre les formes inacceptables de travail, en particulier le travail forcé et le travail des enfants. Les employeurs sont fermement résolus à éliminer le travail forcé dans le pays, et nous travaillons avec les partenaires sociaux, le gouvernement et le BIT à montrer les progrès accomplis en ce qui concerne les deux principaux indicateurs identifiés, à savoir le nombre de cas de travail forcé communiqué au gouvernement et au BIT qui ont été résolus et le nombre de recrues mineures libérées.

Grâce aux efforts du BIT et des partenaires tripartites, le nombre de plaintes reçues en vertu du Protocole d'accord complémentaire a fortement baissé. Bien que l'objectif d'éradication totale du travail forcé n'ait pas encore été atteint, les employeurs n'en ont pas moins noté les chiffres très encourageants, déjà connus.

Ces progrès doivent être salués. Il convient également de noter un certain nombre de réalisations récentes et de jalons posés au cours des dix derniers mois. Soixante-quinze recrues mineures, dont 42 cas soumis par le BIT, ont été affranchies et libérées de la Tatmadaw en septembre. Un consultant à durée déterminée a été chargé de fournir un appui pour le processus de soumission des plaintes pendant trois mois.

En ce qui concerne le Plan d'action sur le travail forcé, un manuel de formation sur les choses à faire et à ne pas faire, des directives et des programmes de formation ont été convenus, et la première session du TOT a eu lieu du 14 au 15 janvier de cette année. Plusieurs dialogues ont eu lieu tant au niveau de la direction que du responsable politique pour renforcer la collaboration.

Le Myanmar traverse en ce moment une phase cruciale car, après de nombreuses années de soutien par le BIT, il est essentiel d'établir un mécanisme national institutionnalisé de traitement des plaintes pour traiter les cas de travail forcé. Le système doit gagner la confiance de toutes les parties prenantes. A cet égard, l'appui du BIT reste indispensable.

En tant que partenaires sociaux et représentants du secteur privé, nous devons jouer notre rôle dans le plaidoyer pour un système absolument transparent, avec un rapport

publié des données relatives aux cas. Nous sommes conscients que c'est extrêmement délicat et sensible – le travail forcé étant perpétré à la fois par des acteurs étatiques et non étatiques, dans des contextes de conflit ou exempts de conflit. Le ministère du Travail a récemment présenté, lors du dernier Forum national du dialogue tripartite – vers la fin du mois de mai 2019 –, un projet de schéma pour l'établissement du mécanisme national de traitement des plaintes. Les plaintes pourraient être reçues par les partenaires sociaux et de nombreuses organisations de la société civile. Le système devrait encore être affiné; des demandes de commentaires adressées par le gouvernement au sujet du mécanisme envisagé circulent actuellement et cela semble aller dans la bonne direction.

Pour renforcer le processus, un atelier de partage des connaissances sur les plaintes nationales et les mécanismes de règlement des griefs a été organisé par le BIT avec l'appui du Service des principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS) à Genève, mettant en lumière les modèles adoptés par plusieurs pays tels que le Royaume-Uni, le Brésil, le Qatar et l'Ouzbékistan.

En ce qui concerne l'absence d'action relative à la modification de l'article 359 de la Constitution, lequel exclut de l'interdiction des travaux forcés les tâches assignées par l'Union en conformité avec la loi – dans l'intérêt du public –, qui pourrait être interprétée comme une exemption généralisée du travail forcé, il n'a pas encore été possible de réexaminer la Constitution, mais le Conseiller d'Etat a récemment annoncé que le pays avait l'intention d'en entreprendre la révision. Si cette intention se concrétise, nous ferons en sorte d'attirer l'attention sur l'article 359.

S'agissant du rapport sur les conclusions détaillées de la Mission internationale indépendante d'établissement des faits, nous réitérons l'engagement fort du secteur privé pour l'élimination totale du travail forcé et jugeons inacceptable le recours au travail forcé dans le pays. Le gouvernement devrait veiller à la pleine application de la législation nationale et du Code pénal, y compris des sanctions appropriées pour les auteurs.

En ce qui concerne la formation et le renforcement des capacités, le pays doit absolument adapter ses efforts de manière à atteindre toutes les régions et tous les Etats. A cet égard, une approche plus décentralisée serait très certainement utile.

L'UMFCCI, la Chambre de commerce et l'Association des fabricants de vêtements du Myanmar (MGMA) ont fortement développé, avec le soutien du projet OIT-ACT/EMP, les départements de relation de travail et des relations professionnelles. Le 23 mai 2019, un nouveau service d'audit du travail qui comporte un chapitre spécifique sur le travail forcé a été lancé: le service contribuera à sensibiliser et aider les entreprises à évaluer la présence de toute forme de travail forcé dans le contexte de leurs activités. Les premières visites sur les lieux de travail sont programmées dans la semaine du 24 au 28 juin. L'UMFCCI et la MGMA ont également dédié des lignes téléphoniques dédiées aux entreprises afin que leurs membres dispensent des conseils sur les bonnes pratiques en matière de travail supplémentaire et afin d'éviter toutes violations qui pourraient éventuellement aboutir à des formes de travail forcé ou obligatoire.

En outre, la chambre a organisé avec le soutien du BIT et la participation de l'OIE un grand forum sur les entreprises responsables au Myanmar et les droits de l'homme, les 30 et 31 mai, ce qui a encore une fois été utile pour mettre en lumière les initiatives et sensibiliser à l'importance de la mobilisation des entreprises pour prévenir toute forme de travail obligatoire ou forcé.

Je suis également heureuse d'annoncer que l'UMFCCI a adhéré officiellement en tant que partie prenante à l'OIE le 9 juin, un jour avant la Conférence. Faire partie de ce réseau mondial aidera la chambre dans ses travaux de conception des meilleurs plans et stratégies visant à éliminer

définitivement le travail forcé dans toutes les pratiques industrielles et commerciales.

L'UMFCCI estime précieux le statut de figurer parmi les mandants tripartites. Avec confiance et respect, avec un seul objectif pour l'amélioration pour tous, nous avons établi une relation forte avec les organes tripartites.

Nous avons réussi à recevoir l'initiative Fonds Vision Zéro, attribué par le G20, en février 2017 à Hambourg, Allemagne. M^{me} Angela Merkel, Chancelière de l'Allemagne, l'a mentionné hier lors de son discours en séance plénière, et nous avons obtenu le financement pour la construction du Centre de formation à la sécurité et à la santé au travail, récemment achevé. Le centre commencera à dispenser des formations dans le domaine de la sécurité et santé au travail (SST), au bénéfice de tous les partenaires sociaux, ce qui n'aurait pas été possible sans les efforts des mandants tripartites. Bien qu'étant une jeune démocratie et une jeune économie, cette réalisation tripartite a été applaudie par le ministère allemand du Travail, à Berlin, en Allemagne, il y a une semaine lorsque nous nous sommes rencontrés pour faire le point sur l'avancement de l'initiative Fonds Vision Zéro.

Une autre réalisation importante de la chambre consiste dans le projet du Fonds mondial de partenariat public-privé bisannuel (2019-20) dédié à l'accès à la santé, avec la participation de deux ONG locales et une entreprise pharmaceutique internationale basée en Suisse, Novartis. L'UNOPS est notre principal interlocuteur. La candidature pour le projet a été lancée en mars 2018 et a été approuvée en août 2018 pour les zones affectées par des conflits et où l'infrastructure pour l'acheminement des médicaments en vue des traitements est insuffisante. Les zones ciblées sont Rakhine, Chin et Sagaing pour cette année, et Kachin, Shan, Mon et Mandalay pour l'année prochaine. L'objectif est d'utiliser un service rapide de transport des biens de consommation via le réseau de la Chambre de commerce fourni par des entreprises privées pour l'acheminement des médicaments nécessaires vers les zones isolées, reliant la source de médicaments aux zones qui en manquent.

Des activités se développeront en marge de ce projet: la promotion du Pacte mondial des Nations Unies auprès des entreprises, la sensibilisation au respect des droits du travail et des droits de l'homme, au travail forcé, au travail des enfants, à la sécurité et à la santé au travail, etc.

Je suis le point focal de l'UMFCCI pour ce projet. Je me suis rendue dans la région de Sagaing début mars pour le projet et pour promouvoir le Pacte mondial des Nations Unies. J'avais prévu d'effectuer deux visites à Rakhine entre la troisième semaine de mars et début avril, mais des événements imprévus se sont produits dans les zones à visiter, m'amenant à reprogrammer ces visites pour fin juin.

L'UMFCCI travaille en étroite collaboration avec le ministère de l'Éducation du Myanmar dans le cadre du développement du capital humain, fortement soutenu par le BIT, en vue de fournir une formation professionnelle de courte durée aux personnes déplacées dans les camps de Kachin et de Rakhine selon le principe d'inclusivité, de créer un accès à l'entrepreneuriat et aux emplois et d'empêcher l'exploitation, grâce au BIT. Nous avons participé aux travaux conjoints du BIT et du ministère de l'Éducation sur l'évaluation du marché du travail à Rakhine. Le rapport en a été officiellement présenté au public le 22 mai, le but étant de fournir des emplois décents aux nécessiteux, en rapprochant l'enseignement professionnel et les industries, et d'éviter le recours à l'exploitation.

Nous nous sommes réunis au Forum national de dialogue tripartite tous les quatre mois, en tout 13 fois déjà. Nous rencontrons souvent les partenaires sociaux à l'occasion du processus de réforme de la législation du travail, ce qui renforce encore notre partenariat.

Le développement continu du processus tripartite représente la garantie d'un engagement ferme de la part des partenaires sociaux à investir toute leur énergie et tout le temps nécessaire pour en finir avec le travail forcé au Myanmar. Nous allons continuer à œuvrer dans ce sens.

Alors que nous travaillons sans relâche au renforcement des partenariats, le surgissement de la double note de bas de page concernant ce cas est très décourageant. Il est possible que nous manquions d'informations; il se peut aussi que la commission n'ait pas été au fait des développements du processus. Quoiqu'il en soit, ce qui importe, c'est que nous gardions le bon cap.

Parions que le cas du Myanmar sur la convention n° 29 sera entendu comme un cas de progrès la prochaine fois.

Membre travailleuse, Myanmar – Les travailleurs du Myanmar sont exposés à des violences et coercitions de toute nature au sein des communautés ou sur le lieu de travail. Nous luttons âprement pour l'instauration d'une société moderne fondée sur l'égalité pour toutes les ethnies et sur le dialogue social.

L'application de cette convention au Myanmar a été évoquée pour la première fois dans une réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT en 1994. La Confédération des syndicats du Myanmar (CTUM), alors connue en tant que Fédération des syndicats de Birmanie (FTUB), documentait les cas de travail forcé et les atrocités de la junte militaire pour aider le BIT dans son examen des cas. À cette époque, l'accès aux zones contrôlées par l'armée birmane et les organisations ethniques armées était interdit. Ces zones sont en outre riches en ressources naturelles telles que le bois, l'or, les pierres précieuses, le pétrole et le gaz dans les États de Kachin, Shan, Karen et Rakhine, où se pratiquent des exactions de travail forcé.

Aujourd'hui, la libre circulation est acquise, même s'il existe des limites d'accès aux zones touchées. Des plaintes indiquent que des agriculteurs et des villageois sont encore contraints de construire des routes pour des projets non budgétés ou pour générer des bénéfices au profit d'entreprises appartenant au personnel de l'armée impliqué dans des infractions de travail forcé. Le Myanmar doit encore travailler plus dur pour devenir un pays où le travail forcé, sous toutes ses formes, aura été éradiqué.

L'application de la loi, l'inspection du travail et la liberté syndicale n'existent pas dans les zones sous contrôle militaire et dans les zones de conflit. Dans certains secteurs de l'industrie et de la confection, on trouve encore du temps supplémentaire de travail involontaire et non rémunéré. Nous avons eu quelques cas où les inspecteurs du travail interprètent souvent à tort la loi pour plafonner le nombre d'heures supplémentaires dont le paiement peut être réclamé.

Les syndicats sont profondément préoccupés de ce que le projet d'amendement de la loi sur l'organisation du travail continue d'exclure le secteur informel et le secteur public. Les projets d'amendements limitent toujours l'enregistrement des syndicats à des professions extrêmement restreintes et selon des procédures d'application intrusives. Ceci exposerait davantage les travailleurs au travail forcé.

La pauvreté, les conflits armés perpétuels et les déplacements forcés poussent des milliers d'agriculteurs dépossédés, de villageois et de travailleurs à accepter des conditions de travail forcé. Ils n'ont pas le choix. La Chambre haute du Parlement a estimé en 2016 à 2 millions d'acres les terres confisquées à travers le pays. Environ 11 000 acres de terres ont été restituées à des agriculteurs.

Une procédure de retour et de restitution des terres plus inclusive et plus transparente serait nécessaire au niveau des cantons. La procédure reste compliquée à cause des concessions commerciales compliquées, d'une mauvaise classification ainsi que du manque de documentation. Il

reste encore beaucoup à faire pour restaurer les droits légitimes à la terre et l'indemnisation des agriculteurs et villageois dépossédés.

Avant tout, il incombe au gouvernement de veiller à ce que les villageois déplacés par les conflits armés ne perdent pas leurs terres. Aujourd'hui, environ 5 millions de travailleurs originaires du Myanmar sont employés à l'étranger. Ils sont exposés à des frais d'embauche illégaux, à une administration inefficace, à la corruption syndicale qui les soumet à des conditions de travail forcé, à la migration illégale et à la traite des êtres humains.

Bien que nos lois fixent un plafond d'environ 100 dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.) aux travailleurs du Myanmar cherchant à obtenir un emploi à l'étranger, de nombreux travailleurs s'endettent après avoir payé un montant de 600 à 800 dollars E.-U. à des agences ou des courtiers. Les faux contrats et les contrats de substitution sont courants.

Par exemple, une travailleuse migrante citoyenne du Myanmar a été placée à Singapour pour un travail auprès de deux ménages, sans vacances ni congés. Elle n'a pas été autorisée à quitter son emploi ou à changer les conditions et lieux de travail, à moins de s'acquitter d'une indemnité de six mois de salaire auprès du courtier. Dans d'autres cas, des travailleurs envoyés en Thaïlande ont été rapatriés, aucun travail n'ayant été convenu. D'autres sont devenus des travailleurs sans papiers après avoir réalisé que le visa et le permis de travail délivrés par les courtiers étaient faux.

La servitude domestique involontaire, les mariages forcés de l'autre côté de la frontière, en Chine, et le trafic de personnes à des fins sexuelles persistent et représentent 70 pour cent des cas signalés par la police de surveillance de la traite des êtres humains en 2018. Ces femmes victimes, estimées à plusieurs milliers, ne peuvent pas plaindre et sont considérées comme des cas de dépassement de séjour dans le pays d'accueil, sans droit à une juste réparation et réintégration.

Le Myanmar est un pays en transition. Les syndicats participent au conseil tripartite chargé d'examiner les plaintes avec les associations d'agences de recrutement de migrants et la police de la traite des êtres humains. A ce jour, 22 agences ont été mises sur liste noire, et des dédommagements ont été accordés aux plaignants. C'est un tout petit pas accompli par rapport à la gravité du problème. Nous avons besoin de l'appui du BIT.

Il est nécessaire de garantir la cohérence et la mise en œuvre effective de cette convention dans toute la législation nationale, et l'idéal serait que les règlements internes des organismes publics soient inclus dans les codes disciplinaires de l'armée.

Pour ce faire, nous demandons instamment la création d'une commission parlementaire sur le travail forcé. La commission devrait être dotée de pouvoirs d'investigation pour contrôler la mise en œuvre des recommandations formulées par les institutions internationales en ce qui concerne le travail forcé et la traite des êtres humains, y compris des conclusions de cette commission.

Membre gouvernemental, Thaïlande – J'ai l'honneur de prononcer cette déclaration au nom de l'ASEAN. L'ASEAN reconnaît que le processus de réformes démocratiques au Myanmar avance de manière dynamique et qu'il produit des résultats tangibles dans le domaine de la promotion et de la protection des droits du travail, y compris en vue de l'élimination du travail forcé.

L'ASEAN estime que la coopération durable entre le Myanmar et l'OIT contribue aux efforts du gouvernement pour éliminer le travail forcé. L'ASEAN se félicite de la signature par le Myanmar et l'OIT du PPTD en septembre 2018, car il en résultera des réformes plus positives et plus efficaces pour la promotion et la protection des droits du travail. L'ASEAN espère également que le plan d'action préparé dans le cadre du PPTD sera bientôt finalisé, en particulier la mise en place d'un mécanisme national de

plainte du gouvernement du Myanmar pour mettre fin au travail forcé.

Tout en reconnaissant les mesures effectives prises par le Myanmar en coopération avec l'OIT pour éliminer le travail forcé, l'ASEAN souhaiterait proposer que des mesures plus innovantes soient prises pour renforcer les activités de sensibilisation dans l'ensemble du pays afin de prévenir l'exaction du travail forcé non seulement dans le secteur public, mais également dans le secteur privé. L'ASEAN demande à l'OIT et à la communauté internationale de continuer à travailler avec le Myanmar de manière constructive et à assister le gouvernement dans ses efforts pour éliminer le travail forcé.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m'exprime au nom du groupe de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. Les pays candidats, la Macédoine du Nord et l'Albanie, le pays du processus de stabilisation et d'association, candidat potentiel, la Bosnie-Herzégovine, le pays candidat de l'Association européenne de libre-échange (AELE), la Norvège, membre de l'Espace économique européen, ainsi que la République de Moldova et la Géorgie s'associent à cette déclaration. L'UE et ses Etats membres se sont engagés à promouvoir, à protéger et à respecter les droits de l'homme et les droits du travail, y compris la liberté d'association, de réunion et l'abolition du travail forcé. Nous soutenons le rôle indispensable du BIT dans le développement, la promotion et la supervision de l'application des normes internationales du travail et des conventions fondamentales en particulier. L'UE et ses Etats membres se sont également engagés à promouvoir la ratification universelle et l'application et la mise en œuvre effective des normes fondamentales du travail. Nous souhaitons rappeler l'importance que nous attachons aux progrès en matière de droits de l'homme, de démocratie et d'état de droit au Myanmar. Le respect de la convention n° 29 est essentiel à cet égard. Tout en reconnaissant les progrès accomplis ces dernières années, nous notons avec regret que ce cas est aujourd'hui examiné comme un cas grave pour ce qui touche à l'élimination de toutes les formes de travail forcé.

Sur la base du rapport de la commission d'experts, des cas de travail forcé, y compris des recrutements de mineurs par l'armée, la Tatmadaw, sont toujours signalés et sont confirmés par la Mission indépendante d'établissement des faits, créée par le Conseil des droits de l'homme, en particulier dans les Etats de Kachin et de Shan, ainsi qu'au sein des communautés ethniques rakhine et rohingya. Souvent, les victimes reçoivent une nourriture insuffisante, de mauvaise qualité, n'ont pas accès à l'eau et sont maintenues dans des logements impropres, certaines d'entre elles ont subi des violences en cas de résistance, si leur travail est jugé trop lent ou si elles sont surprises en train de se reposer. Les femmes victimes sont également exposées à des violences sexuelles.

Le travail forcé est un phénomène persistant dans le pays malgré l'engagement continu de l'OIT et des Etats Membres depuis plus de deux décennies. Le protocole d'accord sur une stratégie commune pour l'élimination du travail forcé a été signé en 2012, puis un autre protocole d'accord en janvier 2018, qui a approuvé un nouveau plan d'action pour l'élimination de toutes les formes de travail forcé la même année 2018, et a été suivi par la transition vers les PPTD en septembre 2018.

L'UE et ses Etats membres collaborent aussi activement avec le gouvernement pour améliorer les droits du travail dans le pays – y compris par le biais de l'initiative du Myanmar pour les droits du travail. Nous réaffirmons notre ferme engagement à apporter notre soutien au pays à cet égard. En octobre 2018 et février 2019, l'UE a effectué des missions de haut niveau dans le pays dans le contexte de l'engagement renforcé en vertu de l'Accord sur le régime général préférentiel à l'égard des pays les moins avancés

(Tout sauf les armes). Le régime général européen préférentiel de l'UE impose aux pays de se conformer aux principes des conventions fondamentales du travail. Il fournit des opportunités de dialogue constructif avec les autorités nationales, notamment sur les questions relatives au travail. Les discussions se sont poursuivies pendant une rencontre de hauts fonctionnaires à Bruxelles à la mi-mai et se tiendront par ailleurs dans le pays à l'occasion du dialogue national sur les droits de l'homme, le 14 juin.

Dans le contexte de la discussion d'aujourd'hui sur la persistance du travail forcé, nous nous félicitons de ce que le gouvernement semble continuer à collaborer avec le BIT sur le mécanisme existant de traitement des plaintes dirigé par l'OIT sur le travail forcé jusqu'à la mise en place d'un mécanisme de traitement des plaintes et que le forum national de dialogue tripartite est consulté lors de la mise en place du mécanisme national des plaintes approprié. Cependant, nous voudrions exprimer notre profonde préoccupation sur un certain nombre de questions:

- Progrès accomplis dans l'établissement du mécanisme national des plaintes sur le travail forcé – Tout en notant la nouvelle version d'un plan d'action national pour la mise en place du mécanisme, approuvée par le ministre du Travail, de l'Immigration et de la Population, on constate que ce document n'a pas été approuvé par d'autres ministères, et en particulier par le ministère de la Défense, administrateur de la Tatmadaw. Une fois mis en place, il est absolument vital que ce mécanisme soit, en pratique, accessible en particulier aux victimes des zones de conflit, que les plaintes fassent l'objet d'enquêtes indépendantes et que les victimes soient protégées. Pendant ce temps, la coopération avec le système de dépôt des plaintes au BIT doit se poursuivre.
- Absence de poursuite pénale des contrevenants – Alors qu'un certain nombre de militaires ont été sanctionnés par une mesure disciplinaire, une seule personne a été condamnée en vertu du Code pénal. L'application stricte des dispositions du Règlement administratif de 2012 sur les comtés ou villages et du Code pénal est essentielle pour qualifier d'infraction pénale l'emploi du travail forcé et en dissuader les auteurs. De plus, les sanctions doivent être appropriées et strictement appliquées.
- L'article 359 de la Constitution reste inchangé malgré les promesses des gouvernements précédents – Cet article exclut de l'interdiction du travail forcé «les tâches assignées par l'Union, en conformité avec la loi, dans l'intérêt du public». Ceci peut être interprété comme une imposition généralisée du travail forcé à la population.

Nous observons que la discussion au sujet des modifications de la Constitution se poursuit au Parlement, et nous espérons que l'article 359 sera amendé à cette occasion. Toutefois, nous sommes préoccupés par le fait que, en dépit des progrès atteints au cours des dernières années sur les questions relatives au travail, nous soyons à présent à un tournant décisif. Nous demandons en conséquence instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires, notamment de renforcer les capacités de divers acteurs, de donner des instructions précises aux militaires pour qu'ils cessent de recourir au travail forcé, de mener des enquêtes appropriées et d'appliquer des sanctions suffisamment dissuasives, ainsi que de finaliser le Plan d'action sur le travail forcé, actuellement en cours d'élaboration avec l'assistance du BIT, et de répondre rapidement aux préoccupations de la commission.

Bien que l'élimination du travail forcé soit au centre de cette discussion, nous exhortons en outre le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour:

- veiller à ce que les projets actuels de la loi sur l'organisation du travail et de la réglementation de la loi sur

les conflits du travail soient conformes aux normes internationales du travail. Tout en notant que cette dernière loi a été adoptée en mai, même si elle n'a pas encore été pleinement évaluée, nous saluons quelques progrès, tels que l'élimination des sanctions d'emprisonnement. Cependant, plusieurs lacunes subsistent, notamment l'absence de couverture du secteur public. De plus, nous n'avons pas encore vu les progrès attendus du projet de loi sur l'organisation du travail. En fait, s'il était adopté, le projet actuel représenterait un pas en arrière. Nous demandons instamment au gouvernement de réviser le projet de manière tripartite et en faisant appel à l'assistance technique du BIT pour combler les lacunes actuelles par rapport aux normes internationales du travail;

- ratifier la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Nous notons qu'un consensus tripartite s'est dégagé sur la question. Nous exhortons le gouvernement à ratifier rapidement la convention n° 138, étape très importante vers la ratification de l'ensemble des cinq conventions fondamentales de l'OIT restantes;
- aligner le projet actuel de la loi sur les droits de l'enfant sur les normes internationales du travail. Nous notons que cela va être discuté au cours de la session parlementaire;
- adopter la liste finalisée des travaux dangereux pour lutter efficacement contre le travail des enfants;
- mettre en œuvre des mesures fondées sur la base du dialogue tripartite pour résoudre les problèmes qui restreignent la liberté d'association dans la pratique;
- prendre des mesures efficaces pour garantir le respect des libertés civiles des travailleurs, notamment en révisant la loi sur les réunions et les assemblées pacifiques, conformément aux recommandations de la mission de contacts directs de l'OIT d'octobre 2018. Ceci demeure vital compte tenu des accusations portées en février 2019 contre des syndicalistes à Mandalay;
- prendre de nouvelles mesures pour améliorer la sécurité et la santé au travail. Tout en reconnaissant l'amélioration récente de la loi comme un pas positif, nous demandons instamment au gouvernement d'appliquer de manière efficace la loi et de la réviser régulièrement, en particulier pour en élargir le champ d'application.

L'UE et ses Etats membres continueront d'aider le gouvernement à cet égard, et nous continuerons à suivre de près la situation dans le pays.

Membre gouvernementale, Chine – Nous notons qu'avec l'assistance du BIT le gouvernement du Myanmar a activement mené plusieurs activités visant à promouvoir l'élimination du travail forcé et formulé un certain nombre de règlements et de lois, et le travail forcé a diminué de manière substantielle. En 2018, le gouvernement du Myanmar a signé avec l'OIT le PPTD, le développement et la coopération étant très importants pour l'instauration du travail décent dans les pays Membres.

Le gouvernement chinois demande au BIT et à la communauté internationale d'aider le gouvernement du Myanmar à éradiquer le travail forcé et à accentuer son assistance au développement. Nous soutenons la demande du gouvernement du Myanmar d'élever le bureau de liaison de l'OIT au rang de bureau permanent du Myanmar et nous encourageons également le gouvernement du Myanmar à adopter de nouveaux plans d'action visant à mettre en place un mécanisme de plainte pour travail forcé.

Membre travailleuse, Japon – Tout en notant les efforts du gouvernement du Myanmar pour supprimer le travail forcé, au moyen de la prolongation du Protocole complémentaire et avec l'approbation du premier PPTD en 2018, nous aimerions partager notre préoccupation au sujet de la situation du travail forcé au Myanmar, décrite dans le rapport de la Mission indépendante d'établissement des faits

du Haut-Commissariat aux droits de l'homme et aux réfugiés de 2018.

Premièrement, s'agissant du cas du travail forcé imposé par la Tatmadaw du Myanmar et les organisations armées ethniques, pour les travaux publics, la mission a constaté l'emploi systématique d'hommes, de femmes et d'enfants pour du travail forcé dans les Etats de Kachin et de Shan au cours de la période de référence, y compris dans les zones des Etats non affectées par un conflit. Dans plusieurs cas, la Tatmadaw est arrivée dans un village et a arrêté de nombreuses personnes qui ont ensuite été détenues pour être soumises au travail forcé, et ce sans préavis ni consultation. Elles sont détenues aux abords des villages ou obligées de parcourir de longues distances, d'exécuter différents travaux tels que la cuisine pour l'armée, le portage, le creusage de tranchées, l'abattage d'arbres, la construction de routes ou sont chargées de marcher devant pour ouvrir la route ou utilisées en tant que détecteurs de mines anti-personnelles pour la Tatmadaw.

La période de recrutement forcé varie d'un jour à plusieurs mois. Le recrutement forcé s'applique aux femmes, aux enfants dès l'âge de 12 ans, ainsi qu'aux enseignants. En 2012, le gouvernement et les Nations Unies ont signé un plan d'action commun pour mettre fin au recrutement et à l'emploi d'enfants soldats. Il a été signalé en 2018 que plus de 924 enfants ont été libérés depuis la signature du plan. Ils étaient détenus dans des conditions inhumaines, sans nourriture appropriée, sans eau ou autres commodités. Leur travail ne donnait lieu à aucune rémunération. Des violences, des tortures, des violences sexuelles et des viols ont été signalés. De telles situations subsistent toujours dans les Etats de Kachin et Shan. Bien qu'il existe des cas graves de travail forcé, nous reconnaissons à nouveau les efforts du gouvernement pour éliminer le travail forcé.

Je saisis cette occasion pour rappeler la principale décision du dernier Conseil d'administration du BIT en mars sur le cas dans ces termes: «ayant examiné le rapport soumis par le Directeur général, le Conseil d'administration s'est déclaré gravement préoccupé par la persistance du travail forcé et demande instamment au gouvernement d'intensifier sa coopération étroite avec le BIT pour l'élimination du travail forcé. Il encourage par ailleurs le gouvernement à promouvoir le travail décent au moyen de politiques d'investissement responsables en conformité avec la Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale».

Nous espérons que le gouvernement redoublera d'efforts pour améliorer la situation en vue de l'élimination du travail forcé.

Membre gouvernementale, Etats-Unis – En mars 1997, le Conseil d'administration de l'OIT a institué une commission d'enquête chargée de l'examen des allégations sérieuses de travail forcé généralisé au Myanmar. Le BIT a, depuis, étroitement travaillé avec le gouvernement pour traiter les conclusions de l'enquête, en commençant par la conclusion d'un accord sur le recrutement d'un chargé de liaison de l'OIT en 2002. Des progrès significatifs ont été accomplis. Le Protocole d'entente complémentaire de 2007 a établi un mécanisme mixte des plaintes BIT/gouvernement pour les victimes de travail forcé. L'adoption en 2012 de la loi régissant les villes et villages a défini le recours au travail forcé par quelque personne que ce soit comme une infraction pénale susceptible de sanctions d'emprisonnement et d'amendes.

Malgré les progrès atteints au cours des années, des rapports récents, y compris le rapport de septembre 2018 sur les conclusions détaillées de la Mission internationale indépendante d'établissement des faits pour le Myanmar, soulignent le recours continu par l'armée au travail forcé, en particulier dans les Etats de Kachin et de Shan, ainsi que parmi les ethnies rakhine et rohingya.

Le Protocole d'entente complémentaire, servant de base juridique au rôle du BIT, à savoir celui de recevoir les plaintes pour travail forcé et de les signaler, est devenu caduc en décembre 2018 en l'absence de mécanisme de plainte gouvernemental sur place. Alors que le gouvernement s'est réuni récemment avec le BIT sur les cas en suspens et qu'il élabore actuellement une proposition quant à son propre mécanisme des plaintes, la proposition actuelle n'apporte pas une protection suffisante aux victimes, pas plus qu'elle ne prévoit une procédure fiable pour des enquêtes indépendantes.

Des efforts significatifs sont nécessaires pour l'établissement de conditions propres à un mécanisme des plaintes sous contrôle du gouvernement qui soit efficace. A ce jour, presque tout le personnel militaire impliqué dans le travail forcé n'a écopé que de mesures disciplinaires internes. Un seul auteur a été condamné de manière appropriée en vertu de l'article 374 du Code pénal. Quel que soit le mécanisme des plaintes, une mauvaise application persistante de la loi constituera un obstacle à son efficacité. En outre, alors qu'un plan d'action a été négocié en 2019 avec le BIT, le gouvernement n'a toujours pas obtenu l'aval de tous les ministères et organismes intéressés, notamment de l'armée. Nous demandons instamment au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour l'éradication totale de toutes les formes de travail forcé, notamment:

- de développer et de rendre opérationnel, en coopération étroite avec le BIT, un mécanisme accessible, crédible et efficace pour recevoir et résoudre les plaintes pour travail forcé;
- d'approuver et de mettre en œuvre le plan d'action de 2019;
- d'absorber tout l'arriéré des cas relevant du mécanisme du Protocole d'entente complémentaire;
- de poursuivre les coupables en vertu de l'article 374 du Code pénal;
- de modifier l'article 359 de la Constitution;
- de poursuivre le travail de sensibilisation et de renforcement des capacités dans le domaine du travail forcé, en particulier dans les régions où sévissent des violences persistantes, notamment en intensifiant les campagnes de sensibilisation du public.

Enfin, saluant l'acceptation d'une assistance technique par le gouvernement, nous exhortons le BIT à cibler en priorité le travail forcé, notamment dans le cadre du PPTD, et à solliciter activement le soutien des donateurs au besoin.

Membre employeur, Sri Lanka – La Fédération d'employeurs de Ceylan au Sri Lanka s'exprime en tant que membre du groupe des employeurs et s'associe aux déclarations faites par le porte-parole des employeurs ainsi que par notre homologue employeur du Myanmar, la Fédération des chambres de commerce et d'industrie du Myanmar.

Nous tenons à saluer les interventions de nos collègues plaidant pour la diminution et, dans l'idéal, l'éradication du travail forcé, en particulier les interventions axées sur le respect des lois et des normes internationales du travail, telle la référence à l'audit spécial qui cible en particulier l'élimination des pratiques liées au travail forcé. Il s'agit d'une contribution remarquable.

Les efforts déployés par des chambres de commerce du Myanmar, conjointement avec les partenaires tripartites et tendant à l'amélioration des conditions socio-économiques du pays, y compris au bien-être des travailleurs, sont constants et méritent une plus grande reconnaissance ainsi que des encouragements. Nous espérons que la prochaine fois, si une discussion sur le Myanmar a lieu au sein de cette commission, cela sera pour citer un cas de progrès.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela salue la présentation des distingués représentants du Myanmar concernant l'application de la convention. Nous apprécions les progrès importants accomplis par le gouvernement du Myanmar en étroite collaboration avec le BIT pour éradiquer le travail forcé.

Nous soulignons à cet égard que le processus des réformes démocratiques produit des résultats tangibles au Myanmar dans le domaine de la promotion et de la protection des droits du travail, y compris en vue de l'élimination du travail forcé. Nous apprécions le PPTD, signé en septembre 2018 entre le Myanmar et l'OIT, conscients qu'il ne s'agit pas seulement d'une avancée significative dans l'Agenda du travail décent, mais également d'une contribution effective aux réformes visant à promouvoir et à protéger les droits du travail.

Nous sommes heureux que les cas de travail forcé aient diminué de manière significative et nous appelons le BIT et la communauté internationale à continuer d'accompagner le gouvernement du Myanmar dans la poursuite des efforts qu'il déploie pour éradiquer le travail forcé.

Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela espère que les conclusions de la commission à l'issue des débats seront objectives et équilibrées et que le gouvernement du Myanmar pourra ainsi s'acheminer vers la pleine application de la convention.

Membre travailleur, Canada – Dans ses efforts pour parvenir à se conformer à la convention, le gouvernement du Myanmar doit remédier aux faiblesses des politiques foncières qui risquent de laisser des communautés entières exposées aux conditions et aux pratiques que la convention cherche à éliminer.

Le gouvernement classe environ le tiers de la superficie totale du pays comme terres vacantes, en jachère ou vierges. Une grande partie de ces terres est activement gérée par les communautés comme terres agricoles ou forêts productives, conformément au droit coutumier et à la pratique. Ceux qui exploitent ces terres manquent généralement de documents officiels pour cela.

En vertu de la loi sur la gestion des terres vacantes, en friche et vierges, modifiée en septembre 2018, toute personne occupant ou exploitant ces terres dispose d'un délai de six mois pour présenter sa demande de permis officiel d'exploitation de la terre, sous peine d'expulsion et d'emprisonnement jusqu'à deux ans, pour occupation abusive de terres sur lesquelles elle a vécu ou travaillé toute sa vie.

Un grand nombre de personnes au Myanmar ignorent ces amendements et les délais impartis et ne peuvent pas déposer de demandes. D'autres personnes déplacées par un conflit armé ne sont pas en mesure de demander de permis pour leurs terres.

Cette politique risque d'entraîner une escalade des conflits fonciers dans des régions telles que les Etats de Kachin et de Shan où il y a plus de 100 000 personnes déplacées. Il y a un risque important que de vastes étendues de terres désignées comme vacantes, en jachère ou vierges, mais appartenant à des personnes qui ont été déplacées à l'intérieur de leur propre pays ou sont devenues des réfugiés soient attribuées à des investisseurs.

Bien que la loi modifiée exclue «les terres coutumières désignées selon la culture traditionnelle des peuples ethniques», le régime foncier coutumier n'est toujours pas défini légalement, ni dans cette loi ni dans aucune autre, laissant les décisions sur ce qui est considéré comme «coutumier» aux fonctionnaires, qui peuvent eux-mêmes être impliqués dans l'accaparement des terres.

La loi incite les autorités à s'approprier des terres des communautés traditionnelles et ouvre des portes permettant à des compagnies privées de revendiquer ces terres. Par exemple, les revendications par les entreprises et les particuliers pour utiliser des terrains vacants déclenchent

un délai d'opposition d'une période de trente jours, aux termes d'avis affichés à l'extérieur des bureaux du gouvernement local. Il est peu probable que ces avis soient vus par un grand nombre de résidents des camps, et encore moins probable que ces derniers puissent agir avec les «preuves» requises.

A Kachin, Etat marqué par des décennies de guerre civile, les terres vacantes se font rares et sont en voie d'être perdues pour l'extension des champs de bananes. Il est de plus en plus difficile de gagner sa vie. Il y a des cas documentés où la milice gouvernementale a obligé les agriculteurs à faire des cultures commerciales et à accepter ensuite de «louer» leurs terres à des entreprises pour des plantations de bananes. On promet aux locaux des compensations pour l'utilisation de leurs terres, mais les 36 dollars E.-U. perçus par acre comprenaient à la fois les cultures et tout leur travail. En outre, les entreprises utilisent des pesticides qui entraînent la contamination de l'eau, et les agriculteurs craignent un impact irréversible sur leurs terres, seule source de revenu.

Il est difficile de prendre des mesures contre les entreprises, car la majorité des sites de plantations sont dans des zones de conflit et elles opèrent sous la protection des forces armées.

Les politiques foncières doivent s'attaquer à ces problèmes et ne pas priver les populations de moyens de subsistance stables ou exposer des communautés entières aux pratiques d'exploitation auxquelles la convention cherche à remédier.

Membre gouvernementale, Canada – Le Canada remercie le gouvernement du Myanmar pour les informations fournies aujourd'hui. Rappelant la déclaration du Canada sur le Myanmar, prononcée lors de la 335^e session du Conseil d'administration en mars 2019, le Canada prend note des efforts du gouvernement pour lutter contre le recours au travail forcé et pour l'éradiquer ainsi que des progrès accomplis dans le domaine de la réforme de la législation du travail à ce jour.

Cependant, il est clair qu'il reste encore beaucoup à faire pour mettre fin efficacement à l'emploi du travail forcé dans le pays. En particulier, le Canada reste profondément préoccupé par la persistance du travail forcé au Myanmar dans les conditions violentes et inhumaines imposées par la Tatmadaw dans les Etats de Kachin, de Shan et de Rakhine. Nous observons aussi avec dépit que les militaires qui imposent du travail forcé ne sont sanctionnés en majorité que par des mesures disciplinaires et non par des sanctions pénales telles que prévues par le Code pénal.

Nous notons qu'aucune mesure n'a encore été prise pour modifier l'article 359 de la Constitution du Myanmar, qui permet potentiellement une pratique arbitraire ou généralisée du travail forcé sur la population. Le Canada réitère également ses préoccupations quant à l'absence d'un mécanisme officiel indépendant pour traiter les plaintes relatives au travail forcé et fournir un soutien aux victimes.

En conséquence, nous demandons instamment au gouvernement du Myanmar de prendre des mesures immédiates pour: premièrement, intensifier ses efforts pour assurer l'élimination du travail forcé sous toutes ses formes, tant en droit qu'en pratique, conformément aux normes internationales, y compris le travail forcé imposé par les autorités militaires, publiques ou civiles; deuxièmement, redoubler d'efforts pour garantir que les auteurs seront poursuivis et qu'il sera mis fin à l'impunité, et veiller à ce que les sanctions prévues par la loi pour exaction de travail forcé soient appropriées et qu'elles soient strictement et uniformément appliquées contre les auteurs; troisièmement, modifier l'article 359 de la Constitution pour préciser que le travail forcé ne peut être imposé à la population en aucune circonstance; et enfin assurer, en coordination avec le BIT, la mise en place en temps utile d'un méca-

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
Myanmar (ratification: 1955)

nisme de plainte indépendant, de portée nationale, accompagné d'un suivi diligent et efficace et de la protection des victimes.

Nous exhortons le gouvernement du Myanmar à veiller à ce que toutes les réformes soient conformes aux normes internationales du travail et qu'elles soient le résultat d'un dialogue tripartite authentique et effectif. Nous notons à cet égard l'extension du processus tripartite national et la tenue du Forum de dialogue tripartite national en mai 2019 et nous encourageons le gouvernement à prendre en compte les préoccupations et les commentaires des partenaires sociaux lors du processus de développement législatif et des politiques.

Enfin, nous encourageons le gouvernement du Myanmar à poursuivre une coopération étroite avec le BIT pour atteindre ces objectifs.

Observateur, Fédération internationale des transports (ITF) – Je veux parler de la question de la traite des êtres humains et du travail forcé dans les pêcheries dans le double contexte des migrations internes et externes. Le secteur de la pêche est l'une des composantes majeures de l'économie du Myanmar. Il emploie 3,3 millions de personnes. Un rapport du BIT de 2015 sur les migrations internes de la main-d'œuvre au Myanmar montre que les conditions de travail dans l'industrie de la pêche locale impliquent la violence physique, la servitude pour dettes, des salaires qui ne respectent pas les conditions initiales et le manque de nourriture. Environ 39 pour cent des personnes interrogées au cours de l'enquête du BIT dans le secteur de la pêche étaient dans une situation de travail forcé, contre 26 pour cent dans l'ensemble, et 26 pour cent se trouvaient en situation de trafic, contre 14 pour cent dans l'ensemble. Les décideurs feraient bien d'adopter une approche sectorielle dans la formulation des plans d'action pour lutter contre le trafic d'êtres humains et le travail forcé dans l'industrie de la pêche domestique.

J'en viens maintenant à la situation des pêcheurs birmans migrants. Les travailleurs migrants du Myanmar constituent une grande partie de la main-d'œuvre de la pêche en Thaïlande. Le réseau pour les droits des pêcheurs, une initiative de l'ITF visant à créer un syndicat indépendant des pêcheurs en Thaïlande, protège principalement les droits syndicaux des pêcheurs migrants. A l'heure actuelle, plus de 90 pour cent des pêcheurs birmans, que le FRN a interrogés au cours des douze derniers mois seulement, sont en servitude pour dettes pour plus de 20 000 baht, soit environ 600 dollars E.-U., ce qui représente une dette suffisamment importante pour qu'ils ne puissent pas la rembourser rapidement. L'exploitation des pêcheurs birmans est monnaie courante.

Le journal *The Guardian* a également signalé que des migrants rohingya, victimes de la traite dans des camps mortels de la jungle ont été vendus aux navires de pêche thaïlandais comme esclaves. Le recrutement trompeur et coercitif, impliquant des agents ou des courtiers peu scrupuleux, y compris le Myanmar lui-même, est une des causes principales de la mise des pêcheurs sous servitude.

Le gouvernement du Myanmar a pris quelques mesures positives pour remédier à ce problème. En 2018, la Thaïlande et le Myanmar ont signé un protocole d'accord pour une coopération en matière d'emploi de travailleurs, qui comprend des mesures concernant la traite. Le Myanmar est aussi membre du Forum de l'Asie du Sud-Est pour mettre fin au trafic et au travail forcé des pêcheurs, organisé par le BIT; et, depuis février de cette année, le BIT, en collaboration avec le ministère du Travail et l'ITF, a contribué au travail d'orientation des pêcheurs se rendant en Thaïlande pour travailler, avant leur départ. Toutefois, malgré ces initiatives, comme le suggèrent nos statistiques, il reste encore beaucoup à faire. Le gouvernement du Myanmar devrait, au minimum, ratifier et mettre en œuvre de manière effective la convention (n° 188) sur le travail

dans la pêche, 2007, et se conformer strictement aux Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable de l'OIT. Le gouvernement devrait également continuer à travailler avec le BIT et l'ITF sur la formation préalable au départ et sur les questions connexes.

Membre gouvernemental, Inde – Nous remercions la délégation du Myanmar pour sa communication sur ce point de l'ordre du jour ainsi que pour la mise à jour exhaustive fournie dans ce contexte. Nous prenons note avec satisfaction des progrès importants accomplis par le gouvernement du Myanmar pour, entre autres, promouvoir l'Agenda du travail décent de l'OIT, renforcer le dialogue social tripartite et entreprendre des réformes du travail tenant compte du contexte et des priorités nationales.

En tant que pays voisin ami, nous sommes pleinement conscients du contexte de l'agenda ambitieux de politique économique et sociale poursuivi par le gouvernement civil du Myanmar démocratiquement élu, et nous comprenons les défis auxquels ce dernier est confronté pour faire avancer le processus de paix, pour la mise en place d'institutions et le renforcement du rôle du droit, y compris pour la protection et la promotion du travail, afin de créer une société juste et équitable pour tous ses citoyens.

Nous apprécions sincèrement l'engagement soutenu du gouvernement du Myanmar à créer des emplois décents, promouvoir des investissements responsables, renforcer la culture du tripartisme et le partenariat social, y compris la liberté syndicale; à entreprendre des réformes du travail; et à éliminer le travail forcé sous les auspices du PPTD récemment signé.

Le développement d'un plan d'action actualisé, qui prévoit notamment la mise en place d'un mécanisme national de traitement des plaintes, en coopération étroite et en consultation avec les partenaires sociaux, ainsi que les efforts soutenus en matière de sensibilisation et de renforcement des capacités, par la formation, pour l'élimination du travail forcé constituent d'autres initiatives positives du gouvernement. La pratique du travail forcé a considérablement diminué au Myanmar et est clairement sur une tendance en baisse, du fait des mesures prises non seulement par le gouvernement du Myanmar, mais également par son Parlement, à travers une modification appropriée de la Constitution.

Nous soutenons la coopération et l'engagement constructif du Myanmar avec le BIT. L'OIT et la communauté internationale devraient s'engager de manière constructive avec le gouvernement du Myanmar et lui apporter une assistance technique renforcée dans ses efforts visant à réaliser ses objectifs nationaux en matière de politique économique et sociale, en passant par la promotion du travail décent et l'élimination du travail forcé. Nous souhaitons au gouvernement du Myanmar un plein succès dans ses entreprises.

Membre travailleuse, Malaisie – Le rapport *The Global Slavery Index (GSI)* sur le Myanmar estime à 575 000 le nombre de personnes vivant dans une situation d'esclavage moderne. Onze personnes sur 1 000 sont victimes d'esclavage au Myanmar. Selon le rapport GSI, les déplacements en masse, les enlèvements, les violences sexuelles et les meurtres commis contre la population rohingya sont les causes flagrantes de cette situation.

Il y a quatre mois, le secrétaire permanent du ministère du Travail, de l'Immigration et de la Population du Myanmar, M. U. Myo Aung, a déclaré aux médias que le nombre de travailleurs du Myanmar employés à l'étranger atteint 5 millions. Le chiffre réel est cependant, à mon avis, beaucoup plus important, parce que, seulement en Malaisie, il y avait déjà plus de 450 000 travailleurs du Myanmar en 2017. Un grand nombre de ces travailleurs avaient fui le pays pour se rendre dans des pays voisins comme la Thaïlande et la Malaisie, où l'herbe leur semblait plus verte, mais où ils n'ont trouvé que le harcèlement et la victimisation.

Au Myanmar, il existe un guichet unique pour le traitement des visas de sortie pour les travailleurs. Ce guichet unique se prétend le fournisseur exclusif de services pour tout ce qui concerne les visas et les services consulaires pour les ambassades du Myanmar en Chine, en France, en Italie, au Japon, en Malaisie et à Singapour. Les coûts des visas ont augmenté à plusieurs reprises, et les travailleurs doivent s'acquitter en plus des frais de visa, de la rémunération du service.

Des rapports indiquent qu'avant décembre 2015 les travailleurs du Myanmar se rendant en Malaisie payaient 6 dollars E.-U. pour le visa mais que, depuis 2016, les travailleurs paient 83 dollars E.-U. pour les frais de service, le système de redevance et les frais liés au droit d'immigration, en sus des frais de visa. Les frais de visa ont été multipliés par dix, et les contrôles de santé sont passés de 10 à 56 dollars E.-U. Ces sommes excluent les centaines de dollars versés aux agences de placement qui s'occupent des emplois. Très peu de travailleurs peuvent se permettre de payer ces nouveaux frais supplémentaires. Ils contractent alors des prêts à intérêt élevé, ou hypothèquent leurs biens ou les vendent en totalité pour payer le voyage à l'étranger à la recherche de meilleurs moyens de subsistance. Cela les conduit à la servitude pour dettes et ils vivent de leur revenu emprunté tout le reste de leur existence. Des corporations d'entreprises ou de futurs employeurs, dans certains cas, sont à l'origine de cette tendance à la servitude pour dettes. Ils agissent comme prêteurs ou facilitateurs de prêt. Une fois à l'étranger, les travailleurs perdent leur liberté et doivent travailler longtemps pour supporter et rembourser leurs dettes.

Malgré les efforts déployés par le BIT au moyen de divers programmes, la servitude pour dettes continue à se développer. C'est pourquoi le Myanmar, pays ayant ratifié la convention, devrait négocier un accord de gouvernement à gouvernement (G2G) avec la Malaisie, dès que possible, pour mettre fin à la servitude pour dettes et protéger les travailleurs migrants qui vont en Malaisie pour améliorer leurs moyens de subsistance.

Membre employeur, Singapour – Je pense que nous avons beaucoup entendu de commentaires de la commission et aussi de cas présentés, ou de cas passés, mais je pense que nous pouvons voir que les statistiques sont en baisse. C'est un bon signe, et je fais confiance aux employeurs et même aux syndicalistes qui travaillent en coopération très étroite avec le gouvernement. Nous devons aboutir ici à une déclaration juste, et je pense que ce qui est plus important est d'aller de l'avant. Quels sont les plans d'action qui seront mis en place par les partenaires sociaux avec l'aide du BIT? Je pense que ceux-ci sont importants. Nous devons mettre l'accent sur cela, travailler sur cela, et je pense que nous pourrions voir un peu de lumière au bout du tunnel.

Il y a quelques points sur lesquels je voudrais insister à nouveau. La formation des employeurs à propos de la question du travail forcé devrait se poursuivre. Il faut également créer des normes et directives à suivre par les employeurs dans le pays. Je pense que c'est important d'aller de l'avant. De même, les dirigeants syndicaux, vous qui êtes sur le terrain, vous devez conseiller les employeurs. Il faut aussi que des gens aillent sur le terrain pour alerter les employeurs.

Enfin, il ne faut pas oublier que le gouvernement du Myanmar joue un rôle important. Nous pouvons voir que le tripartisme s'est développé, même si le pays compte moins de trois années de démocratie, mais je pense que nous constatons un tripartisme en action, et c'est nécessaire pour résoudre, avec le BIT, ces questions nationales.

Membre gouvernementale, Nicaragua – Nous remercions les représentants du gouvernement pour le rapport présenté à cette commission, en ce qui concerne la convention. De même, nous apprécions les efforts déployés par le gouvernement pour appliquer la convention, démontrant ainsi son

engagement à se conformer à toutes les obligations au titre de ladite convention.

Nous saluons par ailleurs le Protocole d'accord pour le plan d'action en vue de l'élimination du travail forcé, signé en 2018 entre le gouvernement et l'OIT, et nous encourageons l'Organisation à continuer à collaborer avec le gouvernement et à fournir toute la coopération et l'assistance technique nécessaires à la réalisation de progrès concrets dans le pays. Nous saluons le gouvernement du Myanmar pour ses efforts en vue de la mise en œuvre continue du plan de développement durable du Myanmar (2018-2030), conforme aux ODD, y compris l'ODD 8.

Nous nous félicitons de ce que le gouvernement, en étroite collaboration avec le BIT, intensifie et encourage le processus de réforme du droit du travail, renforce la culture du dialogue tripartite et fournisse une formation aux personnes principalement chargées de la protection et de la promotion des droits du travail. Nous encourageons le gouvernement à continuer à œuvrer en vue de la réalisation de progrès plus significatifs dans la voie de l'éradication du travail forcé et nous lui souhaitons le meilleur pour la réalisation de tous les objectifs à cet égard.

Membre gouvernemental, Bélarus – Le Bélarus est favorable à une approche universelle et équitable pour tous les pays, et nous voudrions remercier la délégation du Myanmar pour le rapport qu'elle a présenté. Nous saluons ses efforts pour améliorer la situation des travailleurs et le système législatif. Nous apprécions l'ouverture du Myanmar à la coopération avec l'OIT, y compris pour l'élaboration et l'application d'un plan d'action national. Nous soutenons les activités du gouvernement visant à promouvoir la paix, à poursuivre le dialogue social et à remplir ses obligations en vertu des principes de l'OIT; nous nous félicitons des efforts du gouvernement et encourageons la communauté internationale à intensifier son soutien au Myanmar.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite ajouter quelques points. La Suisse salue les diverses mesures prises par le gouvernement en collaboration avec l'OIT, ainsi que les progrès significatifs accomplis ces dernières années en ce qui concerne l'élimination du travail forcé. Cependant, la Suisse regrette profondément que, malgré les efforts faits par le gouvernement, des cas de recours au travail forcé perdurent au Myanmar.

Le recours au travail forcé par les forces armées du Myanmar (Tatmadaw) à l'encontre de certaines ethnies minoritaires est très préoccupant et doit être fortement condamné. Les mesures prises par le gouvernement pour lutter contre toute forme de travail forcé sont positives, mais les efforts doivent continuer et être intensifiés afin d'éliminer le recours au travail forcé dans l'ensemble des Etats du Myanmar. En ce sens, la délégation suisse encourage le gouvernement à continuer ses actions de formation et de sensibilisation ainsi que la collaboration avec l'OIT.

Par ailleurs, l'efficacité de la mise en œuvre des lois et leur application stricte sont des éléments indispensables à une lutte pleine et entière contre le travail forcé. Des enquêtes approfondies doivent être menées, et les cas d'infractions pénales doivent faire l'objet de sanctions suffisamment dissuasives et strictement appliquées aux auteurs dans tous les cas. La Suisse invite donc le gouvernement du Myanmar à prendre les mesures nécessaires pour assurer la stricte application de la législation nationale.

Enfin, la Suisse invite le gouvernement du Myanmar à ratifier la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ainsi que le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. La Suisse continuera de soutenir des programmes de l'OIT au Myanmar.

Membre gouvernemental, Fédération de Russie – Tout d'abord, nous souhaitons exprimer notre gratitude au gouvernement du Myanmar pour les explications détaillées qu'il a fournies aujourd'hui sur les mesures qui ont été

prises pour remplir ses obligations découlant de la convention. Nous avons vu dans le rapport que le gouvernement accomplit un travail considérable en étroite coopération avec le BIT. Au Myanmar, des efforts sont faits pour mener à bien les réformes démocratiques. L'un des plus importants domaines est la protection des droits des travailleurs et, malgré les difficultés, un travail constant est en cours pour fournir des garanties contre le travail forcé. Nous prenons note en particulier des mesures qui ont été prises pour mettre en œuvre le PPTD signé en septembre 2018 et nous notons également les réformes qui ont été apportées à la législation du travail.

Nous saluons la contribution du BIT et sa coopération étroite avec le gouvernement du Myanmar. Nous saluons également l'élaboration, avec les partenaires sociaux, d'un nouveau plan d'action visant à créer un mécanisme national de traitement des plaintes. Toutes ces mesures, prises ensemble, ont déjà eu un effet positif à nos yeux. Le nombre de cas de travail forcé a été réduit et continue de chuter. Nous espérons que cette tendance se maintiendra.

Nous appelons l'OIT et la communauté internationale dans son ensemble à poursuivre leur coopération avec le gouvernement du Myanmar pour assurer le plein respect des obligations du pays en vertu de cette convention.

Représentant gouvernemental – Nous avons écouté toutes les interventions très attentivement. La délégation du Myanmar rapportera ces points de vue, conseils et préoccupations au Myanmar pour examen en vue de parvenir à une meilleure application de la convention. Je tiens à réaffirmer que l'établissement d'un mécanisme national des plaintes dans le cadre du PPTD est en phase finale d'approbation. Le consentement de tous les ministères, y compris le ministère de la Défense, à l'établissement de ce mécanisme est déjà acquis. Nous avons également les procédures provisoires pour recevoir en permanence les plaintes formulées par toute personne et par toute organisation. Nous poursuivrons une étroite coopération avec le BIT à cet égard.

Comme nous l'avons mentionné dans nos remarques introductives, nous avons en effet besoin d'une Constitution conforme aux principes démocratiques. La commission parlementaire mixte a été créée dans le but de modifier la Constitution. Elle s'est réunie presque 20 fois depuis sa création en février de cette année. Comme nous l'avons déjà mentionné, les contraintes constitutionnelles figurent parmi les défis auxquels nous sommes confrontés; c'est pourquoi le gouvernement actuel a inscrit la modification de la Constitution au plus haut rang des priorités pour le pays. Nos efforts visent à transformer le pays en une union fédérale démocratique. Comme l'a souligné le conseiller d'Etat, nous avancerons de manière progressive, et non révolutionnaire. Tout le monde au Myanmar a convenu que nous voulions vivre dans une union fédérale démocratique, et non sous un régime autoritaire. Une coopération constructive de la part de la communauté internationale est en effet nécessaire pour maintenir le Myanmar sur la bonne voie en matière de démocratisation. Par conséquent, nous prenons au sérieux toutes les allégations d'infractions au travail forcé. Nous sommes disposés, et en capacité, à résoudre ces problèmes. Le gouvernement est pleinement déterminé à engager des poursuites contre les auteurs s'il existe des preuves tangibles de toute infraction des droits de l'homme, y compris de travail forcé.

Certains intervenants ont évoqué le rapport de la Mission d'établissement des faits du HCR. En ce qui concerne cette mission, notre position est claire. Le Myanmar s'est formellement opposé à la mission d'enquête depuis sa création. Nous rejetons également son rapport basé sur des récits. Cependant, nous prenons au sérieux toutes les allégations, y compris celles contenues dans le rapport de la mission. Le gouvernement du Myanmar a déclaré à plusieurs

reprises qu'il ne tolérera pas les violations des droits humains et qu'il engagera des poursuites judiciaires conformément à la loi si les allégations sont étayées par des preuves suffisantes. Par conséquent, le gouvernement du Myanmar a créé une commission d'enquête indépendante chargée d'enquêter sur toutes les allégations de violations des droits de l'homme à la suite de l'attaque terroriste de l'ARSA en août 2017 dans le nord de Rakhine. Le mandat de la commission est la recherche des responsabilités et de la réconciliation. La commission remplit son mandat en toute indépendance, impartialité et objectivité. La commission d'enquête indépendante enquêtera sur les allégations de violation des droits de l'homme fondées sur des preuves solides. Par conséquent, elle instituera une sous-commission à laquelle elle soumettra toutes les informations qu'elle aura rassemblées pour analyse. Elle recherchera le soutien technique d'experts externes dans des domaines tels que l'information et la communication, les enquêtes légales et criminelles. Chaque membre de la commission nommera ses propres collaborateurs et experts. La commission a lancé un appel public à soumettre des communications sur des allégations de violations de droits de l'homme. Elle a reçu 40 communications concernant des allégations d'abus en matière de droits de l'homme. La commission a par ailleurs exigé un accès aux camps de réfugiés de Cox's Bazar au Bangladesh. Nous exhortons le gouvernement du Bangladesh à faciliter la visite de la commission dans les camps pour rencontrer les victimes d'abus présumés. Les travaux de la commission s'appuieront sur des preuves. La communauté internationale devrait les soutenir. La porte est ouverte à toutes les plaintes constructives. Les plaintes peuvent être déposées via différents canaux, ceux qui existent déjà, les médias sociaux, la commission nationale des droits de l'homme, le bureau du Président et le Parlement, pour n'en citer que quelques-uns. Nous voudrions réaffirmer notre engagement pour l'élimination du travail forcé. A cet égard, nous poursuivrons notre coopération avec l'OIT et nos partenaires. Par conséquent, nous voudrions demander à tous nos partenaires d'apporter leur aide et leur coopération constructives aux efforts du gouvernement pour l'élimination du travail forcé.

Membres travailleurs – Malheureusement, il semble que la communauté internationale soit trop pressée d'exiger la victoire s'agissant de l'éradication du travail forcé au Myanmar. Alors que des mesures ont été prises, l'omniprésence du travail forcé reste un sujet de grave préoccupation, compte tenu en particulier de l'implication d'acteurs étatiques. Ce cas mérite un suivi rigoureux de la part de l'OIT et de la communauté internationale. Nous exprimons à nouveau notre profonde préoccupation concernant la caducité du Protocole d'accord complémentaire, alors qu'aucun autre mécanisme crédible ne le remplace. Ce n'est pas le moment de perdre tout contrôle indépendant sur les exactions de travail forcé dans le pays.

En ce qui concerne la situation des Rohingya, cette question nécessite une attention urgente et un véritable leadership. Le travail forcé persistera tant qu'une population aussi nombreuse reste dans une situation hautement vulnérable – en tant que citoyens sans papiers dans leur propre pays. Plus de 700 000 personnes vivent actuellement de l'autre côté de la frontière, au Bangladesh, dans des camps sordides, sans aucune perspective de retour chez eux à court terme, dans des conditions qui garantiraient leur sécurité. Leur expulsion forcée du Myanmar a créé une crise des droits de l'homme, y compris une extrême exposition à la traite des êtres humains, compte tenu de leur situation désespérée. Ceux qui sont déplacés à l'intérieur du pays sont également exposés à un risque élevé d'exploitation brutale par l'armée et par les trafiquants d'êtres humains, en particulier pour l'extraction des ressources naturelles.

Evidemment, nos préoccupations concernant le travail forcé ne s'arrêtent pas là. Comme nous l'avons entendu, de nombreuses autres personnes, y compris des travailleurs d'autres régions ethniques, sont confrontées au travail forcé par l'armée ou par des particuliers, notamment dans l'agriculture, la pêche et les mines. En effet, le rapport sur le travail forcé et d'autres violations des droits de l'homme dans les mines de pierres précieuses est particulièrement sombre, évoquant notamment la dépendance des travailleurs à de puissants opiacés pour les empêcher de quitter l'exploitation.

Le recours au travail forcé, en tant que sanction dans les prisons, en particulier à des fins privées, est très préoccupant et doit cesser immédiatement. L'emprisonnement de dissidents pour exercice de libertés fondamentales doit également cesser. Je voudrais aussi faire écho aux préoccupations soulevées par le délégué des travailleurs du Myanmar à propos de la situation délétère en matière de liberté syndicale, en droit et en pratique. Comme l'a expliqué la commission d'experts, et la présente commission lui en a fait écho, il existe un lien direct entre l'absence de liberté syndicale et l'exaction de travail forcé. Nous sommes profondément troublés par la direction prise par le gouvernement en ce qui concerne la liberté syndicale, comme nous l'avons expliqué au sein de cette commission l'année dernière, et craignons que l'hostilité du gouvernement à l'égard des organisations de travailleurs n'expose ces derniers à un risque accru de travail forcé. Nous avons en outre entendu dire que la confiscation des terres a entraîné de gros risques d'expositions au travail forcé.

Nous craignons que le Myanmar redevienne un cas récurrent au sein de cette commission si les choses ne changent pas. En conséquence, nous demandons instamment au gouvernement du Myanmar de respecter les conclusions de cette commission et de les mettre en œuvre dans les meilleurs délais. Nous pensons en outre qu'une mission de contacts directs devrait être envoyée au Myanmar pour le suivi des conclusions de la commission et pour lui en faire rapport l'année prochaine. Nous encourageons vivement le secrétariat du BIT et le bureau de liaison à continuer de travailler de manière intensive avec le gouvernement pour s'attaquer à ces très graves violations et à continuer d'en faire rapport au Conseil d'administration.

Membres employeurs – Je pense, et ce que nous avons entendu de la part de nombreux gouvernements, que le Myanmar est en train d'émerger de ce qui était, de réputation mondiale, depuis de nombreuses années, un pays de répression et d'oppression et qu'on perçoit, ces dernières années, les premiers rayons de soleil de la démocratie; mais il est toujours en train d'émerger. Si vous voulez utiliser l'analogie d'une chrysalide se transformant en papillon, nous sommes encore loin du papillon, mais on va vers cet ultime but, qu'à mon avis le monde finira par reconnaître.

Cela dit, et je pense que personne ne dira le contraire, il y a encore beaucoup trop de choses qui ne vont pas bien. Les cas notamment, ceux que la commission d'experts a notés, de recrutement dans les forces armées restent l'aspect principal et le plus rapporté des préoccupations soulevées par cette commission, et je note que le gouvernement a déclaré qu'il agirait sur la base de preuves crédibles. Je pense que, tout au moins dans le cas des forces armées, c'est un ensemble de processus bien documenté, et un nombre significatif de personnes en possède des documents pertinents. Nous demandons donc au gouvernement de reconnaître sa propre responsabilité et de continuer à faire ce qu'il affirme être déjà en train de faire.

Toutefois, ce qui reste, ce sont les cas impliquant d'autres domaines que celui de l'armée, qui ne sont pas documentés, et nous avons entendu un certain nombre d'anecdotes et de faits partiellement avérés en référence à des problèmes concernant le travail dans d'autres do-

maines, tels que l'agriculture. J'observe qu'une grande partie des faits se produisent à l'extérieur du pays, mais certainement pas en dehors de la responsabilité du pays, uniquement au-delà de ses frontières physiques; et bien sûr ces faits donnent lieu à de nouveaux problèmes.

L'une des choses que les employeurs diraient, c'est que ces problèmes ne concernent pas le Myanmar seul, car lorsqu'ils se produisent hors du Myanmar, même s'ils touchent des citoyens du Myanmar, ils ont un impact à l'intérieur, dans et au vu des juridictions des autres pays. C'est pourquoi j'appelle tout le monde, et en particulier les voisins du Myanmar, à jouer également leur rôle pour identifier, supprimer ou, sinon, aider à l'élimination de ces types de pratiques. Par exemple, la pêche en mer au-delà du Myanmar relève de la responsabilité de nombreux autres pays. Donc tout le monde a un rôle à jouer en la matière, et nous appelons chacun à jouer son rôle.

L'autre chose par rapport à la portée de cet exercice, et j'ai mentionné juste avant que l'armée semble constituer la principale et la plus évidente source d'oppression, à mesure que nous avançons, est d'espérer que, lorsque ces faits sont dénoncés et des sanctions envisagées, l'examen sera abordé de manière équilibrée et équitable. Et nous avons eu vent de quelques inquiétudes, parfois preuve à l'appui, avançant que les sanctions appliquées aux militaires coupables d'emploi de travail forcé sont plutôt légères et de nature disciplinaire plutôt que punitives ou pénales, tandis qu'il existe des preuves selon lesquelles, par exemple, des civils impliqués dans le même type d'activités sont condamnés notamment à d'importantes peines d'emprisonnement. La préoccupation est légitime quant à ce déséquilibre en la matière, et les employeurs voudraient appeler le gouvernement à garantir que tout régime et toute institution de répression dissuasive de la traite et du travail forcé sont équitables et justes, dans toute l'économie, sans restriction.

Ce que nous pensons et que nous avons entendu, c'est que pour combattre le travail forcé il faut pouvoir l'identifier comme tel. Pour cela, le mécanisme le plus efficace dont nous avons entendu parler est le développement d'un mécanisme national des plaintes, et je dis, là encore, que nous en parlons au singulier, alors que nous avons entendu le gouvernement affirmer que le mécanisme proposé est en fait un ensemble hétéroclite de portes par lesquelles n'importe qui peut entrer et exposer ses préoccupations.

La création et l'achèvement de ce processus sont de la plus haute priorité, et nous notons que, selon le gouvernement, le plan d'action sera présenté au Cabinet, ce plan d'action étant le moyen par lequel le reste du processus de traitement des plaintes sera mis en avant. C'est, à notre avis, de la plus haute priorité possible. À côté de ça, il faut veiller à ce que la législation en vigueur dans le pays soit mise en harmonie. Nous avons entendu dire que la Constitution n'est pas en phase avec certaines des autres initiatives qui sont prises. Pour que l'alignement de la législation et de la Constitution fasse partie de cette priorité, il faut créer un mécanisme de traitement des plaintes

Pour ce faire, nous exhortons le gouvernement du Myanmar à poursuivre et à renforcer ses liens avec l'OIT qui, comme tout le monde l'a admis, a fourni un appui considérable au cours des dernières années. L'existence du bureau de liaison dans le passé et aujourd'hui a toujours été jugé grandement bénéfique. Ces mécanismes peuvent encore être renforcés, de même que les capacités en interne des employeurs, des travailleurs et du gouvernement et des organes chargés de ces questions au sein du gouvernement. C'est pourquoi nous insistons pour que le processus de coopération engagé au sein de l'OIT et avec les partenaires sociaux se concentre sur ce problème et le traite en priorité.

Cela résume le genre de choses que nous voudrions souligner. Premièrement, nous félicitons le gouvernement pour ses progrès; nous demeurons préoccupés par les questions en suspens; nous reconnaissons que ces questions

sont de plus en plus ciblées dans certains domaines, ce qui laisse présumer que d'autres domaines seront traités avec le temps. Nous encourageons la continuité de ce processus. Nous recommandons au gouvernement de prendre des mesures immédiates pour réformer les programmes législatifs nationaux, y compris l'introduction du plan d'action sur la mise en conformité de la Constitution. Nous exhortons le gouvernement à communiquer régulièrement des rapports, pas seulement à l'OIT par le biais de l'un des mécanismes de rapport existants, mais à travers l'établissement de mécanismes de rapport transparents au sein de son propre pays afin que tous les citoyens puissent voir que ces problèmes sont soulevés ou que des plaintes sont déposées et traitées, et alors tout le pays pourra avoir une vision du processus et s'y fier, ce qui, je pense, est aussi un aspect extrêmement important de toute démocratie. Et, en dernier lieu, nous recommandons que le gouvernement continue à travailler en étroite collaboration avec ses partenaires sociaux pour établir un mécanisme national permanent et efficace de traitement des plaintes concernant le travail forcé dans le cadre d'un système de sanctions efficace et dissuasif.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies oralement par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note des efforts déclarés du gouvernement pour éliminer le travail forcé, s'est félicitée de ces efforts et a prié instamment le gouvernement de les poursuivre. Toutefois, la commission s'est déclarée préoccupée par le recours persistant au travail forcé.

Prenant en compte la discussion du cas, la commission prie instamment le gouvernement:

- de prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que, dans la pratique, le travail forcé n'est plus imposé par les autorités militaires ou civiles;
- d'appliquer strictement la loi de 2012 portant modification de la loi concernant l'administration des circonscriptions et des villages ainsi que le Code pénal pour s'assurer que les responsables de travail forcé font l'objet d'enquêtes et de poursuites effectives et, que dans tous les cas, les peines infligées sont proportionnelles à leurs actes;
- de s'assurer que les victimes de travail forcé ont accès à des voies de recours efficaces et à un soutien complet, sans crainte de représailles;
- de s'abstenir d'imposer des sanctions à ceux qui ont dénoncé des cas de travail forcé ou qui en ont fait état;
- de faire mieux connaître au grand public et aux autorités administratives les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités afin de dissuader le recours au travail forcé;
- de fournir des informations détaillées sur les progrès accomplis dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent;
- d'intensifier sa coopération avec le BIT en élaborant un plan d'action assorti de délais pour la mise en place d'une procédure efficace de traitement des plaintes et pour la transition vers cette procédure.

A cet égard, la commission encourage le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour donner suite aux recommandations.

Représentant gouvernemental – Nous prenons note de la recommandation formulée par la commission et souhaitons exprimer notre reconnaissance à l'Organisation internationale du Travail (OIT) et aux pays qui soutiennent le Myanmar dans ses efforts pour éliminer le travail forcé. Je souhaiterais réaffirmer notre engagement à éliminer le travail forcé. Je souhaiterais également demander à l'OIT et aux Etats Membres de continuer à aider le Myanmar à éliminer le travail forcé.

Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962

Informations écrites fournies par le gouvernement

Le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale pense qu'il est approprié de transmettre aux Etats Membres de l'OIT des informations relatives à l'application et au respect de la convention n° 117 sur la politique sociale, dont la ratification a été publiée dans le *Journal officiel* n° 111 du samedi 23 mai 1981.

Dans le cadre du Programme national de développement humain pour la période 2014-2018, le gouvernement du Nicaragua a conçu des politiques publiques qu'il a mises en œuvre par le biais de projets socio-économiques dont la progression respecte l'esprit de la convention sur la politique sociale. Par conséquent, il s'élève contre les raisons de sa présence devant l'honorable Commission de l'application des normes.

Le Nicaragua s'efforce de respecter son engagement de réduire la pauvreté et de parvenir à l'élimination de l'extrême pauvreté, notamment grâce aux actions suivantes:

- des programmes et des projets sont conçus pour garantir l'accès de groupes de femmes, d'habitants de zones rurales et de travailleurs indépendants aux informations et à l'orientation technique et professionnelle;
- il est veillé au respect de la politique du travail relative à la restitution et à la protection des droits des travailleuses et des travailleurs en continuant de renforcer le tripartisme, les libertés syndicales, le dialogue, les partenariats et les accords entre le gouvernement, les travailleurs et les employeurs;
- la sécurité de l'emploi continue d'être assurée dans les différents secteurs économiques du pays;
- un modèle de santé familiale et communautaire veille à offrir une couverture de santé universelle gratuite, chaleureuse et de qualité;
- la fourniture sur un pied d'égalité d'une éducation gratuite et de qualité à tous les niveaux et d'une formation aux valeurs continue d'être assurée conformément au plan d'éducation 2017-2021;
- l'Etat du Nicaragua, au travers de son Institut de sécurité sociale, fournit une sécurité sociale aux travailleurs affiliés prévoyant des prestations d'invalidité, de vieillesse et de décès, assurant les risques professionnels et fournissant des services de santé;
- le renforcement, aux plans national, régional et international, de la sécurité citoyenne se poursuit en gardant à l'esprit que le Nicaragua est considéré comme le pays le plus sûr de la région d'Amérique centrale et est une référence en matière de sécurité en Amérique latine, s'agissant du troisième pays le moins violent de cette région. Le pays dispose d'une stratégie de sécurité publique et citoyenne, ainsi que d'une police nationale en phase avec le tissu social en vue de régler des problèmes de sécurité collective;
- l'accès à l'énergie électrique est garanti dans les secteurs les plus vulnérables de la population des zones rurales et urbaines du pays;
- le développement d'infrastructures de communication terrestre et aquatique (ponts, routes et ports) progresse;
- le gouvernement a veillé à l'accès universel et équitable à l'eau potable et à l'assainissement dans les zones urbaines et rurales du pays;
- le gouvernement du Nicaragua, par l'intermédiaire de la Direction générale des migrants, par l'intermédiaire du ministère de l'Intérieur, a recueilli des informations statistiques ventilées par sexe et âge sur le nombre de travailleurs nicaraguayens qui ont quitté le pays pour des raisons professionnelles et le nombre de travail-

leurs étrangers qui sont venus au Nicaragua pour y travailler: pour la période allant de 2014 à 2018, 794 160 personnes en tout ont quitté le pays pour des raisons professionnelles, dont 247 694 femmes et 546 466 hommes;

- l'Etat du Nicaragua, par l'intermédiaire du ministère de l'Economie familiale, communautaire, coopérative et associative (MEFCCA) en tant qu'entité responsable de l'enregistrement national des coopératives, compte 524 coopératives qui offrent des services d'intermédiation financière à ses membres, qu'il s'agisse d'épargne ou de prêt, ou les deux, représentant 123 862 associés, dont 52 588 sont des femmes.

Ces organisations sont libres de concevoir leurs politiques de prêt et les services qu'elles fournissent à leurs membres qui, au travers de leurs choix de direction et de gestion de la coopérative, approuvent les politiques d'intermédiation.

L'intégration des femmes continue d'être assurée par l'adoption d'une approche d'égalité dans les politiques publiques, les plans, les programmes et les projets qui garantissent la restitution des droits aux femmes et leur participation pleine et active aux instances de prise de décisions.

Le Nicaragua a progressé de quatre places et occupe désormais la sixième position mondiale en termes d'égalité entre hommes et femmes. En tant que pays du continent américain où règne la plus grande égalité entre hommes et femmes, il se situe à la cinquième place en ce qui concerne la participation des femmes au Parlement et à la première pour ce qui est du nombre de femmes occupant des fonctions publiques.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – Le Nicaragua, pays béni des Dieux, où règnent l'amour, le bien commun et la fraternité, a su rétablir la paix et l'harmonie entre les familles. L'Etat du Nicaragua, présent à cette Conférence, profite de cette tribune pour rendre compte des progrès et des résultats que le gouvernement a obtenus grâce aux programmes et aux projets sociaux en faveur du bien-être et du développement de la population, et ce malgré la tentative de coup d'Etat fomenté par des secteurs minoritaires qui s'opposent au développement du pays.

Les politiques publiques mises en œuvre ont des effets positifs permettant de réduire la pauvreté générale et d'éradiquer la pauvreté extrême, ce que reconnaissent des organismes internationaux comme l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Programme alimentaire mondial (PAM), le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale, entre autres.

En 2018, certains secteurs économiques ont accusé une baisse de 3,8 pour cent, résultat des attaques menées contre l'économie, la paix et le travail; pour autant, le développement économique du pays s'est poursuivi. Durant la période 2014-2018, la mise en œuvre de programmes et de projets a permis l'accès à l'information et la formation professionnelle de groupes de femmes, de personnes vivant dans les zones rurales et de travailleurs indépendants, notamment:

- Assistance technique et soutien à 205 979 producteurs et productrices dans le cadre du Plan spécial de soutien aux petits producteurs.
- 30 655 familles métisses, autochtones et d'ascendance africaine de la côte caraïbe du Nicaragua ont bénéficié du projet «Soutenir l'augmentation de la productivité, de la sécurité alimentaire et nutritionnelle sur la côte caraïbe du Nicaragua».
- 14 273 familles productrices de café et de cacao ont bénéficié d'une formation et d'un soutien technique dans le cadre du projet «Soutenir l'adaptation à l'évolution des marchés et aux effets du changement climatique».

- 920 familles ont bénéficié du «Programme pour l'adaptation de l'agriculture au changement climatique».
- 545 partenaires ont reçu une aide pour la production de fourrages et de plans d'activité, et 5 650 petits producteurs et productrices ont bénéficié d'une formation en matière de valeur ajoutée pour la production laitière.
- 106 641 personnes ont bénéficié d'un soutien technique pour développer des compétences dans la production et la commercialisation de céréales de base.

Conformément à la politique de restitution et de protection des droits du travail des travailleuses et des travailleurs, des progrès ont été accomplis en ce qui concerne le domaine du renforcement du tripartisme, les libertés syndicales, le dialogue, le partenariat et le consensus, les résultats les plus importants concernant la période 2007-2018:

- 380 000 travailleurs et travailleuses des différents secteurs économiques ont obtenu, deux fois dans l'année, une augmentation du salaire minimum, grâce à la négociation tripartite, avec une hausse de 276 pour cent.
- 1 489 nouvelles organisations syndicales ont été enregistrées et 13 621 instances dirigeantes ont été renouvelées.
- 773 nouvelles conventions collectives ont été négociées et signées dans le secteur public et privé, avec des clauses en faveur des femmes.
- Les droits de 3 342 700 travailleurs et travailleuses en matière de travail, d'hygiène et de sécurité au travail ont été protégés grâce à l'inspection du travail.
- Dans le domaine du travail des enfants, 14 101 inspections spéciales ont été menées, qui ont permis de retirer du travail 2 373 garçons et filles de moins de 14 ans, et de faire respecter les droits de 24 646 travailleurs adolescents.
- Les devoirs et droits du travail de 1 082 540 personnes ont fait l'objet d'une évaluation.
- A été traduit et publié le Code du travail en langue miskita.
- Ont été ratifiées la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la convention sur le travail maritime, 2006 (MLC, 2006).

L'Etat du Nicaragua assure un modèle de santé familiale et communautaire qui garantit une couverture universelle de santé gratuite, notamment:

- la création de 178 nouveaux centres d'hébergement des mères;
- 1 520 établissements de santé, dont 41 hôpitaux de soins spécialisés;
- 66 centres de santé mobiles assurant des soins à 2 820 982 personnes;
- 83 établissements destinés à des personnes ayant des besoins spéciaux, à savoir des maladies chroniques;
- le nombre de médecins spécialisés est passé de 5 566 à 6 318 et celui de travailleurs de la santé de 31 124 à 35 841;
- la mortalité maternelle a diminué de 37 à 34 pour 100 000 naissances vivantes;
- le Programme «Amour pour les plus petits» a bénéficié à 680 741 familles ayant des enfants âgés de moins de 6 ans, développant des valeurs assurant le bien-être, sur la base d'une société dénuée de violence;
- 138 540 personnes handicapées ont bénéficié du Programme «Todos con voz», leur fournissant 53 202 moyens auxiliaires;
- 48 525 cartes ont été certifiées et remises à des personnes handicapées, leur assurant les soins médicaux dont elles ont besoin;

Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962

Nicaragua (ratification: 1981)

- le nombre d'appareils d'hémodialyse est passé de 155 à 406;
- 2 860 personnes atteintes du VIH/sida ont bénéficié d'un traitement antirétroviral;
- 2 632 personnes chez qui la tuberculose a été détectée ont été traitées;
- 752 052 travailleuses et travailleurs sont affiliés au système de sécurité sociale;
- 34 371 employeurs sont inscrits auprès du système de sécurité sociale.

Le droit à une éducation gratuite et de qualité, sur un pied d'égalité, continue à être garanti. Le Plan d'éducation 2018-2021 est mis en œuvre, ses objectifs stratégiques visant à améliorer la qualité de l'éducation et la formation intégrale, accroître la couverture en matière d'éducation, notamment en ce qui concerne les communautés autochtones et les personnes d'ascendance africaine.

De 2014 à 2018, ont été livrés: 2 772 631 trousseaux scolaires; 1 995 806 paires de chaussures scolaires; 20 000 bicyclettes; 11 541 635 manuels scolaires; 5 370 168 élèves reçoivent une collation scolaire permanente; 1 748 écoles ont été rénovées, et des travaux sont en cours dans 2 132 salles de classe et pièces annexes; 116 607 nouveaux pupitres ont été distribués; 765 écoles ont été équipées de technologies de l'information et des communications; 169 cours numériques mobiles ont été dispensés et 429 écoles ont été équipées d'un accès à Internet; formation à la technologie de l'éducation pour 293 454 personnes; 37 008 travailleurs et travailleuses de l'éducation ont été formés, réduisant le pourcentage d'enseignement empirique dans les écoles primaires et secondaires; 77 161 enfants suivent un apprentissage à l'anglais axé sur la communication dès la première année du primaire; des matières telles que «Grandir dans les valeurs» et «Apprendre, entreprendre et prospérer» sont intégrées au programme; systématisation de l'inscription en ligne des étudiants et création du bulletin scolaire sous toutes ses formes; 160 000 volontaires qui travaillent dans les communautés éducatives offrent des conseils et 460 828 mères et pères de famille y participent; 522 écoles secondaires à distance fonctionnent dans les campagnes; 32 078 enseignants des écoles préprimaires, spéciales, primaires et secondaires sont formés aux stratégies méthodologiques.

En ce qui concerne les enfants et les adolescents, la politique de l'Etat pour le renforcement de la famille nicaraguayenne et la prévention de la violence a été approuvée et mise en œuvre, avec l'élaboration de stratégies visant à promouvoir la prise en charge et le soutien à la croissance des enfants dès la grossesse, notamment: le Programme pour le bien-être des enfants vivant dans une extrême pauvreté; le Projet de protection sociale; le Programme d'appui à la politique nationale pour la petite enfance; 270 centres de développement actif de l'enfant. Un système d'alerte précoce pour la prévention de la violence a été mis en place dans les écoles; 2 913 fonctionnaires du système national de bien-être social ont été formés aux questions relatives à la protection spéciale et à la prévention; 1 169 979 livrets d'amour pour les plus jeunes enfants ont été distribués pour la prise en charge et le soutien durant l'enfance, de la grossesse jusqu'à 6 ans; 160 978 visites porte-à-porte ont été menées visant à promouvoir de nouveaux styles d'éducation, notamment les compétences parentales et le développement des compétences dans les familles; 75 tribunaux spécialisés dans la famille, la violence et l'adolescence ont été créés.

Concernant les personnes âgées a été approuvée la loi n° 900, loi de pension vieillesse réduite pour les personnes assurées, restituant le droit à la santé pour 100 224 personnes âgées retraitées, et 97 070 opérations ophtalmologiques au profit de personnes âgées ont été réalisées.

En ce qui concerne les femmes, la priorité a été donnée à l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les politiques publiques, plans, programmes et projets qui garantissent le rétablissement des droits et la participation pleine et active des femmes aux instances de décision.

Le Nicaragua a gagné quatre places pour se situer à la sixième place de l'indice mondial de l'égalité de genre, devenant ainsi le pays le plus équitable pour les femmes dans les Amériques. Il occupe également le cinquième rang en termes de participation des femmes au Parlement et le premier rang en termes de nombre de femmes occupant une charge publique, avec les résultats suivants: 59,7 pour cent dans le pouvoir judiciaire; 56 pour cent dans le pouvoir exécutif; 45,7 pour cent au Parlement; 44 pour cent occupant le poste de maire; 55,55 pour cent le poste de maire adjointe; et 50 pour cent celui de conseillère municipale.

La loi n° 779 et la loi portant amendement, la Loi intégrale contre la violence à l'égard des femmes, ont été approuvées; 78 295 femmes, à la tête d'entreprises prospères, sont devenues des responsables communautaires.

Le gouvernement a assuré l'approvisionnement équitable et pour tous en eau potable et services d'assainissement, avec les résultats suivants. Dans les zones urbaines: 575 541 personnes ont bénéficié de 104 627 nouveaux branchements d'eau potable; 460 065 personnes ont bénéficié de 85 840 nouveaux raccordements au réseau d'égout. Dans les zones rurales: 53 puits d'eau ont été construits; 93 106 personnes ont bénéficié de 10 159 nouveaux raccordements en eau potable et de 2 010 raccordements rénovés; 73 223 personnes ont bénéficié de 10 001 nouvelles unités sanitaires et 1 308 de nouveaux raccordements sanitaires.

L'accès à l'électricité est assuré aux groupes les plus vulnérables de la population des zones rurales du pays. L'indice de couverture électrique est passé de 80,4 pour cent en 2014 à 95,31 pour cent en octobre 2018, et les progrès se poursuivent, avec la mise en œuvre de 4 338 projets et de 559 820 foyers raccordés à l'électricité, bénéficiant à 2,9 millions d'habitants. Soixante pour cent de cette énergie consommée provient de la production d'énergie renouvelable. En termes d'infrastructures, six ports maritimes commerciaux importants ont été construits; la route reliant 15 départements et deux régions de la côte caraïbe a été construite, au profit de 3,5 millions d'habitants; construction de 71 ponts; le port de Bluefields, sur la côte caraïbe sud, dont les études et les travaux de conception sont en cours, aura un impact sur tous les secteurs de l'économie nationale. Les études et les plans de la route de Sasha à Puerto Cabeza, y compris le pont sur la rivière Wawa, ont été achevés. Des travaux sont en cours pour augmenter la capacité des routes d'accès à la ville de Managua. Le droit au logement des familles nicaraguayennes, et notamment des plus pauvres, a été rétabli; dans le cadre du modèle de responsabilité partagée, 57 859 logements neufs ont été construits et rénovés, au bénéfice de 236 165 personnes; 138 737 titres de propriété ont été remis, au bénéfice de 542 333 personnes.

La Constitution du Nicaragua reconnaît aux peuples originaires des régions autonomes de la côte caraïbe nord et sud des droits collectifs sur leurs terres et, à ce titre, 29 titres communautaires ont été accordés: 92 communautés autochtones en bénéficient, 81 îlots dans 23 territoires, et 17 257 familles.

Pour conclure, le gouvernement note avec une vive préoccupation les critères retenus pour cette demande urgente formulée par cette honorable commission alors que des programmes et projets sociaux sont mis en œuvre dans le respect de l'esprit de la convention, notamment les politiques sociales découlant de la bonne gestion par le gouvernement de la réconciliation et de l'unité nationale, assurant le bien-être des familles nicaraguayennes, dans le cadre de notre engagement, qui a été réaffirmé, renforcé et réitéré,

envers le peuple, envers les travailleuses et les travailleurs, et envers les familles nicaraguayennes.

Je souhaite transmettre une invitation cordiale du gouvernement de réconciliation et d'unité nationale à l'Organisation internationale du Travail, comme il l'a fait en d'autres occasions, et à l'occasion d'une réunion qui s'est tenue dans mon pays, afin qu'elle nous rende visite à nouveau, au moment qu'elle jugera opportun, et vérifie directement les informations fournies concernant les progrès réalisés et les politiques sociales mises en œuvre par le gouvernement nicaraguayen en tant qu'objectifs prioritaires pour assurer le bien commun de la famille nicaraguayenne et continuer à réduire la pauvreté générale et atteindre l'objectif commun qui est d'éliminer le fléau que constitue la pauvreté générale.

Membres travailleurs – C'est la première fois que l'application de la convention par le gouvernement nicaraguayen fait l'objet de discussions au sein de notre commission. Ce cas a fait l'objet d'une double note de bas de page, la commission d'experts notant avec une profonde préoccupation que la crise politique et sociale qui a éclaté en avril 2018 a gravement compromis les conditions de vie de la population et l'exercice des droits de l'homme.

Les manifestations ont fait un grand nombre de victimes. On estime que, jusqu'en février 2019, 325 personnes ont perdu la vie pendant les manifestations et 2 000 ont été blessées.

Outre les dommages corporels, la crise a eu des conséquences évidentes dans un pays qui, comme nous le savons, est marqué par une pauvreté élevée et des niveaux de migration importants.

Selon la Banque mondiale, le Nicaragua est le quatrième pays le plus pauvre des Amériques. Avant le début des manifestations, 36 pour cent de la population totale de 6,3 millions de personnes vivaient avec moins de 5,50 dollars par jour. La situation de nombreux Nicaraguayens s'est considérablement détériorée, 215 000 personnes ayant perdu leur emploi et 131 000 tombant sous le seuil de pauvreté depuis le 28 juin 2018.

Nous tenons à souligner qu'en ratifiant la convention le gouvernement du Nicaragua s'est engagé à améliorer le niveau de vie de la population et à promouvoir le progrès social par le développement économique. A cet égard, nous notons que le Nicaragua a enregistré des taux de croissance importants du produit intérieur brut (PIB) ces dernières années, grâce à la mise en œuvre de programmes de développement humain visant à améliorer l'emploi et à réduire les inégalités et la pauvreté.

Sur la base du Plan national de développement humain 2012-2016, le gouvernement du Nicaragua a adopté en décembre 2017 les axes du Programme national de développement humain 2018-2021. Plus récemment, en février 2018, la stratégie de partenariat du pays et de la Banque mondiale pour la période 2018-2022 a été adoptée. L'un des objectifs fondamentaux de cette stratégie est d'investir dans les ressources humaines, notamment en ce qui concerne les groupes vulnérables, et d'encourager l'investissement privé pour la création d'emplois.

Toutefois, nous notons également qu'au cours des dernières années l'économie du pays a ralenti, passant de 4,7 pour cent en 2016 à 4,5 pour cent en 2017, et une contraction supplémentaire à 3,8 pour cent est prévue en 2018.

Dans un pays où le secteur formel ne représente que 20 pour cent de l'économie et où le salaire minimum légal moyen suffit à peine pour couvrir 35 pour cent du panier de base d'un travailleur et de sa famille, ce ralentissement économique aura de graves répercussions sur les conditions de vie des Nicaraguayens et sur la capacité de l'Etat à garantir le bien-être de la population via des politiques nationales ciblées et dûment financées.

D'autre part, certains observateurs internationaux estiment l'impact économique de cette crise au Nicaragua à

plus de 1,2 milliard de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.), dans un pays ayant un PIB d'environ 14 milliards de dollars. De nombreux secteurs ont été particulièrement touchés, notamment l'agriculture et le tourisme, qui sont les principaux secteurs d'activité du pays. Les investissements dans l'économie sont au point mort depuis avril 2018. La sécurité alimentaire pourrait en être considérablement affectée compte tenu de l'occupation et de la destruction de milliers d'hectares de terres productives, et un nombre croissant de travailleurs nicaraguayens pourraient être amenés à émigrer vers les pays voisins à la recherche d'un emploi.

Nous nous référons à la préoccupation exprimée en octobre 2016 par le Comité des Nations Unies pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CMW) face au nombre considérable de travailleurs frontaliers et saisonniers se rendant notamment au Costa Rica et, en nombre croissant, au Honduras, en El Salvador et au Panama. Le comité note en outre que cette migration est principalement due aux niveaux de pauvreté, d'inégalité et d'exclusion sociale, avec le risque que les travailleurs migrants nicaraguayens et leur famille se retrouvent dans une situation précaire ou d'insécurité.

Par conséquent, des mesures nationales, dont certaines ont été mentionnées, s'imposent pour que la migration de main-d'œuvre soit réellement une option et que les Nicaraguayens ne soient pas obligés à chercher un emploi dans les pays voisins pour des raisons économiques, faute d'opportunités durables au Nicaragua.

Nous, les travailleurs, demandons donc au gouvernement du Nicaragua d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures visant à promouvoir le développement économique du pays de manière à permettre à tous les Nicaraguayens de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille et à améliorer leur niveau de vie. Des mesures devraient également être prises pour que les conditions de travail des travailleurs migrants tiennent compte de leurs besoins familiaux, comme le prévoit l'article 6 de la convention.

D'autre part, et en dépit des efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir l'épargne volontaire, avec l'enregistrement de 277 coopératives d'épargne et de crédit auxquelles participent quelque 107 615 salariés et producteurs indépendants, l'absence de mesures pour faciliter l'accès aux établissements financiers et pour promouvoir l'acquisition de compétences financières, notamment des femmes, est constatée avec préoccupation.

Nous demandons donc au gouvernement de prendre des mesures pour encourager les formes volontaires d'épargne et pour favoriser l'obtention de prêts; protéger les travailleurs et les producteurs indépendants contre l'usure, notamment en vue de réduire les taux d'intérêt sur les prêts; et promouvoir l'acquisition de compétences financières, notamment pour les femmes, comme le prévoit l'article 13 de la convention.

Nous tenons à souligner qu'il est important de fournir des services de santé à tous ceux qui ont été blessés lors des mouvements de protestation et des manifestations. Le gouvernement doit mener des enquêtes sur toutes les allégations concernant le refus de soins médicaux et veiller à ce que les professionnels de la santé ne subissent aucune conséquence pour avoir exercé leurs responsabilités professionnelles.

Enfin, face aux défis considérables que le gouvernement du Nicaragua doit relever pour améliorer les conditions de vie de la population et assurer l'accès de tous à des services de base de qualité, nous notons l'adoption récente par l'Assemblée générale nationale d'une loi qui réduit les dépenses publiques de presque 185 millions de dollars E.-U., soit environ 7 pour cent du budget annuel. Cette réduction budgétaire peut affecter et affectera les projets gouvernementaux dans les secteurs de la santé, du logement, de la justice et de l'éducation, y compris les infrastructures ou

les travaux publics, et nous avertissons que l'exercice du droit au travail, à la santé, à l'éducation et à l'alimentation pour la majorité de la population pourrait de ce fait être compromis.

Nous, les travailleurs, demandons instamment au gouvernement nicaraguayen de continuer à adopter des politiques et des programmes de développement économique et social, en consultation avec les partenaires sociaux, l'amélioration d'urgence du niveau de vie de la population constituant la priorité.

Dans de tels processus, toute réduction budgétaire doit être examinée avec soin en tenant dûment compte de l'impact sur la capacité de l'Etat à s'acquitter de ses obligations en matière de bien-être et de développement de la population, comme le prévoit l'article 1 de la convention.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs tient à remercier la représentante gouvernementale et les travailleurs pour leurs commentaires et les informations qu'ils ont partagées. Le gouvernement du Nicaragua a ratifié la convention en 1981. La convention contient des dispositions visant à améliorer le niveau de vie, les conditions de travail des travailleurs migrants, la rémunération des travailleurs, la non-discrimination et la formation professionnelle. Cette convention a été ratifiée par 33 pays et fait partie du programme initial du mécanisme d'examen des normes; la convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947, qui l'a précédée, n'a été ratifiée que par quatre pays.

Le Nicaragua a été Membre de l'OIT de 1919 à 1938 et de 1957 à ce jour; il a ratifié 62 conventions, dont les huit conventions fondamentales de l'OIT. Pour le Nicaragua, cette question n'est pas nouvelle et nous notons que cette convention a déjà fait l'objet de commentaires adressés au gouvernement de ce pays par la commission d'experts. Dans ses commentaires de 2013, la commission d'experts avait demandé directement au gouvernement de fournir des informations sur les résultats obtenus grâce au Plan national de développement humain et autres initiatives prises aux fins de l'amélioration du niveau de vie de la population.

Cette fois, le rapport de la commission d'experts fait état de graves violations des droits de l'homme dans le contexte des manifestations de protestation sociale qui ont débuté le 18 avril 2018, ce qui est particulièrement préoccupant pour le groupe des employeurs. Outre la perte de vies humaines et la violation des droits les plus élémentaires, ces événements sont à l'origine de l'aggravation de la situation de pauvreté que connaît le Nicaragua.

Le présent cas est examiné sous forme d'une double note de bas de page, par laquelle la commission d'experts a demandé au gouvernement de communiquer des informations complètes à la présente Conférence et de répondre pleinement aux observations qui lui ont été faites.

En ce qui concerne le premier problème, à savoir l'amélioration du niveau de vie, le rapport de la commission d'experts souligne l'impact de la crise sociopolitique que connaît le Nicaragua, qui a gravement affecté les conditions de vie de la population. Dans ses commentaires antérieurs, la commission d'experts avait demandé au gouvernement de fournir des informations sur les résultats obtenus grâce au plan que j'ai déjà mentionné et sur les autres initiatives prises en vue d'améliorer le niveau de vie de la population.

A cet égard, le rapport rend compte des informations présentées par le gouvernement concernant la stratégie de partenariat du Nicaragua et de la Banque mondiale pour 2018-2022, qui tend à réduire la pauvreté et à promouvoir la prospérité pour un plus grand nombre de Nicaraguayens, stratégie qui vise à investir dans les ressources humaines, notamment en ce qui concerne les groupes en situation de vulnérabilité, tels que les femmes, les jeunes, les petits producteurs pratiquant une agriculture de subsistance, les

communautés autochtones et les personnes d'ascendance africaine des territoires ruraux.

Tout en prenant note de cette stratégie, qui reconnaît que 80 pour cent de la population est vulnérable ou pauvre, et du défi que pose la demande croissante d'emplois, le groupe des employeurs regrette que le gouvernement ait fait preuve de négligence en présentant les résultats du Plan national de développement humain demandés par les experts.

D'autre part, nous sommes alarmés par les informations qui figurent dans le rapport du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), intitulé *Violations et atteintes aux droits de l'homme dans le cadre des manifestations au Nicaragua*, du 18 avril au 18 août 2018, lequel affirme que la crise grave qui porte atteinte aux droits de l'homme au Nicaragua depuis le début des manifestations sociales, le 18 avril 2018, se caractérise par diverses formes de répression et autres formes de violence ayant fait des milliers de victimes, dont environ 300 morts et 2 000 blessés.

A cet égard, le groupe des employeurs demande instamment au gouvernement de prendre des mesures immédiates pour assurer le plein respect des droits de l'homme et un environnement propice à la création d'emplois.

Comme l'a noté le HCDH, la répression et la violence sont le produit de l'érosion systématique des droits de l'homme au fil des ans et témoignent de la fragilité générale des institutions et de l'état de droit. La crise actuelle a aggravé, selon lui, la polarisation de la société nicaraguayenne. Les experts prennent note que, selon les estimations de la Fondation nicaraguayenne indépendante pour le développement économique et social (FUNIDES), la situation qui règne dans le pays a entraîné la perte de 215 000 emplois depuis le début de la crise, 131 000 personnes passant sous le seuil de la pauvreté. De même, il est fait état d'une vague d'occupations illégales de terres privées par des groupes progouvernementaux qui, selon les estimations de l'Union des producteurs agricoles du Nicaragua (UPANIC), en date du 10 avril 2019, ont abouti à l'occupation de 3 291 hectares sans que le gouvernement ne montre de signes garantissant le droit des propriétaires. D'où un manque de sécurité juridique sans laquelle aucune politique sociale ne peut être mise en œuvre.

Le rapport attire également notre attention sur d'autres séries de violations des droits de l'homme, notamment des actes illégaux et inconstitutionnels d'intimidation, des menaces, des actes de répression, des confiscations arbitraires et des retards injustifiés dans la mainlevée de marchandises importées, qui ont été dénoncés par le Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP), l'organisation d'employeurs la plus représentative du pays.

A cet égard, le groupe des employeurs exhorte le gouvernement à prendre des mesures pour améliorer la vie des Nicaraguayens en créant des emplois décents et productifs tout en garantissant un environnement propice à la viabilité des entreprises. Un autre aspect important qui ressort du rapport des experts concerne l'impact sur l'exercice du droit à la santé, lequel apparemment a été considérablement affecté.

Le groupe des employeurs note avec préoccupation la plainte déposée par l'Association «Médica Nicaragüense» concernant la manipulation du système de santé publique dans le but de priver de soins médicaux des personnes blessées lors des manifestations ainsi que la fermeture d'hôpitaux par les autorités. Nous notons également avec préoccupation que du personnel médical a été licencié pour avoir fourni une assistance aux blessés dans le cadre des manifestations.

Sur le plan économique, la commission note que, selon les informations officielles de la Banque centrale du Nicaragua, après avoir atteint une croissance record de 6,5 pour cent en 2012, l'économie a ralenti, passant de 4,6 pour cent

en 2016 à 4,7 pour cent en 2017 et se contractant à 3,8 pour cent en 2018.

Le groupe des employeurs se fait l'écho de la demande faite par la commission d'experts au gouvernement de fournir des informations détaillées, y compris des statistiques ventilées par sexe et par âge, sur les résultats obtenus grâce au Plan national de développement humain, à la stratégie de partenariat du Nicaragua et de la Banque mondiale ainsi que sur toutes les mesures visant à améliorer le niveau de vie de la population du pays. Il demande également au gouvernement d'expliquer dans quelle mesure le Plan national de développement humain et la stratégie de partenariat contribuent à la création d'un environnement propice à la viabilité des entreprises.

En ce qui concerne le deuxième problème, celui des travailleurs migrants, le rapport rend compte des informations fournies par le gouvernement sur la situation des travailleurs migrants; à cet égard, le groupe des employeurs prend note des informations fournies par le gouvernement concernant l'accord conclu avec le Costa Rica, qui a permis à 28 452 travailleurs nicaraguayens d'émigrer en toute légalité dans ce pays. Toutefois, nous exprimons notre préoccupation face aux observations finales du CMW, en date du 11 octobre 2016, dont il ressort que l'émigration nicaraguayenne a pour principales causes la pauvreté, les inégalités et l'exclusion sociale, les travailleurs migrants nicaraguayens et les membres de leur famille pouvant basculer dans la précarité et l'insécurité.

Le rapport de la FUNIDES, déjà mentionné, précise que, depuis le début de la crise, plus de 60 000 Nicaraguayens ont émigré à l'étranger. Selon les informations de cette fondation, quelque 52 000 Nicaraguayens ont émigré au Costa Rica où ils se sont établis, entre janvier et septembre 2018; de même, on estime qu'environ 5 000 Nicaraguayens se sont établis aux Etats-Unis entre mars et juillet 2018. Les autres pays de destination des Nicaraguayens sont le Panama et l'Espagne, bien que l'on ne dispose d'aucune information quant au nombre de personnes ayant émigré vers ces pays au cours des derniers mois.

En conséquence, le groupe des employeurs prie instamment le gouvernement du Nicaragua d'adopter des mesures qui permettent de garantir la protection des travailleurs migrants et de leur famille, avec la possibilité de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

En somme, pour assurer la mise en œuvre appropriée de la convention et pour qu'elle s'inscrive dans le long terme, un minimum de bonne foi de la part du gouvernement est nécessaire s'agissant de la conception, de la concertation et de la mise en œuvre de ces politiques. Les graves actes de violence dont il est fait état nous font nous demander si telle est l'attitude du gouvernement du Nicaragua, à savoir s'il satisfait à ces exigences.

D'autres faits soulèvent également ces questions, comme la désignation à cette Conférence en tant que représentant des employeurs de personnes n'appartenant pas à l'organisation d'employeurs la plus représentative au Nicaragua – le COSEP –, membre de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), problème qui est actuellement examiné par la Commission de vérification des pouvoirs.

De même, l'adoption d'une loi d'amnistie qui garantit l'impunité à ceux qui ont commis les graves violations des droits de l'homme les plus fondamentaux, en particulier le droit à la vie, comme l'ont souligné les experts, fait douter des intentions affichées par le gouvernement.

Membre travailleur, Nicaragua – Je m'adresse aux membres de cette commission, surpris que notre pays fasse l'objet d'une double note de bas de page, sur la base de situations contraires aux dispositions de la convention en question, ratifiée par l'Etat nicaraguayen en 1981. Il s'agit d'événements survenus en 2018, des déclarations de tiers étant considérées comme la vérité absolue.

En effet, le gouvernement et le peuple nicaraguayens ont subi et ont été victimes d'une tentative de coup d'Etat visant à renverser un gouvernement légitimement élu au terme d'élections, conformément à notre législation et à la volonté du peuple nicaraguayen.

Les actes violents encouragés et fomentés par des forces extérieures et orchestrés par la droite, la direction du patronat et des éléments de la Conférence épiscopale de l'Eglise catholique ont donné lieu à des destructions, des enlèvements et la mort de 198 personnes. Cette tentative de coup d'Etat a échoué grâce à l'action et à la volonté du gouvernement, soutenu par le peuple, de maintenir la paix et d'éviter un affrontement fratricide (entre frères), qui était ce que recherchaient les putschistes et leurs inspirateurs.

L'économie nicaraguayenne qui connaît une croissance soutenue, comme l'ont salué les organismes spécialisés en la matière, a été frappée de plein fouet, perdant près de 1 200 millions de dollars E.-U. au cours de ces trois mois de chaos et de destruction. La destruction, le pillage et les incendies de bâtiments publics et privés, ainsi que de matériel et de mobilier, ont provoqué des pertes matérielles considérables et des retards dans les programmes de construction et d'investissement public.

L'utilisation des réseaux sociaux, les fausses nouvelles, les médias liés aux intérêts de la droite créole et les médias internationaux, au service des fascistes et des intérêts de l'empire, sont quelques-uns des instruments utilisés pour vendre une image chaotique de notre pays, imposer l'idée d'une dictature et de la violation des droits de l'homme, afin de justifier une intervention via des organismes et instances internationales, certains gouvernements se permettant de juger notre pays sans avoir l'autorité morale pour ce faire.

Le rapport fait référence à des organisations ayant encouragé et orchestré la tentative de coup d'Etat, notamment la direction du patronat du COSEP, par le biais de chantage et de pressions exercées sur les travailleurs de leurs entreprises, les obligeant à participer aux actions fomentées par les putschistes et, par la suite, frappées par la crise économique qui en a résulté. Ces entreprises ont procédé au licenciement de plus de 125 000 travailleurs, alors que dans le secteur public les emplois sont maintenus, sans retard ni réduction de salaires.

L'autre organisation mentionnée dans le rapport, la FUNIDES, est une ONG financée par des agences étrangères. En font partie d'anciens fonctionnaires de gouvernements néolibéraux, et des fonctionnaires antisandinistes de l'étranger y sont liés.

Il est regrettable que le rapport ne fasse pas état des mesures visant à bloquer et à asphyxier l'économie, décrétées par des forces extérieures. Ces mesures portent atteinte et affectent directement les programmes sociaux et d'investissement public; il s'agit d'une nouvelle forme d'ingérence dans les affaires internes de notre pays étant donné que par le passé ils ont envoyé des troupes pour attenter à notre souveraineté et que leurs projets ont été déjoués par des patriotes tels que notre général Sandino.

Nous déplorons que des organismes qui prétendent défendre les droits de l'homme aient fait preuve de partialité et n'aient pas dénoncé ni condamné les actes de destruction commis par les vandales mais qu'au contraire ils aient justifié et protégé les personnes qui se sont rendues coupables de destruction et de mort, comme en témoignent les notes et comme vous pourrez constater cette vérité. Trahissant leur rôle par rapport à la présentation de la situation de notre pays, ils jouent la partition que leur dicte l'empire et refusent de regarder la violence qui est encouragée par les gouvernements à l'encontre des travailleurs et des travailleuses et les mouvements sociaux. On a parlé de marches pacifistes mais, pour nous qui avons vécu ce moment tragique de notre vie, il en a été tout autrement: les «barrages» de la mort, appuyés par certains évêques de l'Eglise catholique, la direction du

patronat et même par des organismes qui prétendent défendre les droits de l'homme, ont pratiqué tortures, violences, assassinats et ont brûlé des corps humains. Comment qualifier de pacifistes ceux qui essayent par la violence de s'emparer de ce que le peuple leur a refusé?

Pour se faire une idée de ce que nous avons vécu durant ces trois mois de terreur et de violences, voici quelques faits: Wilder Reyes Hernández, Marvin Meléndez, Carolina Collado, Jorge Gastón Vargas, Marlon Medina Toval, Yader Castillo, Bismark Martínez, responsables syndicaux de notre centrale syndicale Front national des travailleurs (FNT), ont été assassinés par les putschistes. Bismark Martínez a été enlevé, sauvagement torturé et porté disparu jusqu'à il y a trois semaines. Il a été confirmé que le cadavre trouvé dans une fosse près d'un barrage dans la ville de Jinotepe est bien celui de notre dirigeant. Les membres de sa famille et collègues de travail n'ont pas été soutenus dans la plainte qu'ils ont déposée devant la Commission des droits de l'homme.

L'organisme public de radiodiffusion Radio Nicaragua et Nueva Radio Ya ont été incendiés, 21 personnes travaillant dans cette dernière, les putschistes essayant de les empêcher de sortir du bâtiment en flammes. Amnesty International n'a fait aucune déclaration concernant ces actes de vandalisme, invoquant que son rôle consiste à surveiller les gouvernements et que les délits commis par des individus doivent être jugés par les tribunaux nationaux mais, compte tenu du mandat que la loi confère aux autorités de notre pays, on parle ici d'enlèvements et de prisonniers politiques.

Deux enseignants ont été assassinés, Alfredo Urroz Girón et Marvin Ugarte Campos. Le local syndical de la Confédération de l'éducation a été incendié dans la ville de Masaya, de même qu'ont été saccagés et détruits le local syndical de la ville de Jinotepe et celui de la ville de San Carlos. Ils ont enlevé et torturé 14 enseignants qui refusaient de soutenir la tentative de coup d'Etat et qui assuraient le droit à l'éducation des enfants nicaraguayens. Deux universités publiques ont été utilisées comme postes de commandement et centres de torture par les putschistes, l'Université nationale a été vandalisée et une partie de ses installations a été détruite.

Ils ont assassiné 22 policiers avec des armes de guerre, brûlé des postes de police nationale et ont assiégé des membres de la police qui s'étaient regroupés sur ordre du Président, à la demande des évêques et de la direction du patronat. Ils ont incendié les maisons de dirigeants syndicaux de la fédération de la santé, ont incendié des ambulances et des unités médicales mobiles, détruit et volé des instruments de chirurgie et des médicaments dans les centres de santé.

L'ordre a été rétabli au Nicaragua et nous reconstruisons le pays. Nous inspirant de la pratique du tripartisme en Uruguay, nous appliquons le principe du tripartisme avec plus de 15 000 micro, petites et moyennes entreprises, qui en fin de compte sont celles qui génèrent le plus d'emplois, garantissant les espaces pour négocier les conventions collectives et les salaires minima.

En tant que mouvement syndical uni dans la diversité, nous avons condamné cette tentative de coup d'Etat et nous avons contesté les mesures de blocus et les sanctions économiques promues par ceux qui se considèrent comme les maîtres du monde. Nous sommes soumis à la loi Nicaraguan Investment Conditionality Act (Nica-Act), laquelle conditionne l'accès aux crédits des organisations internationales; ces mesures ne font que porter préjudice à notre peuple et restreignent l'investissement, compromettant la création d'emplois pour les travailleurs et les travailleuses.

Malgré la profonde crise économique que traverse notre pays, conséquence de cette tentative de coup d'Etat, le droit à l'éducation et à la santé publique gratuite demeure garanti. Les programmes sociaux sont maintenus ainsi que

l'investissement dans la construction des infrastructures nécessaires pour assurer l'accès à l'énergie, à la santé, à l'eau potable, à la mobilité routière et aux communications. Les institutions du gouvernement continuent à soutenir les secteurs productifs et les travailleurs indépendants par le biais de programmes d'accès au crédit.

Nous sommes en faveur de la négociation proposée par le gouvernement et condamnons l'attitude irresponsable et le chantage exercé par la droite et la direction du patronat qui font appel à des gouvernements étrangers, leur demandant l'application de sanctions économiques contre notre pays.

Nous insistons de nouveau sur le fait que des organismes faisant partie des Nations Unies, comme l'OIT, ne doivent pas servir les intérêts des sociétés multinationales ou de gouvernements qui se considèrent comme les maîtres du monde, qui encouragent les guerres pour détruire les pays en développement et qui, par la suite, poursuivent et condamnent les personnes qui émigrent pour y échapper.

La pratique du dialogue social, qui porte ses fruits, permet aux travailleurs et aux travailleuses d'être parties prenantes des transformations économiques et sociales; ainsi, dans le cadre de ce que prévoit la convention, les politiques sociales engagées par le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale ont permis aux travailleurs de faire face aux difficultés économiques et d'éradiquer la pauvreté dans notre pays.

Le Nicaragua veut instaurer la paix et le travail, les Nicaraguayens aspirent à la tranquillité et à bâtir, selon notre réalité, un consensus social fondé sur le respect et la tolérance.

Même lorsque plusieurs de nos dirigeants syndicaux et travailleurs ont été assassinés au cours de la tentative de coup d'Etat de l'année dernière, nous avons appuyé les mesures que le gouvernement a prises pour assurer la paix par le biais de lois comme la loi d'amnistie et les programmes de soins aux victimes et à leur famille.

Les travailleurs et travailleuses que nous représentons ici devant cette commission demandent, sur la base des arguments invoqués et de la réalité vécue, que cette commission ne formule aucune recommandation contre notre pays en raison d'une non-conformité aux dispositions de la convention.

Membre employeur, Nicaragua – Je suis ici en tant que représentant du secteur privé – employeur d'une bonne partie du secteur de la production, de la construction, des transports, du commerce et des services. Pour répondre à l'allusion qui est faite, j'ai été invité par l'institution du gouvernement du Nicaragua, en tant que président de l'association que je dirige, laquelle avec le Conseil nicaraguayen des micro, petites et moyennes entreprises (CONIMIPYME), représentent plus de 60 pour cent de l'entrepreneuriat. D'autres organisations exercent des activités, ont bénéficié de soutien et ont subi des pertes, tout comme nous, du fait du chaos engendré par les actes de violence qui ont lieu depuis le mois d'avril de l'année dernière. Ici, nous témoignons par notre présence de la volonté de ce secteur d'activité de parvenir à de meilleures relations de travail entre travailleurs et employeurs, y compris avec les instances gouvernementales, prenant en compte les progrès déjà obtenus dans le domaine du travail par l'OIT, et ce qui peut résulter de cette importante Conférence.

Je souhaite situer notre pays, le Nicaragua, dans le contexte des relations de travail, des résultats obtenus et des problèmes rencontrés, mentionnant les aspects suivants qui y ont contribué: une relation s'est établie au niveau constitutionnel (la loi suprême du pays) entre le gouvernement, le secteur privé, dans le cadre de laquelle est privilégiée la collaboration avec toutes les forces, toutes les associations d'entreprises privées, et le travail que nous avons accompli depuis de nombreuses années s'est traduit par le taux de

croissance mentionné, et ce de manière continue. En raison de ce modèle d'ouverture et de bonnes relations entre les deux parties, plusieurs pays nous ont rendu visite pour s'en inspirer et tenter de le reproduire chez eux; l'entente règne entre les entreprises, le gouvernement et les travailleurs, à travers une commission tripartite qui parvient à des conclusions et à des accords au terme de diverses sessions et discussions; la croissance de l'économie nationale se situait – le passé s'impose – entre 4,6 et 5,1 pour cent, croissance saluée par la Banque mondiale durant plusieurs années consécutives et mentionnée également par l'organisme – FUNIDES –, alimenté, financé et au service d'intérêts contraires à l'intérêt national; les volumes de production ont augmenté et, partant, le volume des exportations des principaux produits que nous produisons; nos citoyens jouissaient d'une sécurité excellente et reconnue dans la région non seulement en Amérique centrale, mais aussi dans les pays d'Amérique latine, notre pays faisant également l'objet de visites pour voir comment fonctionnait la police nationale. A cette époque, avant la crise, il s'agissait de l'élite de la police, qui était en charge, et nous avions la meilleure sécurité de la région; cette politique a permis de réduire la pauvreté, la pauvreté extrême grâce à la création de postes de travail par les entreprises et à la mise en œuvre de mesures par les pouvoirs publics. Différents éléments très importants ont créé un climat très favorable à la croissance de notre pays.

Cela dit, nous déplorons l'absence de consensus et ses conséquences, qui ont mis un terme à la dynamique tripartite qui était à l'œuvre et qui portait ses fruits, ce que saluait la communauté internationale. La crise aurait pu être jugulée si les parties politiques avaient fait preuve de la maturité nécessaire pour entamer un dialogue honnête, sincère et transparent. Par conséquent, le plus fort de la crise étant derrière nous, il est temps de réitérer notre appel à toutes les parties pour qu'elles s'assoient autour de la table et parviennent à un accord véritable sur le plan économique, sociopolitique, grâce au dialogue, et pour trouver une solution pacifique à cette situation.

Ainsi, les efforts que nous avons accomplis et la croissance de nos entreprises ont été arrêtés net en 2018 par les actes de violence, les saccages et les attaques contre la sécurité des citoyens et le droit au travail, par le blocage des routes et des rues, par les barrages établis par des individus armés: autant d'obstacles à la circulation des marchandises qui ont nui à l'ensemble des entreprises du Nicaragua.

La surprise fut totale, la situation basculant du jour au lendemain, provoquant la destruction de zones commerciales, de bâtiments publics, d'établissements, d'équipements de construction en lien direct avec nos entreprises, supprimant de ce fait des sources de travail, réduisant les investissements nationaux et étrangers, donnant un coup d'arrêt au tourisme qui était en pleine croissance. Il ne m'appartient pas de désigner ici les responsables de telles actions de destruction. Ces actes qui ont affecté l'économie nationale, ont affecté directement toutes les autres entreprises, grandes, moyennes et petites et, conséquence logique, ont obligé nos entreprises privées à procéder à des licenciements de travailleurs et, pire encore, la banque nationale a coupé tout financement, faisant obstacle aux investissements dans l'ensemble des secteurs de l'économie et limitant le service financier de garantie pour toutes les entreprises. Autrement dit, aux actes de destruction générale s'est ajouté un blocus financier qui a limité le développement d'une grande partie de l'activité économique.

Pour autant, malgré ces événements et au plus fort de la crise, nos entreprises ont continué à fonctionner et ont poursuivi leurs activités et ont assuré, jusqu'à un certain point, le travail de leurs employés, soutenant la population et maintenant ouvertes nos entreprises malgré les appels aux arrêts de travail nationaux qui compromettent l'écono-

mie; il faut souligner que nombre de ces appels s'accompagnaient de menaces contre nos entreprises pour nous obliger à fermer les portes. A ce jour, la sécurité des citoyens a été rétablie de même que l'activité économique malgré les limitations financières et la menace que des sanctions font peser sur les investissements indispensables au développement de mon pays. Cette situation limite la mobilité de la population, son accès aux services et les offres de travail. A cet égard, je tiens à souligner la mission qui revient à l'OIT de connaître la réalité de notre pays qui est très différente de celle dont font état des documents partisans, ou des personnes qui ne savent pas, voire qui ne sont même pas venues dans notre pays, et des sources d'informations qui ont dénaturé la réalité que nous, en tant qu'entrepreneurs, nous vivons et qui mettent en péril le travail de nos employés.

Tous les événements dont nous venons de parler ont gravement nui à nos entreprises et à l'emploi sans parler de l'image négative qui en résulte et que nous, les entrepreneurs, nous contestons, et nous demandons à l'OIT de remplir sa mission en faveur de l'emploi et de ne pas être le jouet d'intérêts politiques contraires à sa précieuse mission.

Nous, les entrepreneurs, nous nous sommes retrouvés dans une situation politique contraire à notre nature; pour autant, notre secteur a résisté et a maintenu son cap pour la sauvegarde de nos intérêts. Nous avons garanti notre engagement en tant qu'entrepreneurs attachés au bien-être économique, notre impartialité étant notre seule vision pour poursuivre le travail productif pour lequel nous nous sommes battus. Nous avons assuré notre engagement social et en tant qu'entrepreneurs pour ne pas laisser des intérêts politiques vains se mettre en travers du chemin et détériorer l'image de notre pays et sa productivité, et ce dans le but de continuer à améliorer la vie des Nicaraguayens.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. La Macédoine du Nord, le Monténégro et l'Albanie (pays candidats à l'adhésion), 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. Nous accordons une grande importance aux droits de l'homme et reconnaissons le rôle de premier plan que joue l'OIT dans le développement, la promotion et le contrôle des normes internationales du travail. L'UE et ses Etats membres sont fermement convaincus que le respect des conventions de l'OIT est essentiel à la stabilité de tout pays, sur le plan social et économique, et qu'un environnement propice au dialogue et à la confiance entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements contribue à jeter les bases d'une croissance solide et durable et de sociétés inclusives.

L'UE et le Nicaragua ont noué des liens étroits, fondés sur l'accord d'association entre l'UE et l'Amérique centrale, qui comprend trois grands piliers: dialogue politique, coopération et commerce. L'un des principaux objectifs de l'accord d'association étant de contribuer à assurer la croissance économique inclusive et durable, le plein emploi productif et le travail décent.

Nous sommes gravement préoccupés par la profonde crise politique, économique et sociale qui frappe le pays depuis avril 2018. La situation concernant les violations des droits de l'homme, dont les droits sociaux et du travail, est également très préoccupante. Au Conseil des droits de l'homme en mars, nous avons demandé au gouvernement de mettre un terme à la répression et de garantir la justice, le dialogue et la démocratie, qui sont la seule voie pour sortir de la crise. Nous avons également invité le gouvernement du Nicaragua à collaborer de manière constructive avec la Commission interaméricaine des droits de l'homme et à autoriser le retour du HCDH.

Concernant le cas qui nous est soumis, par rapport à la convention, nous tenons à rappeler que toute politique doit tendre en premier lieu au bien-être et au développement de la population et que l'amélioration du niveau de vie doit être considérée comme le principal objectif dans la planification du développement économique. Comme il est mentionné dans le rapport, 80 pour cent de la population est vulnérable ou pauvre au Nicaragua.

Nous sommes alarmés par le taux de chômage très élevé, le grand nombre de travailleurs qui ont perdu leur emploi, voire qui ont basculé dans la pauvreté sous l'effet de la crise au Nicaragua et des licenciements pour motifs politiques de fonctionnaires, notamment dans le secteur de la santé, et par les fermetures d'entreprises ordonnées par le gouvernement à titre de représailles contre les dissidents. Par ailleurs, les inégalités, la pauvreté, l'exclusion sociale, la violence, l'insécurité, la répression et les persécutions au Nicaragua poussent un nombre croissant de personnes à fuir vers les pays voisins.

Nous engageons par conséquent le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour améliorer le niveau de vie de la population, en commençant par le respect des droits fondamentaux. Ces mesures doivent viser à répondre, à court terme, aux besoins fondamentaux en matière d'alimentation, de logement, d'habillement, de soins médicaux et d'éducation, et à mettre en œuvre des politiques économique et sociale inclusives destinées à éradiquer la pauvreté à moyen et à long terme. Nous sommes préoccupés par les coupes dans les dépenses publiques approuvées par l'Assemblée nationale en août 2018 et nous soulignons la nécessité pour le gouvernement d'allouer un budget suffisant pour mettre en place des politiques sociales permettant de compenser les effets que la crise a eus sur la population du Nicaragua.

Nous nous félicitons de la stratégie de partenariat adoptée par la Banque mondiale pour la période 2018-2022 et aimerions savoir quelles sont les mesures entreprises dans ce cadre pour réduire la pauvreté et améliorer le niveau de vie, notamment pour les groupes en situation de vulnérabilité: femmes, enfants, jeunes, fermiers pratiquant une agriculture de subsistance, personnes atteintes d'un handicap, populations autochtones et personnes d'ascendance africaine. Nous encourageons également le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT à cette fin.

Nous sommes également vivement préoccupés par la vague d'occupations illégales de terres privées par des groupes progouvernementaux dont il est fait état, ainsi que par d'autres violations de droits, notamment des attaques contre des entreprises et des retards injustifiés dans la mainlevée de marchandises importées.

Nous tenons à rappeler en outre que l'accès au financement est une condition essentielle à la croissance économique. Le microfinancement, notamment, est indispensable pour aider les personnes les plus démunies à subvenir aux besoins quotidiens, à créer des activités rémunératrices, à assurer l'éducation pour leurs enfants et les soins pour les personnes malades et les personnes âgées. A cet égard, nous souscrivons aux recommandations des experts selon lesquelles le gouvernement doit promouvoir de nouvelles formes d'épargne et protéger les salariés et les producteurs indépendants contre l'usure, tout en favorisant l'acquisition de compétences financières, en particulier par les femmes.

L'UE qui continuera à surveiller la situation de près souligne qu'elle est prête à utiliser tous les instruments dont elle dispose pour contribuer à une solution négociée pacifique permettant de sortir de la crise actuelle et pour éviter une nouvelle dégradation des droits de l'homme et du niveau de vie au Nicaragua.

Membre travailleur, Colombie – Au nom des travailleurs de Colombie, nous exprimons notre solidarité envers les travailleurs du Nicaragua, car nous comprenons l'enjeu que représente pour une nation, pour la société civile et

pour les travailleurs le fait de construire la paix, notamment en Amérique latine. Le Nicaragua a été inclus sur la liste des pays devant être examinés par cette commission à la suite des commentaires spéciaux témoignant d'une profonde préoccupation de la commission d'experts, une «profonde préoccupation» que nous, les travailleurs colombiens, espérons aussi voir exprimée dans le prochain rapport de la commission d'experts face à l'augmentation dramatique du nombre d'assassinats de militants des droits sociaux et de syndicalistes dans notre pays.

Le Nicaragua est un pays qui lutte pour la reconstruction de son tissu social, pour l'élimination des inégalités, la restauration de l'emploi et la garantie des droits du travail. Cette lutte mérite l'attention de la communauté internationale non pour intervenir ou juger les processus utilisés, mais pour mobiliser les institutions démocratiques et pour soutenir les objectifs visant à l'inclusion sociale, à l'amélioration du niveau de vie de la population et à la mise en place de normes sociales les plus élevées. Agir autrement revient à encourager ceux qui sont opposés au progrès et au bien-être des Nicaraguayens, un peuple qui mérite aujourd'hui plus que jamais de jouir pleinement de sa souveraineté pour régler ses affaires internes comme tant d'autres sur le continent américain qui sont victimes aujourd'hui de ceux qui pensent avoir le droit de porter atteinte au droit à l'autodétermination des peuples; ce dont nous avons été victimes, nous, les Colombiens, avec la perte de notre souveraineté.

Les travailleurs du Nicaragua, tout comme les travailleurs colombiens, nous pensons possible d'éradiquer les causes des conflits et d'établir une paix stable et durable, en dépit des tentatives répétées pour la mettre en péril ou pour revenir en arrière dont sont la cible nos deux pays de la part de forces extérieures ou de minorités internes qui sont opposées à la paix et qui favorisent les désordres internes au nom d'une soi-disant défense de la démocratie, délégitimant ainsi les institutions nationales. Le recours à la violence et au conflit au détriment de mouvements internes progressistes ne peut que mettre en péril la garantie des droits des travailleurs et la productivité.

Ces troubles, à l'origine du rapport de la commission d'experts, raison de l'appel adressé au Nicaragua par la commission, et qui effectivement ont mis en péril la vie, la sécurité et le bien-être de la population, sont dus, d'après nous, au fait que ces forces ne sont pas en accord avec le gouvernement national actuel, dont les politiques peuvent mettre en péril leurs intérêts particuliers.

Au Nicaragua, comme en Colombie, les militants des droits de l'homme et les dirigeants syndicaux continuent à sacrifier leur vie pour la défense des droits de l'homme, pour des emplois plus nombreux et décents, pour une amélioration des revenus pour la majorité de la population, pour défendre la production et le développement national et pour assurer la consolidation de la paix, seule condition garantissant le progrès et le bien-être des populations. Laissons au peuple du Nicaragua la possibilité de construire son propre avenir et de répondre ainsi dûment aux demandes qui lui sont faites.

Membre gouvernementale, Etats-Unis – Nous sommes préoccupés par la profonde crise politique et sociale que connaît le pays depuis les manifestations qui ont commencé au mois d'avril 2018. Notamment, nous jugeons préoccupantes les graves allégations de violence, stigmatisation et ingérence contre les employeurs et les travailleurs dont fait état le rapport du HCDH sur les manifestations de 2018. Plus particulièrement, une vague sans précédent d'occupations illégales de terres privées par des groupes progouvernementaux, des attaques dont auraient fait l'objet des entreprises, des représailles à l'encontre de fonctionnaires, dont le licenciement de médecins, infirmières et personnel administratif pour avoir prodigué des soins à des

personnes blessées lors des manifestations ainsi que le licenciement d'enseignants et professeurs qui auraient pris part à ces manifestations. Nous notons que peu d'informations sont disponibles actuellement à ce sujet. Par exemple, quelles mesures ont été prises face à ces allégations et à ces mesures de représailles? Quelles sont les actions envisagées pour prévenir de telles violations? Nous engageons le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour respecter les normes internationales du travail, notamment par le biais d'une coopération étroite avec le BIT et les partenaires sociaux. A cette fin, nous encourageons vivement le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Membre travailleur, Panama – Nous tenons tout d'abord à dire que nous déplorons les événements qui sont survenus dans la République du Nicaragua au mois d'avril de l'année dernière. Des scènes terrifiantes de personnes brûlées vives ne doivent plus jamais se produire. Et les individus qui en sont responsables, d'après ce que nous savons, ont commencé à répondre devant la justice de leurs actes barbares.

Dans les organes de l'OIT, tels que cette commission, il convient d'appeler à la paix du peuple nicaraguayen, à la fin de la crise générale qui règne depuis l'année dernière. Le dialogue social qui, grâce aux efforts déployés a commencé à s'instaurer, a permis d'avancer un peu dans cette voie. Nous pouvons, nous aussi, mentionner le processus de reconstruction de la paix et de réconciliation entre les Nicaraguayens mis en œuvre après les faits regrettables dont il a été fait état. Ce dialogue entre les parties, engagé par ailleurs sous les auspices d'organisations internationales, a donné lieu à l'établissement de 1 500 groupes de travail pour la paix, et il est prévu d'en établir 5 000 dans chaque région du pays pour répondre à la diversité des problèmes auxquels se heurte le pays, notamment la situation liée aux événements de l'année dernière.

Le processus de rétablissement de la stabilité économique et sociale est à l'œuvre et il ne fait aucun doute qu'il commence à porter ses fruits. Ne serait-ce que ce mois-ci, la loi d'amnistie a été approuvée pour toutes les parties au conflit qui a surgi l'année dernière. Cela doit sans nul doute permettre au dialogue d'avancer.

Ce dialogue se base sur la mise en œuvre de politiques sociales, la création d'emplois, le logement, la santé, l'eau potable, l'éducation, voire la réforme de l'Etat.

Les accords conclus dans le cadre de la table ronde de dialogue permettent à court terme aux parties de poursuivre toute politique en faveur de la paix au Nicaragua.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Nous prenons la parole à propos d'un cas atypique pour cette commission, où est analysé le respect par le Nicaragua des dispositions de la convention dans un contexte de crise et une situation d'après-crise sur le plan politique et social. Nous soulignons cet aspect car il est primordial et parce qu'il se produit de nouveau et se reproduira dans les Amériques, en Asie, en Afrique, ou dans les pays centraux.

Un pays, pour des raisons diverses, politiques, économiques, de nature structurelle ou conjoncturelle, pour des raisons liées à sa politique interne, ou sous l'effet de politiques externes, pour des raisons régionales, voire sous l'effet de crises économiques internationales, peut subir une grave crise interne, ayant des conséquences néfastes pour son économie et, partant, des effets immédiats sur les budgets publics et sur le degré de couverture de ses politiques sociales.

Face à cette situation, la communauté internationale ne peut rester indifférente, les organismes internationaux, les acteurs sociaux ne peuvent pas rester indifférents, et nous devons nous engager, cela ne fait aucun doute. La forme de notre engagement se heurte au défi du respect absolu de l'autonomie des peuples et de la compréhension des décisions populaires souveraines.

D'où les questions que nous nous posons dans le cadre de ce débat: quel doit être le rôle de la communauté internationale et de l'OIT elle-même? S'agit-il de juger les faits? D'appliquer des sanctions? De prendre position en faveur d'un secteur ou d'un autre? D'influer sur la politique interne?

Non, certainement pas. Le rôle de la communauté internationale doit être de participer à la recherche de la paix, de jouer un rôle de médiateur pour parvenir à un consensus, d'apporter une aide directe, de proposer des solutions et, poussant l'analyse un peu plus loin, la communauté internationale doit aussi, selon nous, apporter son aide à travers des moyens économiques concrets, le financement du développement, pour la mobilisation durable du secteur public et privé, contribuant à la garantie du respect des normes de politiques sociales en faveur de ceux et de celles qui sont les plus démunis et qui ne peuvent attendre.

Effectivement, en avril 2018, la crise qui a éclaté au Nicaragua a fait un grand nombre de victimes, dans les deux camps qui s'opposaient, et ses effets ont pesé sur l'activité économique. En témoigne ce qui s'est passé dans les universités qui ont été assiégées, saccagées, les équipements étant détruits et les cours annulés.

Le mouvement ouvrier aspire à la paix au Nicaragua et demande le respect de son autonomie et de la volonté du peuple qui s'est exprimée de manière démocratique. Aidons le Nicaragua maintenant, avec davantage de ressources et moins de discours, en privilégiant la concorde et non la dissidence, en s'efforçant avant tout de répondre aux besoins des personnes pour lesquelles il est urgent de garantir les droits consacrés dans les normes de l'OIT en matière de politique sociale. Ne nous servons pas des problèmes du Nicaragua, ou de tout autre pays, comme prétexte à des discussions idéologiques. On ne fait pas avancer la paix et la protection sociale en bloquant le financement externe d'un pays, en soumettant son commerce extérieur à des conditions, et en harcelant le gouvernement, ni en levant un doigt accusateur, confortablement installés dans un fauteuil dans un pays central.

Beaucoup de choses ont changé dans le monde entre 1919 et 2019, mais il y a quelque chose qui n'a pas changé, comme le dit la Déclaration de Philadelphie: «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous» et encore «une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale».

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela remercie la représentante gouvernementale pour sa présentation des efforts accomplis pour se conformer à la convention n° 117. Il ressort que le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale met en œuvre la politique de sécurité et de souveraineté alimentaire de façon intégrale, aux fins de remplir les objectifs et buts du Programme national de développement humain, les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et les objectifs de développement durable (ODD). Nous saluons les progrès réalisés par le gouvernement du Nicaragua pour éradiquer la pauvreté générale et extrême, ainsi que la mise en œuvre de politiques et de lois qui favorisent et garantissent les droits du travail. Il convient de souligner que de nouvelles organisations syndicales ont été enregistrées qui participent activement à la négociation collective du secteur public et privé. Nous notons avec satisfaction que l'inspection du travail protège efficacement les travailleurs, évitant toute forme de discrimination, protégeant les enfants, les adolescents, les personnes souffrant de handicap, les femmes et les peuples autochtones, et que l'éducation gratuite est garantie.

Nous estimons que cette commission devrait prendre en compte les aspects positifs qui ressortent des explications apportées par le gouvernement du Nicaragua. Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela espère

que les conclusions de cette commission, issues de ce débat, seront objectives et équilibrées, loin de tout intérêt politique contraire au gouvernement du Nicaragua

Membre gouvernementale, Canada – Le Canada remercie le gouvernement du Nicaragua pour les informations détaillées qu'il a fournies. Le Canada reconnaît par ailleurs les bons résultats que le Nicaragua a enregistrés ces dernières années pour améliorer le niveau de vie dans le pays. Pour autant, une grande partie des gains obtenus pourrait être perdue du fait de la détérioration de la situation des droits de l'homme depuis avril 2018 et des effets sur l'économie du pays. Le Canada reste très préoccupé face à la situation très difficile sur le plan social et politique. Nous partageons également les préoccupations de la commission d'experts concernant le respect de la convention par le Nicaragua, dont l'objectif principal est d'assurer le bien-être d'une population.

En particulier, le Canada prend note de la perte récente de plus de 17 pour cent d'emplois dont il est fait état dans l'économie formelle; de pertes importantes au sein de l'économie informelle; du nombre croissant de personnes passant sous le seuil de la pauvreté; des attaques signalées contre des entreprises; des réductions des dépenses sociales dans le domaine de la santé, du logement, de la justice et de l'éducation; du refus de soins médicaux à des personnes ayant participé aux manifestations en 2018 et du licenciement de personnes ayant offert de fournir ces soins; du grand nombre de travailleurs qui émigrent à cause de la pauvreté, des inégalités et de l'exclusion sociale; et du manque supposé de mesures destinées à soutenir l'accès aux institutions financières et à promouvoir les compétences financières, notamment parmi les femmes. Autant de facteurs ayant un impact négatif important sur la situation sociale et les conditions de vie d'une population.

Le Canada craint que, si la situation continue à se dégrader, des effets importants et à long terme se feront sentir sur le développement socio-économique, la sécurité et la stabilité du Nicaragua.

A cet égard, et rappelant les recommandations que le Canada a faites en début d'année dans le cadre de l'examen périodique universel, le Canada demande au gouvernement du Nicaragua de prendre sans délai les mesures suivantes:

- poursuivre la mise en œuvre de mesures destinées à améliorer le bien-être et le niveau de vie de tous les Nicaraguayens, et notamment les groupes en situation de vulnérabilité, en tenant compte des besoins essentiels tels que l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins de santé et l'éducation;
- assurer des conditions de travail décent pour tous les travailleurs, et notamment pour les travailleurs migrants contraints de chercher du travail loin de chez eux;
- protéger les salariés et les producteurs indépendants en soutenant l'accès aux institutions financières, y compris les coopératives d'épargne et de crédit, et en promouvant l'acquisition de compétences financières; et
- se prévaloir de l'assistance technique du BIT dans la poursuite de ces objectifs.

Le Canada, qui collabore depuis longtemps avec la population nicaraguayenne dans le but de renforcer le développement économique, de réduire la pauvreté et d'accroître la sécurité, demeure résolu à poursuivre dans cette voie, notamment en soutenant les efforts du Nicaragua visant à mettre en œuvre et à respecter les principes de la convention.

Membre employeur, Honduras – Nous sommes préoccupés de voir que la crise sociopolitique à laquelle le Nicaragua est confronté résulte des politiques adoptées par le gouvernement. Ceci a mis en péril les droits économiques et sociaux des citoyens, comme le droit au travail, à la santé, à l'éducation, à l'alimentation et à la création d'entreprises,

provoquant une récession économique qui décourage et éloigne les investissements et, en conséquence, prive de toutes perspectives les citoyens nicaraguayens, entraînant la diminution du niveau de vie de la population, notamment des plus vulnérables.

Sur la base des informations fournies par la FUNIDES, à la fin de l'année 2019, 9 pour cent des Nicaraguayens vivaient dans l'extrême pauvreté, 21 pour cent dans la pauvreté générale, mais pas extrême, et 21 pour cent en situation de vulnérabilité. Autrement dit, si la crise sociopolitique que connaît le pays se généralise, la moitié de la population pourrait basculer dans la pauvreté.

Ces chiffres déplorables, qui compromettent les droits sociaux et économiques des personnes et des entreprises, sont le résultat d'une série de mesures adoptées par le gouvernement, notamment la hausse du prix de l'énergie, la réforme de la sécurité sociale, les réformes fiscales, le manque de financement et la hausse du taux d'intérêt du crédit disponible, la hausse des pertes de change, l'augmentation du prix des carburants, la migration de la main-d'œuvre, la réduction de l'offre de main-d'œuvre dans les zones productives, le faible niveau des prix internationaux des produits agricoles et l'incertitude qui règne dans le secteur agricole. Autant de preuves d'une violation claire des dispositions de la convention en ce qui concerne ses principes généraux. Selon l'article 1, toute politique doit tendre en premier lieu au bien-être et au développement de la population ainsi qu'à encourager les aspirations de celle-ci vers le progrès social. La plainte formulée dans le cadre de cette convention tient au fait que le Nicaragua ne cherche plus à mettre en œuvre des politiques sociales qui tendent à améliorer l'action sociale de tout pays, à savoir l'emploi.

Nous condamnons en outre les actes illégaux, à savoir l'intimidation, la menace, la répression et les saisies injustifiées de marchandises importées qui sont dénoncées par le COSEP, organe représentatif des employeurs du Nicaragua.

Nous engageons le gouvernement du Nicaragua à prendre de façon urgente les mesures nécessaires pour créer des conditions de vie dignes pour les citoyens nicaraguayens et à garantir le droit à la libre entreprise au Nicaragua.

Membre gouvernementale, Cuba – Ma délégation souhaite attirer l'attention sur les éléments apportés par le gouvernement du Nicaragua. Le fait que la croissance économique durable se soit traduite par un recul du coefficient d'inégalité et par une réduction de la pauvreté témoigne de l'engagement du Nicaragua en faveur de la justice sociale.

Nous constatons que le gouvernement a consacré des ressources pour développer les infrastructures sociales et rétablir les droits au travail et à la sécurité sociale, à la santé et à l'éducation, et des subventions aux services de base à la population. On peut également se féliciter qu'il ait promulgué des normes juridiques qui reconnaissent, protègent et garantissent les droits du travail, ainsi que les droits des personnes souffrant d'un handicap et autres groupes de la population. Par ailleurs, divers programmes sociaux mis en œuvre ont pour but de protéger la population et d'améliorer ses conditions de vie.

Tous les progrès économiques et sociaux que le gouvernement du Nicaragua a accomplis et dont il a été fait état ici ont été réalisés malgré les attaques de diverses natures dont le gouvernement est la cible. A cet égard, ma délégation rejette l'approche punitive, les pratiques sélectives et la manipulation politique des organes de contrôle de l'Organisation tout en avertissant que cette approche pourrait saper la crédibilité de cette commission et compromettre l'esprit de coopération.

Membre travailleur, Cuba – Les arguments présentés contre la République du Nicaragua démontrent, une fois de plus, que les agressions extérieures, l'incitation au chaos interne, les motivations politiques liées à des intérêts exté-

rieurs et individuels n'engendrent que souffrance des populations, déstabilisation et recul par rapport aux avancées sur le plan social et du travail, entre autres fléaux.

Cuba et la République bolivarienne du Venezuela, entre autres pays, ont également été la cible de ces attaques, de blocus économiques, financiers et commerciaux, qui visaient à enrayer les politiques sociales et le développement de nos pays, à dissuader les travailleurs de poursuivre les efforts entrepris pour construire nos nations et à stimuler l'exode de la main-d'œuvre.

De toute évidence, les éléments politiques que comporte ce cas sous-estiment entièrement les aspects techniques qui pourraient intervenir et qui ne sont pas en conformité avec les dispositions de la convention.

Le Nicaragua, depuis plus de quarante ans, s'emploie à mettre en œuvre les programmes de développement social à travers des plans nationaux et d'intégration régionale dans le but d'élever le niveau de vie de sa population, de promouvoir l'inclusion sociale et l'intégration sur le marché de l'emploi.

Nombre des arguments qui sont invoqués dans cette discussion relèvent de la compétence du Conseil des droits de l'homme et non de cette commission. Nous sommes entièrement d'accord avec les critères exprimés par le délégué des travailleurs du Nicaragua et nous espérons que cette commission les prendra en considération dans les conclusions qu'elle rendra concernant ce cas, pour lequel nous ne voyons aucune raison valable de l'inclure dans la liste des 24 cas soumis à examen.

Membre gouvernemental, Honduras – La délégation du Honduras apporte son soutien à la République sœur du Nicaragua. Nous prenons note des mesures que prend le gouvernement du Nicaragua pour appliquer la convention, pour mettre en œuvre des politiques publiques au moyen de programmes socio-économiques en faveur de groupes de femmes et de groupes de population vivant dans les zones rurales, conformément au Plan national de développement humain 2014-2018. Nous nous félicitons que ce plan couvre également des droits fondamentaux comme, par exemple, l'éducation gratuite à tous les niveaux et un modèle global de santé familiale et communautaire, ainsi que la garantie de la sécurité sociale. Nous notons avec satisfaction les efforts déployés par le Nicaragua et les résultats obtenus en matière d'égalité entre hommes et femmes et les garanties dont les femmes bénéficient ainsi que leur participation plus large. En matière de migration de la main-d'œuvre, nous soulignons l'importance de la protection et de la promotion des droits du travail des travailleurs migrants, qui sont les piliers de la mise en œuvre de programmes de migration ordonnée et temporaire. Enfin, le Honduras encourage le gouvernement du Nicaragua à poursuivre la mise en place de mécanismes institutionnels conformes à l'esprit de la convention en se fondant avant tout sur le dialogue social et le consensus tripartite.

Membre travailleur, République bolivarienne du Venezuela – La délégation des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela soutient pleinement les efforts consentis par le gouvernement du Nicaragua, dans le cadre de la Stratégie de partenariat 2018-2022, pour réduire la pauvreté et promouvoir la prospérité pour les Nicaraguayens, avec la volonté claire et précise de respecter la convention n° 117.

Le Nicaragua, tout comme la République bolivarienne du Venezuela, souscrit à l'agenda national qui est de répondre aux besoins essentiels de la population, grâce à des politiques qui permettent une juste répartition sociale de la richesse produite par les entreprises privées ou publiques, la création d'emplois plus nombreux et meilleurs, la satisfaction des besoins essentiels de la population, la création de programmes de sécurité sociale, accordant une attention particulière aux groupes en situation de vulnérabilité que

sont les communautés autochtones, les jeunes, les personnes d'ascendance africaine et les paysans.

Nous ne comprenons pas pourquoi figurent dans les cas examinés par la commission des pays comme le Nicaragua qui est loin d'être un gouvernement ne respectant pas les conventions de l'OIT. Dans notre continent latino-américain, nous sommes confrontés à l'ingérence flagrante de l'impérialisme, qui porte un nom et a une situation géographique précise, et qui en alliance avec les employeurs n'a pas honte de confesser publiquement devant le monde entier que son objectif est de s'emparer des richesses et des potentiels de croissance et de développement économique de nos pays. N'oublions pas que le Nicaragua est potentiellement le siège d'un canal interocéanique d'importance stratégique pour l'ensemble du commerce et pour tous les peuples du monde. De ce fait, l'empire recourt au blocus, au boycott commercial contre nos pays pour faire plier le peuple et provoquer des actes de violence comme ceux qui ont été largement décrits dans cette enceinte.

Les employeurs prétendent utiliser cette tribune internationale tripartite comme instrument d'ingérence. Les employeurs cherchent à politiser chaque fois un peu plus l'action du Bureau pour combattre les gouvernements révolutionnaires qui défendent les travailleurs et qui appliquent scrupuleusement les normes et les conventions. Comme c'est le cas pour le Nicaragua, les employeurs attaquent la République bolivarienne du Venezuela qui fait actuellement l'objet d'une commission d'enquête, qui a été demandée par les employeurs et un groupe de gouvernements latino-américains, alors que, ce qui ne manque pas d'ironie, ces employeurs ne reconnaissent pas le gouvernement du Venezuela, mais demandent que l'OIT impose un dialogue avec un gouvernement qu'ils ne reconnaissent pas.

Nous alertons le Bureau contre ces intentions funestes des employeurs agissant de concert avec le gouvernement impérialiste et d'autres gouvernements de la sous-région. Le Nicaragua, tout comme le Venezuela, s'efforce de bâtir une société juste, attachée à la paix. Il est véritablement déplorable qu'à l'occasion du centième anniversaire de l'OIT certains cherchent à appliquer de vils processus de criminalisation de gouvernements qui œuvrent au bien-être des travailleurs et des travailleuses.

Membre gouvernemental, Mexique – Au nom du gouvernement du Mexique, nous remercions les informations sur les mesures adoptées par le Nicaragua pour répondre aux commentaires formulés par la commission d'experts. Pour le Mexique, l'objectif d'une politique sociale efficace est d'assurer le bien-être des personnes et la cohésion des sociétés. Ce bien-être requiert une action résolue de l'État pour concevoir des stratégies permettant un développement qui remédie aux inégalités et aux injustices sociales et favorise la croissance économique durable grâce à l'amélioration de la santé publique et de la sécurité sociale, de l'alimentation, du logement, de l'éducation, des possibilités d'emploi, des conditions de travail et de la hausse des salaires.

Concernant le cas examiné, le Mexique reconnaît la volonté du gouvernement du Nicaragua de fournir davantage d'informations pour répondre aux commentaires formulés par la commission, notamment sur les mesures qu'il a mises en œuvre pour assurer l'amélioration du niveau de vie de la population du Nicaragua, plus particulièrement en ce qui concerne les groupes en situation de vulnérabilité, tels que les femmes, les jeunes, les personnes atteintes d'un handicap, les petits producteurs pratiquant une agriculture de subsistance, les communautés autochtones et les personnes d'ascendance africaine.

Le gouvernement du Mexique souligne que le Nicaragua a déclaré adopter des mesures visant à ce que les conditions de travail des travailleurs migrants prennent en compte les besoins de leur famille. Établir un cadre de migration de la main-d'œuvre axé sur les droits de l'homme et le travail

décent est une étape fondamentale pour garantir le plein respect des droits en la matière, raison pour laquelle nous saluons les progrès accomplis dans un domaine aussi important pour notre région.

En dernier lieu, le gouvernement du Mexique prend acte de la volonté du gouvernement du Nicaragua de trouver des mécanismes efficaces de collaboration avec le BIT pour donner la suite qu'il convient à ce cas. Nous encourageons le gouvernement du Nicaragua à poursuivre sa collaboration avec cette Organisation pour la mise en œuvre de politiques sociales inclusives au bénéfice du peuple nicaraguayen frère.

Membre gouvernementale, Myanmar – Reconnaisant les efforts déployés par le Nicaragua au service du développement économique et social de son peuple, le Myanmar salue la mise en œuvre du modèle d'alliance entre le gouvernement central, le secteur privé et les travailleurs. Nous nous réjouissons de la volonté affichée par le gouvernement du Nicaragua et des mesures renforcées qu'il a prises pour garantir le droit des femmes de participer à la prise de décisions. Nous saluons également les efforts accomplis par le Nicaragua pour promouvoir l'accès de tous aux soins de santé et pour renforcer le droit à la santé par le biais d'un modèle de santé familial et communautaire. Nous saluons le Plan d'éducation 2017-2021 qui garantit l'éducation gratuite pour tous. Nous saluons également les efforts du gouvernement destinés à promouvoir et à protéger les droits du travail en cherchant à renforcer le tripartisme, les libertés syndicales, et les partenariats entre le gouvernement, les travailleurs et les employeurs. Compte tenu de ces résultats positifs, notamment dans les domaines de l'éducation, de la santé, des droits des femmes et des droits du travail, nous espérons que le cas du Nicaragua sera un cas de progrès s'il devait être examiné la prochaine fois.

Membre gouvernemental, Fédération de Russie – Nous tenons à remercier le représentant du gouvernement du Nicaragua pour les informations sur les mesures qui ont été prises pour se conformer aux dispositions de la convention et sur les objectifs poursuivis dans le domaine de la politique sociale. Il est clair que le gouvernement s'efforce de lutter contre la pauvreté et d'améliorer l'économie, et il faut qu'il poursuive dans cette voie pour venir à bout de la grave crise sociale que connaît le Nicaragua. Le succès de tels efforts dépend de la capacité du gouvernement à se conformer pleinement aux dispositions de la convention. La stabilité sociale du pays, à terme, en dépend aussi.

Nous saluons l'ensemble de mesures que le gouvernement met en œuvre dans le domaine des relations de travail et le Programme national de protection des familles et des femmes. Le renforcement du Programme d'éducation nationale a déjà porté ses fruits et ces mesures positives sont allées de pair avec des réformes de la législation ainsi qu'avec des améliorations de l'administration et des tribunaux. Nous apprécions vivement la contribution technique du BIT en la matière et espérons qu'elle se poursuivra.

Membre gouvernemental, Bélarus – Le Bélarus souhaite remercier la délégation du Nicaragua pour les informations fournies. L'amélioration des conditions de vie est au centre des efforts que doit déployer un pays, et ces efforts ne peuvent pas être limités dans le temps, notamment en cas de situation économique difficile. Nous saluons donc les mesures d'accompagnement que le gouvernement du Nicaragua a prises pour assurer le développement social, en particulier pour les groupes vulnérables de la population. Nous tenons à souligner la disposition du gouvernement à coopérer de manière constructive avec le BIT, notamment l'invitation adressée à l'Organisation de visiter le pays, et nous demandons à l'Organisation de soutenir le pays par le biais du dialogue social dans le plein respect des principes de la Charte des Nations Unies. Nous sommes conscients qu'un partenariat avec le Nicaragua est nécessaire dans le contexte plus large de la réalisation des ODD.

Membre gouvernemental, Etat plurinational de Bolivie – L'Etat plurinational de Bolivie remercie le gouvernement du Nicaragua pour les statistiques fournies, ainsi que pour les informations détaillées communiquées concernant les efforts déployés et les résultats obtenus à la faveur de la politique sociale qu'il poursuit.

Nous saluons le recul de la pauvreté et le fait que le taux moyen de la croissance économique soit supérieur à celui de l'économie mondiale. Nous saluons également le recul de la mortalité maternelle, fruit du modèle de santé familiale et communautaire. Dans le domaine de l'éducation, nous apprécions à sa juste valeur les efforts du gouvernement du Nicaragua pour garantir le droit de l'homme à une éducation gratuite pour tous. A plus forte raison si l'on tient compte de la vision du monde et des langues propres aux différents peuples autochtones et d'ascendance africaine.

Nous encourageons donc le gouvernement du Nicaragua à continuer de renforcer ses politiques sociales en faveur des groupes en situation de vulnérabilité.

Représentante gouvernementale – Le Nicaragua attache une grande importance à sa politique extérieure et à la communauté internationale, à ses engagements internationaux et à ceux que nous avons contractés au titre des diverses conventions de l'OIT que nous avons ratifiées. Cela dit, je tiens à souligner que le gouvernement du Nicaragua fait preuve d'objectivité concernant les événements du 18 avril, comme en témoigne le fait que le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale ait récemment mis en œuvre tous les accords de la table ronde de dialogue, y compris la libération des citoyens qui avaient été privés de liberté pour avoir compromis la stabilité économique, politique et juridique et mis en péril la stabilité psychologique des familles nicaraguayennes. Cette remise en liberté fait suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 996, loi d'amnistie qui, après sa publication dans le *Journal officiel*, accorde, comme il convient, le pardon pour tous les actes commis par tous les citoyens qui ont pris part aux événements survenus sur le territoire national, à partir du 18 avril 2018.

Il convient aussi de signaler que 1 594 commissions de réconciliation, justice et paix ont été établies dans l'ensemble du Nicaragua, qui opèrent aux niveaux départemental, national et municipal, et sur la côte caraïbe nord et sud. Ces commissions ont été créées pour s'occuper des personnes, familles et communautés qui ont été victimes de la tentative avortée de coup d'Etat. Des réunions de travail au niveau de la communauté ont été organisées pour étudier, analyser et participer au plan de travail du gouvernement de réconciliation et d'unité nationale en vue de consolider la stabilité et la paix au Nicaragua, en coordination avec les institutions gouvernementales et les responsables religieux, prévoyant des mesures d'accompagnement pour aider à surmonter le ressentiment, le deuil, les sentiments de perte et la douleur. C'est dans ce but que les commissions mènent des actions qui contribuent à renforcer la culture de la fraternité chrétienne, la rencontre et la compréhension. Le plus important est que ceux qui participent aux commissions, assurant leur mise en place et leur fonctionnement, sont des familles, éducateurs, responsables de la santé, personnalités locales, communautaires et religieuses, jeunes, délégués de la parole, diacres ou diacresses, pasteur(e)s, entre autres.

S'agissant des travailleurs migrants, à travers les coordinations tant nationales que bilatérales, 28 452 travailleurs migrants nicaraguayens ont pu, de manière réglementée et ordonnée, se rendre au Costa Rica (mais pas uniquement dans le contexte du 18 avril, des migrations ayant déjà eu lieu pour des raisons d'emploi ou d'autres motifs). Dans le cadre des différents cycles agricoles de 2006 jusqu'en 2018, un grand nombre de personnes sont allées travailler dans le secteur agricole en général ou dans celui de la construction. Ces migrations ont été réalisées grâce à la coordi-

nation des institutions compétentes en la matière, notamment, et c'est logique, la Direction générale des migrations et des étrangers et les ministères du Travail des deux pays, ainsi que la Direction générale consulaire du ministère des Relations extérieures du Nicaragua. En majorité, les travailleurs qui émigrent dans le cadre de la procédure bilatérale sont des hommes, étant donné que les activités demandées se situent dans le secteur agricole: canne à sucre, melons et ananas. A signaler toutefois que le Nicaragua n'a jamais souhaité que ses ressortissants émigrent vers d'autres pays.

Le Nicaragua s'est distingué pour ses taux de croissance économique supérieurs au taux moyen des pays d'Amérique latine et des Caraïbes.

Quant à la réforme fiscale, le gouvernement a fait tout son possible pour qu'elle soit la plus équilibrée possible, la plus technique et harmonieuse possible, pour qu'elle soit conforme ou en phase avec la réalité nationale de notre pays. Cela étant, il faut souligner que les budgets sociaux ne peuvent en aucun cas être touchés, et qu'ils sont garantis dans leur totalité, comme c'est le cas depuis que nous sommes arrivés au pouvoir en 2007.

Je tiens également à souligner que le gouvernement compte parmi ses programmes phares, vu que l'on a évoqué le manque de crédit pour les petites entreprises, le programme «Usure zéro», qui s'applique au niveau national et généralement à toutes les femmes: un nombre considérable de crédits ont été accordés dans le domaine de la production et du commerce à 2 691 personnes et 820 groupes solidaires, dans 86 municipalités du pays, en ce qui concerne l'année 2019.

En mai de cette année, le gouvernement a présenté, par le biais du ministère de l'Agriculture, le Plan de production national, qui couvre 13 domaines d'action, dont la promotion des investissements, les ressources hydriques, les systèmes phytosanitaires et les politiques de promotion des activités productives. Des mesures d'accompagnement extraordinaires ont été adoptées par ailleurs au profit de quelque 70 000 familles productrices, pour le début du cycle agricole 2019-20, pour augmenter la production et, de ce fait, la productivité au niveau national. La production n'a cessé de croître, de manière soutenue, augmentant en termes absolus de 76 pour cent, tant dans la production animale qu'agricole. Nous avons atteint un niveau d'approvisionnement permettant de faire face à la consommation nationale, qui garantit la sécurité alimentaire des familles nicaraguayennes.

Le ministère de l'Éducation procède à une évaluation de l'état nutritionnel et à un recensement scolaire: à ce jour 176 702 enfants ont déjà été pesés et mesurés, sur un nombre total de 1 600 000 enfants, ce qui représente un progrès de 11 pour cent. Nous poursuivons bien évidemment ces travaux pour achever ce recensement dans le délai fixé.

Concernant les commentaires sur la prétendue situation grave des droits de l'homme qui règne dans mon pays, l'État du Nicaragua a présenté, le mois dernier, devant le Conseil des droits de l'homme, son troisième rapport périodique universel, et j'invite toutes les parties intéressées à en prendre connaissance, à lire et à étudier ce rapport qui sera présenté à la 42^e session du Conseil des droits de l'homme.

Quant à d'autres commentaires sur l'occupation de terres, il serait capital que des preuves soient apportées car on nous parle d'«occupation de terres», mais on ne nous montre aucune preuve, de quelque type que ce soit, permettant d'appuyer une telle affirmation.

Par ailleurs, je pense qu'il est très important de préciser à propos des réductions de personnel dans certaines entreprises, que l'État du Nicaragua, l'administration publique du Nicaragua, n'a cessé de travailler durant toute l'année 2018 et jusqu'à ce jour et qu'aucun travailleur ou travailleuse n'a été licencié pour motif politique.

Je tiens à préciser que oui, des licenciements ont bien eu lieu, bien sûr, mais, si certains en ont parlé – des représentants des employeurs –, ces licenciements ont eu lieu mais ce sont les entreprises privées qui ont procédé à des licenciements, à des réductions de personnel, mais pas le gouvernement, et il faut comprendre le déroulement des faits, l'origine de ce qui s'est passé à partir du 18 avril.

Notre gouvernement n'épargne aucun effort pour faire reculer, jour après jour, le chômage et assurer la stabilité de l'emploi, ce à quoi nous nous sommes engagés dans les accords conclus récemment dans le cadre des négociations, la participation des travailleurs et des travailleuses devant être assurée dans la gestion du développement dynamique des entreprises. C'est pourquoi notre gouvernement a déclaré que le Nicaragua ne souhaite pas que ses ressortissants émigrent pour quelque motif que ce soit. Et, dans le cadre de ces accords, un plan a été élaboré, déjà mis à exécution, le plan de retour volontaire des Nicaraguayens qui vivent à l'étranger, qui sont partis à cause des faits violents qui ont éclaté en 2018, en liaison avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), plan qui apporte toutes les garanties constitutionnelles et de sécurité, car le Nicaragua continue à être l'un des pays, sinon le pays le plus sûr d'Amérique centrale, afin que les personnes qui sont parties dans ce contexte, en raison des actes de violence qui ont éclaté le 18 avril, puissent être dûment réintégrées.

Je veux mentionner pour conclure, car c'est d'une importance primordiale pour nous, la nécessité d'une collaboration étroite avec les travailleurs. Ceci est très important, et c'est pourquoi nous nous efforçons de garantir et de renforcer le travail tripartite, avec les travailleurs, avec le gouvernement et avec la représentation des employeurs.

Pour conclure, nous réaffirmons notre volonté d'éliminer tout acte de violence, car c'est ainsi que nous pourrions consolider la paix qui est l'objectif commun permettant de garantir le travail et d'assurer l'éradication de la pauvreté pour les familles nicaraguayennes.

J'invite de nouveau l'Organisation internationale du Travail à se rendre au Nicaragua pour témoigner que la paix et la tranquillité ont été rétablies. Travaillant tous en paix, nous efforçant tous de nous organiser pour produire davantage, pour accroître la productivité, pour faire en sorte que l'éducation soit assurée, que la santé de la famille des travailleurs continue à s'améliorer – nous avons récemment acquis un équipement de détection du cancer que nous n'avions pas. Progresser, car c'est ainsi que les politiques sociales avancent dans notre pays, aller de l'avant et garantir que les familles, toutes les familles sans discrimination aucune, vivent en paix, travaillent en paix et se développent en paix.

Je tiens à préciser que quelqu'un a dit, car cela figure dans mes observations, que n'étaient pas présentes ou représentées les organisations d'employeurs les plus représentatives. Les organisations d'employeurs représentatives sont bien là, le Nicaragua compte des organisations qui représentent 76 voire 80 pour cent et qui incluent les micro, petites et moyennes entreprises, et cela nous sommes en droit de l'affirmer.

Dix-neuf chambres sont membres du CONIMIPYME, les entreprises affiliées aux chambres du CONIMIPYME sont 30, et 545 dans d'autres chambres que nous avons mentionnées auparavant.

Membres employeurs – Toutes les personnes présentes ici, ou la majorité d'entre elles, connaissent le principe de la primauté de la réalité dans le domaine du droit du travail; c'est un principe de base qui nous permet de comprendre, d'apprécier, éventuellement de résoudre une situation. Les faits tels qu'ils se sont produits sont ce à quoi nous devons nous attacher.

Il nous semble que la réalité que nous a présentée le gouvernement n'est pas celle dont rendent compte les rapports. Ce n'est pas celle que notre organisation sœur au Nicaragua, le COSEP, nous montre. Il est bon d'avoir des opinions différentes, mais il n'est sans doute pas bon d'avoir des chiffres différents. Nier, ignorer ce que disent les rapports, le rapport de la commission d'experts, le rapport du HCDH, n'aidera en rien, selon nous, à régler la situation. Le fait est que le cas présent se situe dans un contexte où il est évident que le gouvernement du Nicaragua est confronté à des défis considérables et qu'il doit les relever de manière urgente. L'augmentation de la pauvreté au Nicaragua est un problème qui mérite toute notre attention et qui est particulièrement important eu égard aux objectifs que fixe la convention qui nous occupe et également aux objectifs et aux cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

La problématique que nous avons abordée aujourd'hui est en lien direct avec l'objectif 1, Élimination de la pauvreté, l'objectif 8, Travail décent et croissance économique, et l'objectif 10, Réduction des inégalités. C'est pourquoi le gouvernement du Nicaragua devra mettre en pratique et renforcer sans délai aux niveaux national, provincial et local, les mécanismes et mesures propres à éradiquer la pauvreté extrême et à favoriser la résilience des pauvres et des personnes qui se trouvent en situation de vulnérabilité. Le gouvernement du Nicaragua devra garantir de manière urgente la création de cadres normatifs solides, en consultation avec les acteurs sociaux les plus représentatifs, libres et indépendants, sur la base de stratégies de développement en faveur des pauvres, afin de stimuler les investissements dans des mesures destinées à éradiquer la pauvreté. Pour ce faire, le gouvernement du Nicaragua devra également travailler en étroite collaboration avec les acteurs déjà mentionnés pour atteindre les buts de l'objectif 8, Travail décent et croissance économique. Assurer la croissance économique, le plein emploi, l'emploi productif et le travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes atteintes d'un handicap, sont des objectifs d'une importance capitale dans la lutte contre la pauvreté, et ce d'autant plus si, d'après les informations que nous avons mentionnées, la crise sociopolitique qui frappe le pays devait se prolonger, la moitié de la population pouvant à la fin de 2019 basculer dans la pauvreté.

Une stratégie et des politiques permettant d'atteindre de manière rapide ces objectifs, ne seront possibles, avant tout, qu'en garantissant les droits fondamentaux de tous les citoyens et avec la participation des partenaires sociaux les plus représentatifs, libres et indépendants par le biais de leurs organisations les plus représentatives, en tant qu'acteurs importants de la création d'emplois. À cet égard, nous soulignons que la croissance économique tout comme le plein emploi productif et le travail décent comme sources de prospérité ne pourront être atteints que dans un environnement propice au développement des entreprises. À cette fin, nous invitons le gouvernement du Nicaragua à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à travailler de manière conjointe avec les organisations les plus représentatives, libres et indépendantes des employeurs et des travailleurs afin de renforcer les piliers indispensables pour garantir un climat favorable à la création d'entreprises durables, à la promotion de l'entrepreneuriat et au développement des capacités et pour appliquer pleinement les dispositions de la convention. De même, la réduction des inégalités, objectif 10, suppose de garantir l'égalité des chances et de réduire les inégalités de revenus en promouvant des législations, des politiques et des mesures appropriées.

Par ailleurs, concernant la migration liée à la pauvreté que connaît le Nicaragua, il est important de rappeler la cible 10.7 des OMD qui recommande de faciliter la migra-

tion de façon ordonnée, régulière et responsable. Nous encourageons le gouvernement du Nicaragua à continuer à mettre en œuvre des mécanismes de coopération bilatérale et régionale qui lui permettent de garantir des conditions de travail décentes pour les travailleurs migrants et leur famille. Si les efforts que le gouvernement a accomplis à cette fin sont évidents, il doit redoubler d'effort et renforcer les partenariats avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives pour traiter comme il convient le phénomène migratoire. Grâce à l'assistance technique du BIT et à l'appui de la communauté internationale, nous sommes convaincus que le gouvernement du Nicaragua pourra appliquer les recommandations de la commission d'experts et faire progresser le bien-être de la population nicaraguayenne, et améliorer son niveau de vie.

Membres travailleurs – Le groupe des travailleurs prend note des mesures adoptées par le gouvernement pour mettre en œuvre la convention et promouvoir le progrès social à la faveur d'un développement économique durable.

Ces dernières années, les différents programmes et stratégies que le gouvernement du Nicaragua a mis en œuvre ont donné de bons résultats, avec des taux de croissance record. Pour autant, nous pensons que ces programmes doivent être renforcés pour que ces résultats se traduisent par une réduction des inégalités et de la pauvreté dans le pays. Quatre-vingts pour cent de la population, comme nous l'avons déjà dit, est vulnérable et pauvre, et d'importantes lacunes persistent dans la conception et la mise en œuvre de politiques susceptibles d'y remédier le plus rapidement possible.

À la situation de la population nicaraguayenne s'ajoute la récente crise sociale et politique qui a éclaté en avril 2018.

Si nous sommes conscients des efforts déployés par le gouvernement pour amener les parties à s'asseoir autour d'une table et parvenir à une entente et à rétablir la paix au Nicaragua, il n'en reste pas moins que les Nicaraguayens souffrent toujours des conséquences sociales et économiques de la crise. Nous encourageons par conséquent le gouvernement du Nicaragua à poursuivre le dialogue afin de trouver une solution rapide et pacifique à cette crise sociale et politique. Nous invitons le gouvernement du Nicaragua à revoir ses politiques et stratégies en matière de développement humain, étant donné la nécessité impérieuse d'améliorer le niveau de vie de la population. Nous recommandons que ce processus soit mis en œuvre à la faveur de consultations larges et soutenues avec les partenaires sociaux et toutes les parties intéressées, dans le but d'adopter toutes les mesures visant à promouvoir le développement social et économique de la population, toujours dans le respect des principes généraux que consacre la convention.

Si nous notons avec satisfaction l'affirmation de la ministre selon laquelle le budget social ne sera pas réduit, nous engageons le gouvernement du Nicaragua à réexaminer avec soin toute réduction des dépenses publiques, en tenant compte de son impact sur la capacité de l'État à s'acquitter de ses obligations en matière de bien-être et de développement de la population.

Enfin, nous invitons le gouvernement à favoriser des formes volontaires d'épargne et l'obtention de prêts, comme nous l'avons indiqué dans notre première intervention, ainsi que l'acquisition de compétences financières chez les salariés et les producteurs indépendants.

Nous invitons le gouvernement du Nicaragua à informer comme il se doit la commission d'experts de tous progrès réalisés permettant de garantir la mise en œuvre rapide et durable des principes que consacre la convention.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte les informations présentées par le gouvernement et la discussion, la commission demande au gouvernement d'agir en urgence pour:

- s'assurer que les politiques du marché du travail sont menées en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, libres et indépendantes afin de contribuer à réaliser les principes de la convention n° 117, en s'appuyant sur l'assistance technique du BIT;
- s'assurer que les travailleurs migrants et leur famille sont dûment protégés contre la discrimination; et
- élaborer et mettre en œuvre des politiques économiques et du marché du travail solides et durables, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, libres et indépendantes.

La commission encourage le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT. Elle prie le gouvernement de fournir de plus amples informations à la commission d'experts, pour examen à sa session de novembre 2019, sur les mesures prises pour se conformer à la convention n° 117.

Représentante gouvernementale – Nous remercions les gouvernements et les partenaires sociaux pour les observations constructives qu'ils ont formulées lors de l'examen de notre cas. Nous réaffirmons l'engagement de notre pays, en tant que gouvernement de réconciliation et d'unité nationale, à adopter toutes les recommandations possibles. Nous prenons note des conclusions de la commission et la tiendrons informée aussi rapidement que possible.

PHILIPPINES (ratification: 1953)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

Libertés publiques et droits syndicaux

1. *Enquête en cours de la Commission des droits de l'homme sur un cas d'allégation de harcèlement contre plusieurs responsables syndicaux et des militants de la Confédération pour l'unité, la reconnaissance et l'avancement des fonctionnaires (COURAGE)*

Dans un rapport du 19 mars 2019, la Commission des droits de l'homme ¹ de la Région capitale nationale (CHR-NCR) indique que les trois (3) cas ² concernant COURAGE ont reçu une solution tandis que les autres sont toujours à l'enquête. Les trois (3) cas traités par la CHR-NCR contiennent le même dispositif fondé sur la constatation que les droits à la vie privée et à la sécurité des plaignants ainsi que leur droit de recruter ont été violés. Toutefois, les cas traités se ressemblent en ce que l'identité réelle des personnes à l'origine du harcèlement n'a pu être établie par manque de preuves directes. Faute d'éléments probants reliant les suspects aux forces de l'Etat, la CHR-NCR a décidé de clore la procédure tout en maintenant la possibilité de la rouvrir si de nouvelles preuves faisaient surface.

¹ La Commission des droits de l'homme (CHR) est une institution nationale indépendante créée en application de la Constitution des Philippines de 1987, qui a vu le jour le 5 mai 1987 par voie de l'ordonnance gouvernementale n° 163. Elle a pour mission d'enquêter sur des violations des droits de l'homme commises contre des secteurs marginalisés et vulnérables de la société et affectant des droits civils et politiques.

2. *Assassinats de deux dirigeants syndicaux, l'un ayant été abattu par balles devant la Commission nationale des relations du travail (NLRC) à Quezón City*

Edilberto Miralles, 65 ans, président national du Syndicat des travailleurs philippins Kaisahan ng mga Drivers sa R&E (KADRE-UFW), une section locale de R&E Transport, est décédé, abattu par des agresseurs non identifiés qui circulaient à moto le 23 septembre 2016 devant l'immeuble de la NLRC à Quezón City. Le groupe de lutte contre la cybercriminalité de la police nationale philippine (PNP) a publié un agrandissement effectué par la police scientifique des images prises par des caméras de surveillance de la scène du crime. Il s'avère toutefois que les suspects n'ont pu être identifiés clairement parce qu'ils portaient une cagoule, une casquette et un casque, respectivement.

Le 12 avril 2019, l'enquêteur en charge du cas, le PSSG Jerome Dollente, s'est rendu sur le lieu de l'incident pour procéder aux constatations visuelles mais, suivant son rapport, personne n'a pu lui fournir des informations pertinentes sur cet incident. Quoi qu'il en soit, la Direction de la gestion des enquêtes et des détectives de la police nationale (PNP-DIDM) a chargé les services de police de la Région capitale nationale de réexaminer l'affaire pour une éventuelle identification des suspects et de poursuivre l'enquête afin de trouver des témoins et d'identifier les suspects.

A la réunion de l'Organe tripartite régional de surveillance de la Région capitale nationale (RTMB-NCR) du 9 mai 2019, le représentant de la police nationale a indiqué que l'enquête est toujours en cours et qu'ils se sont d'abord concentrés sur son aspect technique (c'est-à-dire l'examen balistique). Il a aussi été précisé que les résultats de l'examen balistique et de correspondance de la pièce récupérée, une (1) douille de calibre 45, ne sont pas encore disponibles.

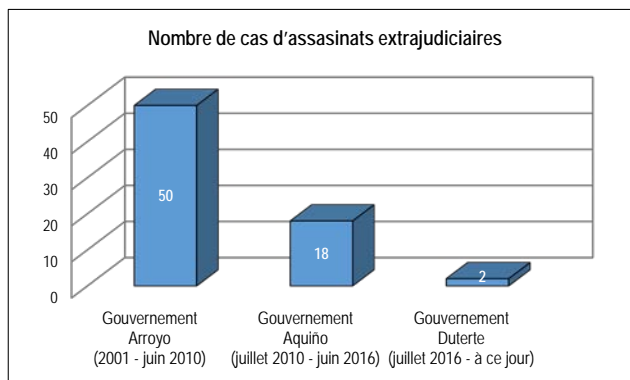
Orlando Abangan, 35 ans, ancien recruteur du Partido ng Manggagawa, a été tué le 17 septembre 2016 au Sitio Lawis, Brgy. Maghaway, Talisay City, à Cebu. Un rapport de la PNP-DIDM communiqué le 3 avril 2019 indique que le bureau régional de police n° 7 a été chargé par le siège de la police nationale de rouvrir l'affaire avant un éventuel classement, afin de convaincre les parents de témoins mineurs et les proches de la victime de témoigner, et de procéder à une enquête approfondie ou à un profilage du suspect Julian Bonghanoy Jr. Par ailleurs, ce cas a été enregistré à la Région VII de la Commission des droits de l'homme (CHR-VII) sous le numéro CHR-VII-2016-0784 (CEB) pour violation du droit à la vie. Dans sa décision, la CHR-VII déclare que l'enquête a révélé que l'assassinat d'Orlando Abangan n'est pas lié à sa qualité de dirigeant ouvrier mais est le résultat d'une rancune personnelle. Il a été découvert que la victime avait suscité le courroux de Julian Bonghanoy Jr, un particulier, en portant continuellement une cagoule en passant à proximité du point de contrôle de ce dernier en septembre 2016.

Nous ne disposons pas de suffisamment de preuves pour conclure que le décès d'Orlando Abangan constitue un assassinat extrajudiciaire au titre des critères de l'ordonnance AO35. De même, rien ne prouve que cet assassinat soit lié à la drogue. En conséquence, la CHR-VII a conclu que cet assassinat ne relève pas de la compétence de la Commission des droits de l'homme (CHR), car il s'agit d'un crime

² Les trois (3) cas en attente de solution concernent: 1) Romeo C. Manilag, membre du personnel et recruteur de COURAGE; 2) Juan Alexander A. Reyes, recruteur national de COURAGE; et 3) Roman M. Sanchez et Santiago Y. Dasmarinan Jr, membres de l'Association nationale des agents de l'administration de l'alimentation (NFAEA).

ordinaire relevant d'une enquête pénale de la police. Pour l'essentiel, la CHR-VII recommande de clore l'instruction de l'affaire au niveau de la CHR et de fournir une assistance aux forces de l'ordre afin d'identifier les assassins d'Orlando Abangan et de les traduire en justice.

Sur les 70 cas répertoriés et suivis par le Conseil tripartite national pour la paix sociale – Organe de surveillance à travers ses structures régionales, 50 se sont produits pendant les 9 années du gouvernement Arroyo et 18 à l'époque du gouvernement Aquino. Les deux (2) nouveaux cas d'assassinats extrajudiciaires d'Edilberto Miralles et d'Orlando Abangan sont survenus pendant le mandat du gouvernement actuel.



La nette diminution du nombre des assassinats extrajudiciaires signalés est attribuée aux précieux efforts de renforcement du partenariat entre les partenaires sociaux et en leur sein. Le partenariat social et les efforts de collaboration ont bien progressé depuis la mission de haut niveau de 2009. Le gouvernement, en collaboration avec nos partenaires sociaux, affiche une détermination inébranlable à promouvoir et protéger les droits fondamentaux garantis par la Constitution aux travailleurs ainsi que leur bien-être, et tous ses efforts sont inlassablement axés sur une application renforcée et améliorée des normes fondamentales du travail.

3. *La crainte exprimée par la CSI que la guerre qu'ont récemment déclarée les forces armées des Philippines (AFP) contre ceux qu'elles appellent les «rouges» fasse revivre les années pendant lesquelles les syndicalistes et recruteurs étaient harcelés, arrêtés, emprisonnés, enlevés et assassinés après avoir été traités de «rouges» par les militaires*

Dans notre précédente réponse au Centre international pour les droits syndicaux (ICTUR), nous soulignons que, à la réunion de l'Organe tripartite régional de surveillance (RTMB) du ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE) du 12 mars 2018, les informations rassemblées par les représentants du Bureau des droits de l'homme des forces armées philippines (AFP-HRO) ont révélé que les activités menées dans la Compostela Valley, à Mindanao, étaient en fait des descentes dans les barangays effectuées dans le cadre du Programme de soutien aux communautés (CSP). Ce CSP est un concept opérationnel axé sur les barangays et répondant à des problèmes particuliers, utilisé dans des zones de conflit et des zones propices au conflit. Il s'agit d'une initiative de paix et de développement faisant intervenir plusieurs parties prenantes, basée sur la communauté et axée sur l'individu, ayant pour but de rendre les communautés résilientes aux conflits, les développer et les protéger.

Les descentes effectuées dans le cadre du CSP l'ont été par les forces armées en tant que facilitateurs extérieurs, avec des officiels des barangays et d'autres organismes

gouvernementaux, afin de déterminer les disparités dans les besoins des barangays (comme les services de santé et d'éducation). En outre, l'AFP-HRO a précisé que les syndicalistes ne font pas l'objet de discrimination et ne sont pas visés par ces opérations puisque tous les habitants étaient visés par ces descentes.

En outre, dans plusieurs communications, le DOLE a appelé les forces armées et la police nationale à faire respecter les Lignes de conduite des DOLE, DILG, DND, DOJ, AFP et PNP par rapport à l'exercice par les travailleurs de leurs droits et activités, qui ont été élaborées et signées par les représentants et les directeurs des agences gouvernementales concernées, ainsi que par les représentants des travailleurs et des employeurs. Cela a été fait pour s'assurer que la conduite des opérations sur le terrain se fait dans le respect de ces lignes de conduite.

Publiées le 7 mai 2012, ces lignes de conduite ont pour but de garantir l'exercice effectif des droits syndicaux et de prévenir les violations des droits des travailleurs dans un climat exempt de violence, de pression, de crainte et de contrainte de quelque sorte que ce soit, de la part de toute organisation, et d'apporter une solution aux problèmes de violence et d'impunité résultant de l'intervention des forces de sécurité et de maintien de l'ordre, en particulier l'armée, la police, les cadres locaux et le personnel de sécurité des entreprises pendant l'exercice des droits des travailleurs.

Les lignes de conduite affirment de manière explicite que les conflits du travail relèvent au premier chef de la seule compétence du DOLE et/ou de ses institutions spécialisées. Les membres des forces armées, de la police et d'autres organes chargés de l'application des lois, y compris la police de proximité et les vigiles et agents de sécurité des entreprises ne peuvent intervenir dans les conflits du travail.

Ces lignes de conduite stipulent aussi que les forces armées ne peuvent intervenir que dans les cas suivants:

- lorsqu'elles sont expressément requises par écrit, que ce soit par courrier, courriel, fax ou tout moyen similaire par le DOLE, par l'intermédiaire de ses bureaux régionaux; ou
- lorsqu'un délit pénal a été ou est commis ou est sur le point d'être commis par des actes manifestes tels que prévus à l'article 113 des Procédures pénales révisées, qu'ils soient ou non le résultat d'un conflit du travail; ou
- en cas de violence effective résultant d'un conflit du travail.

Aux termes des lignes de conduite, la «violence effective consiste en un recours persistant et intentionnel à la force ou la puissance physique contre soi-même, une autre personne ou contre un groupe ou une communauté, qui peut provoquer ou est hautement susceptible de provoquer une lésion, un décès ou des dégâts ou la destruction de biens».

Les lignes de conduite disposent en outre que le personnel ou les unités des forces armées doivent éviter de taxer/étiqueter/stigmatiser des personnalités ou des organisations à moins que cette attitude repose sur des informations exactes, vérifiées, validées et confirmées et/ou des preuves matérielles.

En conséquence, l'AFP-HRO a publié à l'intention de toutes les unités de la 10^e division d'infanterie (10ID) des directives traitant du Code du travail et des droits des travailleurs. De même, la 10ID a distribué ces directives à tout l'effectif, le personnel des forces armées devant s'en inspirer dans ses rapports avec les organisations syndicales.

Dans le cadre de l'engagement pris par les forces armées et par la police nationale d'intégrer le Code du travail et les lignes de conduite dans leurs programmes de formation, deux (2) activités ont déjà été menées avec le bureau régional XI du DOLE et l'antenne de la Compostela Valley du DOLE:

- a) Discours/orientation sur le Code du travail, les droits syndicaux et autres thèmes connexes concernant l'emploi, au quartier-général de la 10ID, Brgy. Tuboran, Mawab, Compostela Valley Province, le 1^{er} février 2019, avec 97 participants des forces armées et des unités 11 et 12 de la police nationale.
 - b) Discours/orientation sur la liberté d'association et le syndicalisme à la salle Datu Dalunto du quartier général de la 10ID, Brgy. Tuboran, Mawab, Compostela Valley Province, le 7 mai 2019, avec des participants des unités 11 et 12 de la police nationale, des commandants en second de brigades d'infanterie, des officiers, commandants et S3 du 10CMOBn, de la division TRIAD et ADC, de la 10ID.
4. *Progrès accomplis par les équipes tripartites de validation, le NTIPC-MB et d'autres organes compétents pour assurer la collecte des informations nécessaires afin de traduire les cas de violence en suspens devant les tribunaux, et résultats obtenus à cet égard*

Bien qu'aient été approuvés le financement et la nomination des représentants des travailleurs et des employeurs qui composeront lesdites équipes tripartites de validation, cette initiative doit encore décoller compte tenu des risques que courent en particulier leurs membres pour leur sécurité pendant leurs activités. Les représentants sectoriels désignés ont reconsidéré la gravité des fonctions et les dangers qui entourent la conduite d'interviews sur le terrain, d'enquêtes et la collecte d'informations de première main.

Quoi qu'il en soit, avec la publication de l'ordonnance administrative n° 32 de 2018, déjà mentionnée, sur les directives opérationnelles de la RTMB, la création d'équipes tripartites de validation a été une nouvelle fois institutionnalisée et renforcée. Les préoccupations des membres en matière de sécurité ont elles aussi été prises en compte; ainsi, les équipes tripartites de validation peuvent demander la protection de la police nationale et des forces armées si elles le jugent nécessaire.

En outre, le gouvernement réitère strictement que les cas progressent dans le cadre de procédures pénales régulières, grâce aux efforts constants des partenaires tripartites. La disponibilité des comptes rendus est largement fonction des enquêtes menées par la police et des procédures devant les tribunaux, dont l'avancement peut être affecté par l'absence de témoins matériels. En collaboration avec les partenaires sociaux, le gouvernement continue de suivre et d'accélérer toutes les procédures, dans le respect des droits constitutionnels à un procès rapide et une procédure régulière. L'importance de ces efforts est démontrée par tous les rapports précédents et toutes les réponses que le gouvernement a fournies aux requêtes d'organisations à la fois nationales et internationales.

5. *Réformes destinées à assurer une protection suffisante des témoins et à renforcer les capacités du ministère public, des organes chargés de l'application des lois et d'autres acteurs concernés, en particulier dans le domaine de la médecine légale*

Le projet de coopération au développement DOLE-BIT-UE-SPG+ prévoit des activités et des initiatives visant à renforcer les connaissances et les capacités des acteurs publics concernés, à savoir la police, l'armée et les cadres locaux, ainsi que des partenaires sociaux quant aux principes et à l'application des conventions n°s 87 et 98.

Du 14 au 16 novembre 2018 s'est tenue au Quest Hotel de Clark, à Pampanga, une formation multisectorielle des instructeurs sur le thème de la liberté syndicale et la négociation collective. Cette activité, à laquelle ont participé

32 représentants de différents organes gouvernementaux (soit l'Autorité des zones économiques des Philippines, le ministère de l'Intérieur et de l'Administration locale, le ministère de la Défense nationale, le ministère de la Justice, les forces armées des Philippines, la police nationale des Philippines et la Commission des droits de l'homme), du monde syndical et du secteur de la gestion, visait à inculquer aux diverses parties prenantes et aux partenaires sociaux une compréhension et une interprétation communes des normes internationales du travail, en particulier pour ce qui touche à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi que des rôles, des fonctions et des mécanismes à observer lors de l'exercice des droits des travailleurs et de leurs activités (c'est-à-dire les Directives communes DOLE-PNP-PEZA pour la conduite du personnel de la police nationale, de la police et des agents de sécurité des zones économiques, des agents de sécurité des entreprises et du personnel assimilé pendant les conflits du travail; et les Lignes de conduite des DOLE, DILG, DND, DOJ, AFP et PNP s'agissant de l'exercice des droits des travailleurs et de leurs activités).

Les partenaires sociaux et parties prenantes ainsi formés peuvent maintenant être mis à contribution en tant que personnes-ressource et promoteurs de la liberté syndicale et de la négociation collective et prononcer des allocutions et/ou organiser des séances didactiques, en particulier sur les directives en vigueur régissant le comportement des divers partenaires sociaux et parties prenantes pendant des conflits du travail vis-à-vis des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, tel qu'il peut s'appliquer dans leurs organisations respectives.

En parallèle ont été élaborés des outils spécifiques à un secteur particulier, tels que: a) un «*Manuel de formation des travailleurs sur la liberté syndicale*», supposé renforcer la capacité des représentants des travailleurs à participer aux mécanismes de contrôle existants des violations des libertés civiles des travailleurs et des droits syndicaux et du droit d'organisation; et b) un «*Diagnostic du respect des normes du travail: Liste de contrôle pour les petites entreprises*», qui est un outil permettant aux employeurs de diagnostiquer le niveau de respect des normes du travail dans les petites entreprises et de disposer de solutions concrètes pour remédier aux carences.

Par ailleurs, le DILG, secondé par l'Académie de l'administration locale, collabore maintenant avec le bureau de pays de LO et le DOLE pour examiner les possibilités d'incorporer les normes internationales du travail, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective, et les lignes de conduite dans les orientations et/ou formations régulières des cadres locaux. La Commission des droits de l'homme (CHR), aidée par un consultant engagé par le bureau de pays de l'OIT, a élaboré son propre module de formation sur la liberté syndicale, auquel elle met actuellement la dernière main.

Outre ces outils et modules propres à un département ou un secteur, un module d'apprentissage en ligne sur la liberté syndicale est en voie d'achèvement dans le cadre des services d'éducation au travail et à l'emploi (LEES) du DOLE. Constitué à partir de documents et matériels existants élaborés pour de précédentes initiatives sur la liberté syndicale et la négociation collective, le module d'apprentissage en ligne aborde les thèmes suivants:

- Normes internationales du travail et droits au travail
- Normes internationales du travail
- Principes de l'OIT relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective
- Le contexte philippin: Le droit à l'auto-organisation
- Organes tripartites de surveillance sur l'application des normes internationales du travail et autres mécanismes d'investigation et de surveillance connexes

- Lignes de conduite par rapport à l'exercice des droits des travailleurs, en particulier le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective

Les lignes de conduite à observer pendant l'exercice des droits et activités des travailleurs sont aussi en cours d'examen à des fins d'amendement et/ou de mise à jour.

6. *Etat d'avancement des cas de Rolando Pango, Florencio «Bong» Romano et Victoriano Embang*

S'agissant du cas de Rolando Pango, la Direction de la gestion des enquêtes et des détectives de la police nationale (PNP-DIDM) conclut que cet incident porte sur un conflit agraire. Il n'y avait pas de campagnes syndicales, de rassemblements, de piquets ou de manifestations au moment de cet incident. Quoi qu'il en soit, la PNP-DIDM a chargé le bureau régional n° 6 de la police de réexaminer le cas en vue d'une possible réouverture.

S'agissant de Florencio «Bong» Romano, une équipe de suivi s'est rendue à la maison de Benny Dimailig, à Brgy. Lodlod, Lipa City, pour procéder à un interrogatoire, mais elle n'a pu recueillir des informations sur l'incident. La PNP-DIDM a chargé le bureau régional n° 4A de la police de réexaminer l'affaire, en vue d'une possible identification de suspects et d'une réouverture du dossier et de mieux se consacrer à l'enquête pour trouver des témoins. Le comité institué par l'AO35 doit encore délibérer sur le cas Romano compte tenu du fait qu'il ne s'est toujours pas réuni. Le déblocage des recours de la famille auprès des SSS a déjà été facilité par le RTMB de la région 4A.

S'agissant du cas de Victoriano Embang, sur base de l'enquête précédente et grâce à la collaboration de certains témoins et aux résultats d'examen des éléments de preuve récupérés, une procédure pour MEURTRE a été ouverte contre les suspects Ramoncito Isona, alias «Ramon», et Ryan Yana, alias «Ryan» et enregistrée sous la référence 4480, sans recommandation de libération sous caution. En outre, un mandat d'arrestation a été délivré. Le Groupe d'enquête criminelle et de détection (CIDG) a été chargé de mettre sur pied une équipe de traqueurs pour l'opération de chasse à l'homme contre les suspects en liberté et pour la coordination avec le BID s'agissant de la liste de vigilance et de la liste des personnes recherchées.

Comme il a été dit précédemment, le gouvernement répète ici que tous les cas précités sont actuellement traités et font l'objet d'une enquête dans le cadre d'une procédure ordinaire d'instruction et de procédure pénales. De ce fait, la disponibilité des comptes rendus est largement fonction des enquêtes menées par la police et des procédures devant les tribunaux, dont l'avancement peut être affecté par une série d'éléments tels que l'absence de témoins matériels.

Le fardeau de la preuve nécessaire pour étayer une condamnation dans une procédure pénale est la preuve irréfutable. Ainsi, les poursuites pénales dépendent pour une large part de la démonstration au-delà du doute raisonnable de l'existence des éléments du délit incriminé. La preuve doit être administrée pour étayer la procédure pénale et la condamnation, comme l'exige le précepte constitutionnel de la régularité de la procédure.

7. *Evolution du programme législatif*

En coordination avec ses partenaires sociaux, le gouvernement n'a cessé d'œuvrer pour faire face aux problèmes économiques, sociaux et du travail émergents qui affectent le respect des droits des travailleurs, à mesure qu'évoluent les formes de relations de travail avec la mondialisation et la libéralisation des échanges. Les initiatives du gouvernement visant à promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective ont essentiellement pour objectif de sécuriser et régler les problèmes qu'entraînent les formes atypiques d'emploi croissantes et le grand nombre de travailleurs ayant un emploi en dehors d'une relation d'emploi classique.

La relation d'emploi classique est définie par: a) le travail à plein temps; b) un contrat de travail à durée indéterminée; c) un seul employeur; et d) la protection contre le licenciement injustifié. Ainsi, le travail peut être qualifié de précaire lorsqu'il existe un ou plusieurs des éléments suivants: a) travail non garanti/non précisé/horaires irréguliers; b) contrat à durée déterminée; c) employeurs multiples ou déguisés; et d) absence de protection contre le licenciement. Le travail précaire signifie qu'il n'y a pas de stabilité ni de sécurité sur le lieu de travail.

C'est pourquoi de nombreuses réformes ont été initiées à la lumière du principe selon lequel «la sécurité de l'emploi est l'environnement le plus favorable à la liberté syndicale».

Les initiatives et les formes décrites ci-après résultent d'efforts tripartites – travailleurs, employeurs et gouvernement – et visent à la réalisation et la pérennité du travail décent et de la paix sociale, sur la base des principes de croissance inclusive et de justice sociale.

a) *Projet de loi sur la sécurité de l'emploi.* Le projet de loi sur la sécurité de l'emploi a été approuvé par la Chambre des représentants le 29 janvier 2018 et a été transmis au Sénat le 31 janvier 2018. Le 21 septembre 2018, le Président des Philippines a déclaré l'urgence du projet de loi, et celui-ci est en passe d'être adopté, après avoir été adopté en troisième lecture au Sénat le 22 mai 2019. Le projet de loi doit maintenant être examiné par la Chambre des représentants et le Sénat. Il conviendrait de noter que les dispositions de ce projet de loi vont dans le sens de l'orientation de l'ordonnance gouvernementale n° 51, et qu'il fait partie des mesures prioritaires du Conseil consultatif sur la coopération entre les pouvoirs législatif et exécutif (LEDAC), puisque son adoption devrait avoir une incidence positive sur l'exercice des droits des travailleurs, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective.

b) *Ordonnance gouvernementale n° 51, séries de 2018.* Le 1^{er} mai 2018, le Président a signé l'ordonnance gouvernementale n° 51, séries de 2018, portant application de l'article 106 du Code du travail des Philippines, tel qu'amendé, en vue de protéger le droit à la sécurité de l'emploi de tous les travailleurs, sur la base de la justice sociale prévue par la Constitution philippine de 1987. L'ordonnance gouvernementale n° 51 indique expressément qu'il est interdit de recourir à des entreprises contractantes ou sous-traitantes, dans le but de contourner le droit des travailleurs à la sécurité de l'emploi, à l'auto-organisation et à la négociation collective, et à des activités pacifiques concertées, conformément à la Constitution philippine de 1987.

L'ordonnance gouvernementale dispose également que le Secrétaire au travail et à l'emploi peut, en consultation avec le Conseil tripartite pour la paix sociale, en vertu de l'article 290(c) du Code du travail, tel qu'amendé, déterminer les activités susceptibles d'être sous-traitées.

c) *Ordonnance ministérielle n° 174, séries de 2017, du DOLE.* Le 16 mars 2017, le DOLE a promulgué l'ordonnance ministérielle n° 174, séries de 2017, portant sur la nouvelle réglementation d'application des dispositions du Code du travail régissant le recours à des contractants ou des sous-traitants aux Philippines. Elle a été publiée le 18 mars 2017 et est entrée en vigueur le 3 avril 2017.

L'ordonnance ministérielle n° 174-17 est le fruit de consultations sectorielles complètes et inclusives menées dans tous les secteurs (formel, informel, public, migrants, femmes et jeunes). Cinq groupes de discussion (5) ont été formés, trois (3) sommets sectoriels sur le travail ont été organisés, ainsi que 17 réunions sectorielles. De même, cette ordonnance a été examinée par le Conseil national tripartite pour la paix sociale qui s'est réuni le 7 mars 2017.

Grâce à un engagement continu et des consultations intensives actuellement menées avec les secteurs concernés, des politiques et des mesures adaptées sont élaborées dans le but de garantir le plein respect des normes du travail et des principes et droits fondamentaux au travail, compte étant tenu de la prédominance de modalités de travail à court terme ou de durée déterminée qui mettent à mal le droit des travailleurs à la sécurité de l'emploi. Les véritables réformes que le gouvernement met actuellement en place en matière de flexibilité et de sécurité de l'emploi favorisent un environnement dans lequel les travailleurs peuvent exercer sans entrave leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Etat d'avancement des mesures législatives proposées pour garantir que tout individu résidant sur le territoire d'un Etat, qu'il ait ou non un permis de séjour ou de travail, jouisse des droits syndicaux inscrits dans la convention

La proposition de loi n° 4448, intitulée «loi autorisant les étrangers à exercer leur droit à l'auto-organisation et portant abrogation de la réglementation de l'aide étrangère aux syndicats et modification du décret présidentiel spécial n° 442, tel qu'amendé, dénommé aussi le Code du travail des Philippines» a été présentée à la 17^e session du Congrès, le 16 novembre 2016. Cette proposition: *a*) étend le droit à l'auto-organisation aux étrangers résidant aux Philippines; et *b*) supprime l'interdiction faite aux organisations syndicales de se livrer à des activités syndicales et réglemente l'aide étrangère aux syndicats philippins.

La proposition de loi n° 1354 intitulée «loi permettant à des ressortissants étrangers ou des organisations étrangères de se livrer à des activités syndicales et de fournir une assistance à des organisations ou des groupes de travailleurs, amendant à cet effet les articles 269 et 270 du décret présidentiel n° 442, tel qu'amendé, dénommé également le Code du travail des Philippines» a été présenté le 11 juillet 2016. Cette proposition de loi propose d'amender le Code du travail en: *a*) permettant aux ressortissants étrangers et aux organisations étrangères de se livrer à des activités syndicales aux Philippines; et *b*) permettant d'étendre l'aide étrangère à des organisations et des groupes de travailleurs.

La 17^e session du Congrès étant close, ces propositions de loi devraient être présentées à nouveau à la 18^e session du Congrès.

Mesures prises pour veiller à ce que tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, aient le droit de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations

La proposition de loi n° 8767 intitulée «loi visant à renforcer les droits constitutionnels des fonctionnaires à l'auto-organisation, à la négociation collective et aux activités pacifiques concertées et à l'utilisation de modes volontaires de règlement des litiges» a été présentée le 11 décembre 2018. Elle se trouve devant la Commission de réglementation professionnelle et de la fonction publique depuis le 12 décembre 2018. L'objectif de ce texte est de combler les lacunes dans les relations de travail du secteur public, en particulier en ce qui concerne la protection du droit d'organisation, les facilités accordées aux organisations d'agents de la fonction publique, les procédures visant à déterminer les conditions d'emploi, les droits civils et politiques, et le règlement des conflits liés à la détermination des conditions d'emploi. Ce projet de loi dispose que tous les agents de la fonction publique, y compris ceux travaillant sous d'autres modalités de travail dans le service public, comme l'emploi sur commande, sous contrat de services, selon un protocole d'accord ou l'emploi occasionnel, ont le droit de s'affilier ou d'apporter une aide à une organisation de travailleurs au sein de l'unité organisationnelle.

Les propositions de lois n°s 4553 et 5477 intitulées «lois visant à instituer un Code de la fonction publique des Philippines et à d'autres fins» sont en instance devant la Commission de la chambre sur la réglementation professionnelle et la fonction publique. Par ailleurs, la proposition sénatoriale n° 641 intitulée «loi visant à instituer le Code de réforme de la fonction publique et à d'autres fins» est en instance devant la Commission du Sénat sur la fonction publique, la réorganisation des structures gouvernementales et la réglementation professionnelle. L'objectif de ces projets de loi est de codifier toutes les lois et les décrets d'application réglementant la fonction publique, sous forme de statut unique et complet, et de régler les questions connexes concernant, entre autres, le droit des agents de la fonction publique à l'auto-organisation et à la sécurité de l'emploi.

La 17^e session du Congrès étant close, ces propositions de loi devraient être présentées à nouveau à la 18^e session du Congrès.

Etat d'avancement des mesures législatives proposées pour réduire le nombre minimum de membres requis pour l'enregistrement d'un syndicat ou abaisser le seuil beaucoup trop élevé pour enregistrer un syndicat

La proposition de loi n° 1355 intitulée «loi visant à réduire le nombre minimum de membres requis pour l'enregistrement d'un syndicat ou d'une fédération et à rationaliser les procédures d'enregistrement, amendant à cet effet les articles 234, 235, 236 et 237 du décret présidentiel n° 442, tel qu'amendé, dénommé aussi le Code du travail des Philippines» a été présentée le 11 juillet 2016. L'objectif de cette proposition de loi est de modifier les restrictions imposées au processus de formation des syndicats, en introduisant des amendements au Code du travail, comme suit: *a*) diminution de 20 à 10 pour cent du nombre minimum de membres requis; *b*) réduction de dix (10) à cinq (5) du nombre de sections locales affiliées requis pour l'enregistrement d'une fédération; et *c*) mise en place d'un système d'enregistrement en ligne des syndicats.

La proposition de loi n° 4446 intitulée «loi portant création d'un système efficace pour renforcer les droits des travailleurs à l'auto-organisation et à la négociation collective, amendant à cet effet le décret présidentiel n° 442, tel que modifié, dénommé aussi le Code du travail des Philippines» a été présentée le 16 novembre 2016. L'objectif de cette proposition de loi est de: *a*) supprimer l'obligation d'enregistrement des sections locales, sur la base du principe selon lequel l'enregistrement d'un syndicat relève uniquement du ministère du DOLE; *b*) promouvoir «le libre choix du salarié» en permettant aux travailleurs de créer un syndicat ou de s'y affilier plus facilement par le biais d'une «souscription majoritaire»; *c*) renforcer l'application par ordonnance de mesures provisionnelles pour instaurer un équilibre entre la direction et les salariés, en permettant à ces derniers d'accéder de la même manière à ces mesures, et l'imposition d'une amende et d'une responsabilité pénale aux employeurs accusés de pratiques déloyales; et *d*) prévenir l'intervention de la direction et refuser la négociation sous la forme de «la médiation et l'arbitrage pour un premier contrat».

La proposition de loi sénatoriale n° 1169 intitulée «loi sur le renforcement des droits des travailleurs à l'auto-organisation, amendant à cet effet les articles 240[234](C), 242[235], 243[236], 244[237] et 285[270] du décret présidentiel n° 442, dénommé aussi le Code du travail des Philippines», tel qu'amendé, a été présentée le 22 septembre 2016. L'objectif de cette proposition de loi est de diminuer de 20 à 5 pour cent le nombre minimum de membres requis pour l'enregistrement des syndicats indépendants, et de 10 à 5 le nombre requis d'unités de négociation collective/sections locales dûment reconnues pour pouvoir constituer des fédérations. L'objectif est également d'institutionnaliser

l'enregistrement en ligne, la décentralisation ou le processus d'enregistrement aux antennes provinciales et locales du DOLE et le processus d'enregistrement en une journée. Le projet de loi vise aussi à supprimer «l'autorisation préalable» requise pour l'aide étrangère aux activités syndicales locales.

La 17^e session du Congrès étant close, ces propositions de loi devraient être présentées à nouveau à la 18^e session du Congrès.

Etat d'avancement des mesures législatives proposées pour garantir que l'intervention du gouvernement menant à un arbitrage obligatoire se limite aux services essentiels au sens strict du terme

Les propositions de loi n^{os} 175, 711 et 1908, intitulées «lois visant à rationaliser les interventions des pouvoirs publics dans les conflits du travail, en adoptant des critères définissant les services essentiels dans le contexte de la saisine par le secrétaire au Travail et à l'Emploi, et en dépenalisant les infractions qui s'y attachent, amendant à cet effet les articles 263, 264 et 272 du décret présidentiel n° 442, dénommé aussi le Code du travail des Philippines», tel que modifié, ont été présentées le 30 juin 2016. Comme l'indique le titre, ces propositions de loi ont pour objectif de rationaliser les interventions des pouvoirs publics dans les conflits du travail, en adoptant des critères définissant les services essentiels dans le contexte de la saisine par le secrétaire au Travail et à l'Emploi, arrêtant les conditions de leur exercice, et en dépenalisant les infractions qui s'y attachent. Le pendant de ces propositions de loi au Sénat est la proposition de loi sénatoriale n° 1221 intitulée «loi visant à rationaliser les interventions des pouvoirs publics dans les conflits du travail, en adoptant des critères définissant les services essentiels dans le contexte de la saisine par le secrétaire au Travail et à l'Emploi, et en dépenalisant les infractions qui s'y attachent, amendant à cet effet les articles 278[263], 279[264] et 287[272] du décret présidentiel n° 442, dénommé aussi le Code du travail des Philippines, tel que modifié, qui a été présentée le 25 octobre 2016.

La proposition de loi n° 4447 intitulée «loi sur le renforcement du droit des travailleurs à la grève, amendant à cet effet le décret présidentiel n° 442, tel que modifié, dénommé aussi le Code du travail des Philippines» a été présentée le 16 novembre 2016. L'objectif de ce texte de loi est de modifier les sanctions pour non-respect des ordres, interdictions ou injonctions émanant du secrétaire au Travail, et pour la participation directe à une grève illégale, allant du renvoi ou de l'emprisonnement à des mesures disciplinaires sous forme d'amende.

La 17^e session du Congrès étant close, ces propositions de loi devraient être présentées à nouveau à la 18^e session du Congrès.

Etat d'avancement des mesures législatives proposées pour garantir qu'aucune sanction pénale ne peut être imposée à un travailleur pour avoir participé à une action de grève pacifique, même si les exigences en matière de négociation ou de préavis n'ont pas été respectées

Cette question est aussi couverte par les mesures susmentionnées, à savoir les propositions de loi sénatoriales n^{os} 175, 711, 1908 et 4447. La 17^e session du Congrès étant close, ces propositions de loi devraient être présentées à nouveau à la 18^e session du Congrès.

Etat d'avancement des amendements législatifs proposés pour supprimer l'autorisation du gouvernement requise pour l'aide étrangère aux syndicats

La proposition de loi sénatoriale n° 4448 intitulée «loi permettant à des ressortissants étrangers d'exercer leur droit à l'auto-organisation et de supprimer la réglementation

de l'aide étrangère à des syndicats, amendant à cet effet le décret présidentiel n° 442, tel que modifié, dénommé aussi le Code du travail des Philippines» a été présentée le 16 novembre 2016. L'objectif de cette proposition de loi est de: a) étendre le droit à l'auto-organisation aux ressortissants étrangers résidant aux Philippines; et b) supprimer l'interdiction faite aux organisations syndicales étrangères de se livrer à des activités syndicales et la réglementation de l'aide étrangère aux syndicats philippins.

La proposition de loi n° 1354 intitulée «loi permettant aux ressortissants étrangers ou aux organisations étrangères de se livrer à des activités syndicales et de fournir une aide à des organisations ou des groupes de travailleurs, amendant à cet effet les articles 269 et 270 du décret présidentiel n° 442, tel que modifié, dénommé aussi le Code du travail des Philippines» a été présentée le 11 juillet 2016. L'objectif de cette proposition de loi est d'amender le Code du travail pour: a) permettre aux ressortissants étrangers et aux organisations étrangères de se livrer à des activités syndicales aux Philippines; et b) étendre l'aide étrangère à des organisations et des groupes de travailleurs.

La 17^e session du Congrès étant close, ces propositions de loi devraient être présentées à nouveau à la 18^e session du Congrès.

8. *Examen et état d'avancement des directives opérationnelles des organismes d'enquête et de contrôle pour renforcer et améliorer encore leur fonctionnement, ainsi que leur coordination et leur interaction*

Il a précédemment été fait état du projet de coopération pour le développement élaboré par le DOLE, le BIT et l'Union européenne, par l'intermédiaire de son système de préférences généralisées (SPG+) qui vise à donner plus de moyens aux travailleurs, aux employeurs et aux gouvernements pour mieux appliquer les principes relatifs au droit à la liberté syndicale et la négociation collective. L'une des réalisations concrètes du projet consiste en l'examen des mécanismes en place pour lutter contre les violations des libertés civiles des travailleurs et des droits syndicaux. L'étude porte sur les directives opérationnelles et les structures/procédures des trois mécanismes d'enquête, de poursuite et/ou de contrôle chargés de lutter contre les violations des principes de liberté syndicale aux Philippines – NTIPC dirigée par le DOLE – organe de contrôle et organes de contrôle tripartites régionaux (RTMB); commission interinstitutions A035 relevant du DOJ; mécanismes nationaux de contrôle relevant du CHR.

Après avoir examiné les politiques et les directives en place, recueilli les points de vue des principales personnes intéressées (à savoir, membres des syndicats des secteurs publics et privés, points focaux dans les institutions/organisations concernées, etc.), les lacunes et les problèmes rencontrés dans le fonctionnement de ces mécanismes ont été définis, ainsi que les domaines problématiques identifiés par les entités d'enquête, comme la PNP, la CHR et, dans une certaine mesure, l'AFP-HRO. Des recommandations ont ensuite été formulées pour permettre de combler les lacunes ou éliminer les obstacles et faire progresser de manière importante les cas liés au travail qui concernent des exécutions extrajudiciaires ou des violations des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, en tenant compte des conclusions et des recommandations formulées par la mission de contacts directs du BIT qui s'est rendue aux Philippines en 2017. Ces recommandations seront prises en compte par les institutions/organisations concernées, pour examen et mise en œuvre éventuelle.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Cette invitation est une excellente occasion de rendre compte à la commission de ce que notre pays a accompli dernièrement, ce que nous accomplissons actuellement, et ce que nous comptons faire dans un avenir proche afin de faire progresser encore la liberté syndicale aux Philippines.

Suite aux recommandations de la mission de contacts directs de 2017, le gouvernement philippin et ses partenaires sociaux ont adopté le Plan d'action national sur la liberté syndicale et la négociation collective, avec le soutien du Schéma de préférences tarifaires généralisées du bureau de l'OIT de Manille et de l'Union européenne (GSP+). Nous croyons que l'environnement le plus favorable pour assurer pleinement et librement l'exercice de la liberté syndicale est la garantie d'un emploi dans des conditions de travail sûres et salubres, tous les lieux de travail étant à l'abri de toute violence et de tout harcèlement. Le rapport de 2019 des travailleurs et des syndicats des Philippines sur les objectifs de développement durable va même jusqu'à noter que la contractualisation et l'informalisation intenses du travail formel sont l'une des causes du déclin des syndicats. Ce système est un frein au respect des droits inhérents des travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective. L'insécurité du travail due au manque de respect des normes du travail, à des conditions de travail dangereuses et à une protection sociale insuffisante est une grave menace qui plane sur la liberté syndicale.

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement des Philippines a intensifié ses inspections depuis 2016. L'inspection porte déjà sur des questions impliquant des syndicats et des conventions collectives et, encore plus important, la question sur la sécurité de l'emploi. De 2016 à 2018, nous avons inspecté plus de 180 000 établissements couvrant plus de 12 millions de travailleurs, ces inspections ayant donné lieu à la régularisation de plus de 400 000 travailleurs. Cette inspection plus intensive a permis de créer un plus grand espace démocratique de liberté syndicale, ce qui n'avait jamais été fait auparavant. Le gouvernement des Philippines compte, depuis décembre 2018, 136 inspecteurs du travail supplémentaires, et encore 500 de plus cette année. Tous les inspecteurs sont formés et reçoivent l'aide du bureau de l'OIT à Manille, ainsi que du Département du travail des Etats-Unis. Dans l'esprit de dialogue social et d'engagement tripartite, le gouvernement philippin a établi la liste des représentants des syndicats et des employeurs et les a mandatés pour remplir le rôle d'inspecteurs du travail. Ils peuvent désormais accompagner les inspecteurs du travail dans l'inspection des établissements. En janvier 2019, nous comptons 241 partenaires sociaux mandatés.

L'an dernier, notre Président a promulgué le décret n° 51, qui définit la politique sous-jacente de l'actuel gouvernement en traitant la question de la sécurité de l'emploi, laquelle est, à notre avis, un élément indispensable de la liberté syndicale. Cependant, pour assurer pleinement et librement l'exercice de ce droit, et compte tenu des limites inhérentes imposées au pouvoir exécutif dans une démocratie, cette politique doit être suivie par le biais de la législation. A ce sujet, permettez-moi tout d'abord d'informer la commission des réformes législatives majeures en cours dans le secteur du travail et de l'emploi. Récemment, le gouvernement philippin a promulgué la loi élargie sur la maternité, la loi sur le télétravail, la loi sur la réforme de la sécurité sociale, les normes sur la santé et la sécurité au travail, la loi sur la couverture maladie universelle et la *Magna Carta* des pauvres. Ces mesures, qui permettront à un nombre plus important de travailleurs des secteurs tant formel qu'informel d'exercer leur liberté, sont toutes en accord avec les objectifs de développement durable à l'horizon 2030.

Comme il a été dit plus haut, l'environnement le plus favorable pour assurer pleinement et librement l'exercice de la liberté syndicale est la garantie d'un emploi dans des conditions de travail sûres et salubres, tous les lieux de travail étant à l'abri de toute violence et de tout harcèlement. Le projet de loi sur la sécurité du travail est aujourd'hui entre les mains du Congrès philippin. Il est en attente d'approbation par le Président qui décidera de la mesure qu'il compte prendre à son sujet. L'insécurité de l'emploi, le faible respect des normes du travail, des conditions de travail peu sûres et une protection sociale insuffisante sont des causes immédiates courantes aux Philippines, qui conduisent parfois à des conflits entraînant malheureusement des cas avérés de violence et de harcèlement. Je peux assurer la commission que le Conseil national tripartite pour la paix sociale – Organe de surveillance (NTIPC-MB), institutionnalisé, continue à fonctionner efficacement avec la publication de l'ordonnance administrative n° 32 qui définit la relation fonctionnelle unissant le NTIPC-MB et les organes régionaux de surveillance tripartites. Il existe dans le pays 16 organes régionaux de surveillance tripartites, qui sont prêts à être mobilisés à tout moment et où que ce soit, lorsque cela est nécessaire. L'Equipe de validation tripartite, dont les membres volontaires reçoivent une assistance sociale et un financement, peut être engagée, si cela est justifié. En mobilisant les organes régionaux tripartites concernés à l'échelle régionale, on apporte une réponse immédiate et une action concrète appropriée. Tout récemment, l'organe régional de surveillance tripartite concerné, en coordination avec la police nationale des Philippines concernée, a été immédiatement mobilisé pour enquêter et surveiller un des cas signalés dans la région de Luzon Sud.

Il convient de noter que, compte tenu du renforcement du partenariat entre les partenaires sociaux et le mécanisme opérationnel utilisé, nous observons un net déclin des cas de meurtres signalés. Ces cas étaient au nombre de 50 de janvier 2001 à juin 2010, 16 de juillet 2010 à juin 2016 et 3 de juillet 2016 à décembre 2018. Comme indiqué précédemment, sur les 66 cas signalés de 2001 à juin 2016, 11 ont été considérés comme relevant de l'ordonnance administrative (AO35). Avec une référence particulière à l'observation étudiée dans le rapport, le cas de Miralles en 2016 fait actuellement l'objet d'une enquête. L'examen numérique médico-légal mené par le *Anti-Cyber Crime Group* (groupe contre le crime informatique) de la police nationale des Philippines (PNP) sur les images d'archives d'une télévision à circuit fermé (CCTV) qui ont été dévoilées n'a donné aucun résultat positif. L'enquêteur chargé de ce cas n'a pas pu non plus trouver d'information pertinente. La Direction de l'administration des enquêtes et des enquêteurs de la police nationale des Philippines (PNP-DIDM) poursuit l'examen de ce cas en vue de l'éventuelle identification des suspects. Plus axé sur l'aspect technique de l'enquête, un examen balistique et de compatibilité croisée sur les données probantes recueillies a été entrepris. Le rapport fait également état du cas d'Abangan en 2016 qui a fait l'objet d'une investigation non seulement par la PNP, mais aussi, indépendamment, par la Commission des droits de l'homme. La PNP continue à analyser le suspect et à convaincre de témoigner les parents de témoins mineurs et la famille de la victime. Dans une résolution distincte, la Commission des droits de l'homme, qui est un organe indépendant, estime que ce cas relève de la sphère privée. De gros efforts sont encore déployés aujourd'hui pour monter un dossier sérieux contre l'auteur présumé. Ces deux cas particuliers mentionnés dans le rapport sont contrôlés en permanence par les organes régionaux de surveillance tripartites de la région de la capitale nationale et la région VII. Les cas d'Embang en 2012, de Pango en 2014 et de Romano en 2015 font l'objet de compléments d'enquêtes. Cependant, comme pour les autres précédents cas, l'absence

ou l'insuffisance de preuves empêche qu'une enquête réussie ait lieu et que des poursuites soient entreprises. Les nouveaux cas signalés, bien que pas assez nombreux, sont très regrettables et, sur tous les points, condamnables le plus fermement possible. Comme tous les autres, ils ont été traités en temps voulu par les organismes appropriés, aux fins d'enquête, de constitution d'un dossier, de poursuite et d'un jugement. Ils sont aujourd'hui surveillés de près par les organes régionaux de surveillance tripartites concernés dans les régions, y compris par le Comité interinstitutions AO35 qui se réunira à nouveau d'ici peu, suite à la planification stratégique du mois de mars 2019 portant sur l'insertion du département dans le Comité interinstitutions et la mise à disposition de l'assistance et de la protection nécessaires des témoins, dans le cadre du Programme de protection des témoins.

Conformément au Plan d'action national qui a fait l'objet d'un accord tripartite (2017-2022), le gouvernement philippin a assuré de manière continue des formations visant à renforcer les capacités des partenaires sociaux, du ministère public, des organes chargés de l'application des lois et d'autres acteurs concernés, en particulier dans les enquêtes criminelles de novembre 2018 à Pampanga, du 15 janvier 2019 à Cebu, du 25 janvier 2019 à Davao et du 4 février 2019 à Manille. Nous mettons actuellement la dernière main sur le *Training Manual on Freedom of Association* (Manuel de formation sur la liberté syndicale), à l'attention des travailleurs, les *Diagnostics of Compliance with Labor Standards* (Diagnostics de conformité avec les normes du travail), à l'attention des employeurs, le *Freedom of Association (FOA) Training Module* (Module de formation sur la liberté syndicale), à l'attention de la Commission des droits de l'homme, et le *FOA e-Learning Module on International Standards and Labor Rights* (Module d'apprentissage en ligne sur la liberté syndicale, relatif aux normes internationales du travail et aux droits du travail), à l'attention de tous. Une réunion exploratoire et un atelier ont déjà eu lieu, respectivement le 17 décembre 2018 et le 7 mars 2019, avec le département concerné, spécifiquement l'Académie gouvernementale locale pour l'incorporation des normes internationales du travail, notamment la liberté syndicale, et les Directives sur les orientations régulières et la formation des directeurs généraux locaux. Une autre réunion a eu lieu en janvier et en août avec la PNP et les forces armées des Philippines (AFP) sur l'inscription de ces mêmes sujets dans leurs programmes et leurs formations.

Aujourd'hui, et à nouveau au sujet du rapport, nous souhaiterions préciser que les activités menées par les AFP-Bureau des droits de l'homme de Mindanao consistaient en fait en des visites de barangays dans le cadre du Programme de soutien aux communautés des forces armées des Philippines. Il s'agit d'un concept opérationnel orienté vers les communautés et les problèmes en cours, utilisé dans des zones touchées par des conflits. Cela ne vise pas à décimer les syndicats. Les AFP ont affirmé à nouveau leurs engagements aux principes directeurs et ont même publié des directives à toutes les unités militaires afin qu'elles respectent les droits des travailleurs. De même, elles ont redistribué les principes directeurs au personnel afin de le guider dans ses engagements. Récemment, des cours et des orientations sur la liberté syndicale et le syndicalisme, auxquels ont participé le personnel des AFP et de la PNP, ont été organisés les 1^{er} février et 7 mai 2019.

Nous n'avons pas encore achevé notre travail. Dans l'esprit du dialogue social, j'en appelle à nos partenaires sociaux, étant donné les conditions et les circonstances nationales, à poursuivre leur travail et à poursuivre les réformes importantes au niveau national, en vue de donner corps à notre contrat social tel qu'il est défini dans le plan d'action national. C'est pourquoi notre représentation demande, avec l'appui habituel de nos partenaires sociaux, à pouvoir

bénéficier du temps nécessaire pour achever et accomplir les activités et les programmes du plan d'action national dans les délais spécifiques qui ont été décidés par accord tripartite. S'il est vrai que les syndicats et les groupes d'employeurs ne font pas partie du gouvernement, nous sommes tous partenaires en termes de gouvernance.

Pour conclure, le gouvernement philippin continue à affirmer son engagement fort et sans faille afin d'obtenir des avancées soutenues s'agissant du respect, en droit et en pratique, de la convention et pour assurer un environnement plus propice à ce que la liberté syndicale soit assurée pleinement et librement aux Philippines. *Maraming Salamat, Ginoong Tagapangulo.*

Membres travailleurs – Nous souhaitons rappeler qu'en 2016 la commission a examiné l'application de la convention par le gouvernement. C'est ainsi qu'a été organisée une mission de contacts directs en 2017, avec des recommandations concernant les libertés civiles, les droits syndicaux et la promotion d'un climat propice à la liberté syndicale. Or, depuis lors, la protection des libertés et des droits civils a continué à se détériorer et le gouvernement n'a toujours pas avancé dans la modification de sa législation nationale après avoir fait part de ses efforts à plusieurs reprises auprès des organes de surveillance.

Le nombre croissant d'exécutions extrajudiciaires est tout simplement choquant. La commission d'experts notait avec regret qu'il y avait encore de nombreux cas d'homocides de syndicalistes et d'autres actes de violence pour lesquels les auteurs n'ont toujours pas été identifiés et sanctionnés. En outre, la commission d'experts est profondément préoccupée de noter les nouvelles allégations graves d'assassinat de deux dirigeants syndicaux. En effet, il y a tout juste deux semaines, Leonides Dennis Sequeña, ancien syndicaliste, a été assassiné alors qu'il rencontrait un groupe de travailleurs. Il a été tué par un tireur qui est arrivé en moto. Avant son assassinat, M. Sequeña avait travaillé sur plusieurs pétitions concernant des élections d'accréditation dans trois entreprises situées dans la zone franche d'exportation (ZFE) de Cavite, à Rosario. Cette atmosphère politiquement chargée, suscitée par une guerre de type militaire contre ceux que l'on appelait «les rouges», ne manque pas d'entraîner de la violence et rappelle les années où les syndicalistes étaient ciblés, harcelés, emprisonnés, enlevés et assassinés après avoir été traités à tort de «rouges».

Nous faisons appel au gouvernement ainsi qu'aux militaires pour qu'ils s'abstiennent d'utiliser des termes qui pourraient stigmatiser les syndicalistes, ou encore de tolérer des mesures de rétorsion prises à leur encontre au motif des idées qu'ils défendent. Nous notons également avec une profonde préoccupation l'intervention militaire dans des conflits du travail. Rappelons que, entre le 26 mai et le 2 juin 2017, des soldats armés ont menacé des travailleurs en grève d'une entreprise de fruits tropicaux et ont détruit un piquet de grève. Ces interventions militaires dans des affaires syndicales ont lieu avec l'accord du gouvernement, à plusieurs reprises, et ont menacé des travailleurs en grève avec des interventions militaires et de la police. Comme l'ont souligné à plusieurs occasions la commission et d'autres organes faisant partie du système de surveillance, un climat de violence et de meurtres de dirigeants syndicaux constitue un sérieux obstacle à l'exercice des droits syndicaux, en même temps qu'une violation grave des principes d'association. L'échec constant du gouvernement à protéger de tels actes les travailleurs et leurs dirigeants crée une atmosphère d'impunité qui renforce le climat de crainte et d'incertitude et porte atteinte à l'exercice des droits syndicaux.

Les exécutions extrajudiciaires et la violence perpétrée à l'encontre de travailleurs relèvent désormais d'une crise humanitaire. Pourtant, le gouvernement s'abstient toujours d'instaurer des mécanismes de surveillance efficaces afin

de traiter cette impunité et assurer l'imputabilité. Nous notons que le Comité interinstitutions (CI) sur les assassinats extrajudiciaires, les disparitions forcées, la torture et autres violations graves du droit des personnes à la vie, la liberté et la sécurité (ordonnance administrative AO35) doit à nouveau se réunir en raison du changement de personnel qui doit avoir lieu au sein du Département de la justice. Nous notons que le NTIPC-MB n'est pas un organe judiciaire ni d'enquête et qu'il est chargé de la surveillance de questions relatives à la paix sociale. Il est alarmant de noter que le NTIPC a présenté 65 cas d'exécutions extrajudiciaires touchant les syndicalistes, mais que seuls 11 de ces cas ont été vérifiés par le CI. Le cas de Florencio «Bong» Romano, traité en 2016 par la commission, et celui de Victoriano Embang, assassiné en 2014, font toujours l'objet d'une enquête par la police. Le CI doit pouvoir bénéficier de ressources pour enquêter et traiter toutes les plaintes d'exécutions extrajudiciaires de syndicalistes. Le NTIPC doit lui aussi recevoir des ressources pour surveiller le climat de justice et de sécurité dans lequel se trouvent les syndicalistes. Nous en appelons au gouvernement pour qu'il fournisse toutes les ressources nécessaires à une enquête rapide et efficace des allégations sérieuses de meurtres de dirigeants syndicaux et pour garantir la sécurité des témoins.

Nous regrettons profondément que, depuis de nombreuses années, divers aspects de la législation des Philippines qui ne sont pas conformes à la convention restent intacts et soient appliqués dans la pratique. Ceci apparaît comme une absence de bonne foi de la part du gouvernement qui ne travaille pas rapidement à l'adoption des mesures nécessaires pour que la législation soit rendue conforme à la convention. Cela fait bon nombre d'années maintenant que le gouvernement fait état de plusieurs projets de loi encore en suspens. Par exemple, les articles 284 et 287(b) du Code du travail empêchent les étrangers d'adhérer à un syndicat, ce qui est contraire à l'article 2 de la convention. Le gouvernement a mentionné les projets de loi n° 1354 et n° 4488 de la Chambre des représentants qui, à l'entendre, autoriseront, une fois qu'ils seront adoptés, les personnes étrangères à prendre part à des activités syndicales, y compris à s'organiser elles-mêmes. Comme l'a noté la commission d'experts, ces projets de loi sont toujours en suspens, malgré les diverses sessions tenues par la Chambre des représentants, pendant lesquelles ils auraient pu être adoptés.

De nombreuses catégories de travailleurs sont exclues du droit de former des syndicats ou d'y adhérer. C'est le cas notamment des travailleurs qui occupent des postes de direction ou de ceux qui ont accès à des informations confidentielles; des sapeurs-pompiers; des gardiens de prison et autres travailleurs du secteur public; des travailleurs temporaires ou détachés; ainsi que des travailleurs qui n'ont pas de contrat de travail. Ces types d'exclusion sont clairement en contradiction avec l'article 2, qui prévoit d'accorder le droit à la liberté syndicale à tous les travailleurs sans distinction. Le gouvernement a mentionné les projets de loi n° 4533 et 5477 de la Chambre des représentants, ainsi que le projet de loi n° 641 du Sénat, qui, selon lui, devraient régler ces types de violation. Toutefois, il doit prendre aussi en bonne foi les mesures nécessaires, afin de garantir que ces projets de loi sont enfin adoptés en tant que lois, et ce avec l'engagement total des partenaires sociaux.

En outre, certains aspects de la législation limitent le droit de constituer des syndicats sans autorisation préalable. En vertu de l'article 240(c) du Code du travail, les syndicats indépendants doivent avoir un seuil minimal d'adhésion de 20 pour cent pour s'organiser. La commission d'experts a indiqué clairement à plusieurs reprises que cette prescription est excessive et qu'elle est donc un obstacle à la constitution libre d'organisations de travailleurs. Le gouvernement insiste à nouveau sur les projets de loi en suspens dont le but est de réduire le seuil minimal, mais ne

donne pas d'explication crédible au sujet du retard pris dans l'adoption des amendements nécessaires.

Nous sommes de plus profondément préoccupés par le fait que les protections contre l'ingérence et la protection contre toute intervention compromettant l'exercice de ces libertés, telles que prévues à l'article 3, sont continuellement bafouées. En vertu de l'article 278(g), le gouvernement a le pouvoir d'intervenir unilatéralement dans des conflits du travail qui touchent des services essentiels et d'ordonner un arbitrage obligatoire. Nous prenons note de la publication de l'ordonnance n° 40-H-13 destinée à rendre les industries listées comme étant d'intérêt national conformes aux services essentiels tels que prescrits par la convention. Toutefois, le gouvernement retient une définition vaste plutôt qu'une définition stricte et limitée des services essentiels telle qu'elle est stipulée dans la convention. La désignation des services essentiels doit correspondre aux services dont l'interruption mettrait directement en danger la vie, la sécurité et la santé de toute ou d'une partie de la population. La Chambre des représentants a passé en revue quatre projets de loi pour traiter ces problèmes (projets de loi n° 175, 711, 1908 et 4447) et un projet de loi du Sénat (n° 1221). Nous insistons sur la nécessité pour le gouvernement de prendre d'urgence des mesures visant à garantir qu'une définition des services essentiels qui soit conforme à la convention soit adoptée en consultation avec les partenaires sociaux. Dans ce contexte, il est également extrêmement troublant que les articles 279 et 287 du Code du travail imposent des sanctions pénales contre des travailleurs ayant participé à une grève pacifique ou l'ayant organisée. Il s'agit là d'une violation des articles 3 et 8 de la convention, cela ne fait aucun doute. Et il est regrettable de constater que les projets de loi de la Chambre des représentants n° 175, 711, 1908 et 4447, dont l'objectif est de traiter cette question, soient en attente d'adoption depuis plusieurs années maintenant. Le gouvernement doit prendre des mesures immédiates et assorties de délai pour veiller à ce qu'aucune sanction pénale ne soit imposée à l'encontre d'un travailleur au motif qu'il aurait organisé une grève pacifique sans respecter la procédure adoptée. De même, nous notons que l'article 285 du Code du travail, qui prévoit que les syndicats ne peuvent recevoir une assistance étrangère sans approbation préalable du secrétaire du Travail, va à l'encontre de l'article 3 de la convention. Le gouvernement a présenté les projets de loi de la Chambre des représentants n° 1354 et n° 4448 visant à retirer l'interdiction et à réglementer tous les autres aspects de l'assistance étrangère aux syndicats philippins. A nouveau, cette question est en suspens depuis un bon moment à la Chambre des représentants.

Enfin, le gouvernement n'a pas donné pleinement effet à l'article 5 de la convention. L'article 244 du Code du travail fixe un seuil extrêmement élevé de dix sections locales dûment reconnues en tant qu'agents de négociation requis pour enregistrer une fédération ou un syndicat national. Là encore, le gouvernement a indiqué que le projet de loi de la Chambre des représentants n° 1355, qui prévoit d'abaisser le nombre minimum de membres, est en suspens, en même temps que le projet de loi n° 1169 du Sénat. Nous sommes aussi profondément inquiets par le recours excessif à des contrats de courte durée et son impact négatif sur la liberté syndicale. Certaines procédures législatives attendent depuis trop longtemps sans que la moindre mesure concrète ne soit prise à leur sujet. A nouveau, nous indiquons que les organes de surveillance ont noté l'importance cruciale du dialogue social et de la consultation tripartite sur les questions se rapportant à la législation et à la politique du travail. Nous demandons au gouvernement de poursuivre des consultations qui soient complètes, franches et significatives au sujet de ces projets de loi. Nous espérons que toutes les mesures nécessaires en vue d'assurer l'adoption des amendements soient prises sans plus attendre.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour ses commentaires et nous remercions aussi les travailleurs, car il y a eu beaucoup de détails utiles dans les observations qui ont été faites. La convention, nous le savons, est une convention fondamentale que les Philippines ont ratifiée en 1953. Ce pays a ratifié 37 conventions, y compris les huit conventions fondamentales, ce qui mérite d'être signalé car cela veut dire que le pays prend au sérieux les principes qu'elles contiennent, ou qu'il devrait le faire. Le cas qui nous intéresse aujourd'hui a été examiné auparavant par la commission – en 2007, 2009 et 2016. De plus, il convient de noter également que la commission d'experts a présenté 15 observations depuis 1995, dont sept ces dix dernières années. Les pays qui font l'objet de fréquents commentaires sont ceux qui sont confrontés à des problèmes plus importants. Ce cas dure depuis longtemps, comme nous l'ont fait savoir les travailleurs, ses facettes sont multiples et, de plus, il implique l'application de la convention. Et nous savons tous, compte tenu des commentaires sans fin qui ont été faits, que certains sujets s'y rapportant posent problème pour les employeurs aussi.

Pour récapituler la situation, les employeurs ne partagent pas l'avis de la commission d'experts concernant le droit de grève prévu par la convention et, selon nous, il n'existe pas de normes de l'OIT concernant les grèves, moyennant quoi la portée et les conditions de l'exercice du droit de grève devraient être régies à l'échelle nationale. Par conséquent, pour ce qui est du droit des travailleurs aux Philippines de mener des grèves, nous voudrions simplement signaler qu'à notre avis c'est au gouvernement d'en décider.

De prime abord, ce cas constitue un cas de discrimination systématique par l'Etat à l'encontre d'organisations de travailleurs et de leurs membres. J'utilise les termes «de prime abord» à bon escient, car un examen plus en détail de ces questions laisse entendre que le cas des Philippines n'est pas un cas, mais deux. Le premier concerne la spécificité des plaintes des travailleurs et des syndicats et le second a trait aux réponses fournies par le gouvernement et le contexte dans lequel elles ont été données. Ils doivent donc être examinés l'un après l'autre.

Pour ce qui est des plaintes des syndicats et des travailleurs, depuis plusieurs années, la commission reçoit des plaintes de violation des droits syndicaux, voire pire, notamment des allégations de meurtres de dirigeants syndicaux, d'arrestations et de fausses accusations de meurtres à l'encontre de dirigeants syndicaux, ainsi que d'attaques physiques de travailleurs en grève. Ces exemples sont trop nombreux pour être détaillés ici dans le délai imparti. A nouveau, les observations concernent des allégations graves de violation des droits de l'homme, notamment: les meurtres et les tentatives d'assassinat de dirigeants syndicaux; la suppression violente de grèves et d'autres actions collectives par la police et les forces armées; le harcèlement de syndicalistes et le fait d'interdire l'adhésion à des syndicats dans les ZFE. Soyons clairs, les employeurs ne dénigrent en aucun cas le sérieux des problèmes portés à l'attention de la commission. Il est toutefois important de noter qu'il ne s'agit pas seulement de problèmes liés à la liberté syndicale. Il s'agit aussi de questions relatives aux droits de l'homme et, par définition, certains cas sont en lien avec le droit et la pratique. Des cas comme ceux-là ne sauraient être incontestés, mais nous devons garder à l'esprit le fait qu'ils sont abordés ici dans le contexte de la liberté syndicale. Nous n'avons aucune juridiction qui concerne spécifiquement le droit et la pratique, sans doute pas plus les droits de l'homme, même s'il existe inévitablement des chevauchements. La plupart des détails qui caractérisent le cas présenté cette année sont les mêmes que ceux qui ont été discutés la fois précédente. Les meurtres auxquels il a été fait référence en 2016 ont été discutés auparavant. En conséquence, nous ne devons pas seulement examiner les détails, mais aussi la question de savoir si la

situation va mieux ou si elle se détériore. Cette année, il semblerait que les problèmes soulevés sont aussi nombreux, sinon plus, qu'auparavant, mais aussi que le gouvernement aura besoin de beaucoup de temps pour les traiter.

Pour ce qui est de la réponse du gouvernement, le second aspect concerne les réponses du gouvernement aux diverses allégations formulées à son encontre. Depuis plusieurs années, sa réponse a révélé des facettes multiples et, de prime abord, était compréhensible. Mais, malheureusement, cela remonte à plusieurs années et peu de choses semblent avoir changé entre-temps. Pour résumer, le gouvernement fournit depuis plusieurs années des informations sur ses travaux de réforme de ses lois relatives au travail, conformément à la convention. Deux éléments cruciaux de cette activité ont été ce que l'on a appelé: i) le mécanisme national de surveillance, qui a pour mission de suivre les progrès du pays en vue de remédier aux violations des droits de l'homme, en accordant un rang de priorité, à court terme, aux cas d'exécutions extrajudiciaires, de disparitions forcées et de torture, et de fournir des services juridiques et d'autres services. Nous admettons que les travaux de ce mécanisme ont abouti à plusieurs condamnations pour exécutions illégales, mais les questions non résolues sont encore très nombreuses et elles doivent encore être soumises à enquête; ii) le Comité interinstitutions sur les disparitions forcées, la torture et d'autres violations graves du droit à la vie, la liberté et la sécurité des personnes, créé en novembre 2012, également chargé d'enquêter sur des cas d'exécutions extrajudiciaires, de disparitions forcées, de torture et autres violations graves des droits de l'homme, commises par les forces de l'Etat ou autres, d'accorder un rang de priorité aux cas non résolus et de créer des équipes spéciales d'investigation. Nous nous félicitons de cette innovation au moment où elle a été décidée, mais nous notons avec regret qu'elle est toujours en attente depuis la dernière fois que cet élément a été discuté. C'est là un problème grave et les employeurs prient instamment le gouvernement de reprendre rapidement les activités précédentes et de remédier au retard qui ne cesse de s'accroître dans le règlement des cas. Nous nous faisons aussi l'écho de l'appel lancé par la commission d'experts, qui demande au gouvernement de rendre compte des progrès accomplis dans la collecte et le traitement de l'information, grâce à quoi les cas de violence seront traduits en justice, et d'en communiquer les résultats. Nous estimons que ce que nous dit le gouvernement, à savoir qu'il existe 16 organes tripartites régionaux à qui on peut faire appel, lorsque cela est nécessaire, pour enquêter sur des questions, n'est pas suffisant. C'est maintenant que cela est nécessaire, et ces organes devraient être actifs dès maintenant.

Si les enquêtes sur les allégations d'actes contre des membres et des dirigeants syndicaux sont des sujets sérieux à part entière, le contexte dans lequel le gouvernement doit faire ces enquêtes l'est aussi. C'est ainsi que la loi sur la sécurité des personnes des Philippines se trouve certainement au cœur de ce second élément. Cette loi reflète la volonté du gouvernement de préserver la sécurité de ses citoyens contre un contexte d'instabilité politique et civil qui dure depuis longtemps, y compris contre une insurrection armée. C'est à ce contexte que, selon les employeurs, le gouvernement n'a pas accordé par le passé assez d'importance pour que le cas puisse être examiné comme il se doit, et il en est de même aujourd'hui. Ceci est important car les directives opérationnelles du CI définissent les exécutions extrajudiciaires de manière à englober les cas dans lesquels la victime est membre ou affiliée à une organisation syndicale, ou a été prise pour telle, et a été ciblée et tuée en raison de son affiliation réelle ou supposée. Les violations des droits de l'homme ne sont pas toutes une infraction aux droits du travail, ce qui est particulièrement exact si la personne contre laquelle la violation a été commise commettait en fait à ce moment-là un acte illégal ou criminel. Il est

donc indispensable que, dans l'examen des cas, il soit énoncé clairement quelle loi est transgressée et si cette loi est conforme aux normes internationales. Ceci n'est pas toujours clairement énoncé et tout manque de clarté ne peut qu'entraver un examen juste du cas en question. Dans le contexte de la liberté syndicale, il est important de distinguer les cas où les membres syndicaux sont des cibles spécifiques en raison de leur affiliation ou de leurs activités syndicales, ou simplement des victimes, parmi d'autres victimes et d'autres citoyens, de violence pour des causes plus générales. Nous avons un mandat pour le premier élément, mais pas pour le second. Les syndicats se sont dits préoccupés par le fait que la loi sur la sécurité des personnes peut être détournée pour être utilisée afin de supprimer des activités syndicales légitimes. Pour sa part, le gouvernement a affirmé que cette loi ne peut être utilisée s'il s'agit d'aller à l'encontre de l'exercice de droits syndicaux, en particulier des activités syndicales légitimes, et que des directives existent afin de garantir que les forces armées et la police ne sont autorisées à intervenir dans des activités syndicales que si elles en ont reçu la demande expresse par les autorités. Ce que nous voyons et ce que nous entendons laissent à penser qu'il s'agit plus de mots que d'une réalité. Pour ce qui est de la surveillance et des investigations, les employeurs se sont félicités, lorsque cela a eu lieu, de la mise en place du Mécanisme national de surveillance et du CI. Le problème est que, s'ils étaient actifs à l'origine, ils semblent aujourd'hui être tombés en désuétude. Nous sommes conscients que le régime a changé et qu'un certain nombre d'activités ont récemment été interrompues. Cependant, cela est un fait, pas une excuse. Nous prions instamment le gouvernement de «redresser la barre» dès que possible.

Le gouvernement a indiqué précédemment qu'il a entrepris une coopération avec le bureau de l'OIT à Manille, qui est un programme de coopération technique sur la formation et le renforcement des capacités de toutes les parties prenantes concernées par les normes internationales du travail, y compris la liberté syndicale et la négociation collective. Nous demandons au gouvernement de fournir une mise à jour de l'état d'avancement de ces travaux et sur tous résultats auxquels ils ont donné lieu.

En ce qui concerne le Code du travail, nous prenons note des propositions du gouvernement d'apporter des modifications afin d'assurer une plus grande cohérence avec les normes internationales du travail, en particulier avec la convention, et de l'information selon laquelle une équipe tripartite chargée de l'examen du Code du travail a pris part au processus de rédaction. Cependant, à nouveau, ce changement est en cours depuis longtemps. Nous y sommes favorables; seulement, une fois de plus, il doit être mené à bien.

En ce qui concerne l'article 2 de la convention, qui concerne le droit des travailleurs à constituer des organisations et de s'y affilier, nous notons que le projet de loi n° 5886, qui autorise les non-citoyens à participer à des activités syndicales, ne reconnaît ce droit qu'aux seuls étrangers justifiant d'un permis de travail valable. En outre, il ne traite pas les préoccupations exprimées au sujet de l'exclusion des droits syndicaux à certains fonctionnaires, certains sapeurs-pompiers, aux gardiens de prison, ou aux employés du service public œuvrant dans l'élaboration de politiques ou ayant accès à des données confidentielles. Nous sommes heureux d'apprendre que les Philippines ont ratifié la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978. Cela dit, une fois encore, cela manque de réalisme. C'est la législation nationale devant donner effet à ces conventions qui doit aujourd'hui être accélérée et, à nouveau, nous prions instamment le gouvernement d'agir rapidement pour que cette législation puisse se concrétiser.

Les employeurs rappellent que, si la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, portant sur le droit de négocier collectivement afin d'exclure certains fonctionnaires de la négociation collective, l'autorise, cette question ne fait pas l'objet de la présente convention, qui traite du droit d'organisation. En conséquence, les employeurs espèrent que les amendements législatifs proposés, ainsi que toute autre mesure législative pertinente, seront en accord avec les principes susmentionnés, afin d'assurer à tous les travailleurs, y compris ceux qui ne bénéficient pas de la négociation collective, le droit d'organisation. Les employeurs prient le gouvernement de fournir des informations sur tout progrès accompli à cet égard.

Pour ce qui est de l'article 3 de la convention, concernant le droit des organisations d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leur programme d'action sans subir d'ingérence, nous notons l'indication du gouvernement selon laquelle les modifications proposées porteront sur l'harmonisation de la liste des industries, des industries essentielles, indispensables à l'intérêt national. Comme les années précédentes, nous nous félicitons de l'initiative visant à limiter l'intervention du gouvernement aux cas conduisant à un arbitrage obligatoire. Cependant, là encore, nous souhaiterions voir la législation adoptée. Nous en avons entendu parler depuis trop longtemps. Nous avons besoin que ce soit fait maintenant. De plus, nous nous félicitons une nouvelle fois d'apprendre que la représentativité minimale pour constituer un syndicat sera abaissée, de sorte que l'exercice de la liberté syndicale en termes de création d'organisations est aussi libre que possible. Quant aux remarques de la commission d'experts sur le principe selon lequel aucune sanction pénale ne devrait être imposée à l'encontre de travailleurs qui auraient mené des grèves pacifiques, elles nous préoccupent réellement. Compte tenu de mes précédentes remarques sur la convention, ainsi que du fait qu'il n'existe pas de consensus sur l'existence d'un droit de grève, les remarques de la commission d'experts ne peuvent être interprétées comme faisant référence que dans la mesure où la législation nationale prévoit des sanctions dans des cas de grèves irrégulières. Nous ne pouvons qu'espérer que le gouvernement adoptera une approche équilibrée et juste en réponse à ces questions.

En conclusion, seule l'action est l'unique élément que nous devons voir. Nous voudrions voir aussi un rajeunissement des travaux du CI et de ce qu'était le Mécanisme national de surveillance. Nous aimerions pouvoir constater également que les modifications du Code du travail sont bien conformes à la convention, y compris l'autorisation de tous les travailleurs et de tous les employeurs sans distinction aucune de constituer et de faire fonctionner des organisations de leur choix. Nous souhaitons que le gouvernement veille à ce que les travailleurs ne soient pas sanctionnés lorsqu'ils exercent des droits légaux en vertu du droit national, et qu'une version actualisée du projet sur l'état de la coopération technique établi par l'OIT soit disponible. Enfin, nous espérons que toutes ces questions seront traitées le plus rapidement possible.

Membre employeur, Philippines – Les membres employeurs sont en plein accord avec le rapport du représentant du gouvernement quant aux améliorations importantes apportées dans l'application, en droit et en pratique, de la liberté syndicale telle que prévue par la convention. Ils soutiennent également le Plan d'action national sur la liberté syndicale et la négociation collective, ainsi que ses points d'action concomitants relatifs aux droits civils et aux droits syndicaux. Dans le domaine législatif, en réponse aux recommandations et aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT, on note en effet plusieurs réformes remarquables, découlant de ce qui précède, sur le travail et l'emploi, comme s'en est fait l'écho jusqu'ici le représentant

gouvernemental. Les membres employeurs souhaitent ajouter une loi qui fera date, bien que controversée, qui donne plus de corps et plus de sens au droit des travailleurs d'organiser et de mener une négociation collective, droit garanti par notre Constitution et notre législation. Nous la considérons comme étant controversée car certaines de ses dispositions posent de sérieux problèmes pour les entreprises. Cette loi assouplit et réduit les prescriptions auparavant trop strictes et trop complexes concernant la reconnaissance syndicale. Elle accélère la procédure d'organisation du syndicat d'une entreprise locale en autorisant simplement une fédération ou un syndicat national à délivrer une accréditation reconnaissant le syndicat local en tant que section locale. Même si la délivrance d'une accréditation de section locale ne confère à celle-ci une personnalité juridique que pour le dépôt d'une pétition portant sur le choix de l'accréditation, certains aspects de la loi suscitent une levée de boucliers de la part du monde des affaires, parmi lesquels on citera: i) dans le cadre d'une pétition relative au choix d'une accréditation, l'employeur est prévenu ou informé et vu seulement comme un spectateur. Son rôle dans ce processus se limitera à être prévenu ou informé de la pétition et à soumettre la liste des employés lors de la conférence précédant le choix. Cet état de fait donne une image peu glorieuse du gouvernement et du syndicat qui s'exprime au sujet de l'avenir de l'entreprise, alors que son partenaire social, l'employeur, est tenu à l'écart de la conférence; ii) le syndicat de base et le syndicat des cadres fonctionnant dans le même établissement peuvent adhérer à la même fédération ou au même syndicat national. Ceci a été source de préoccupation de la part des employeurs, en raison de la question qui se pose en termes de conflit d'intérêts. Ceci ne risque-t-il pas de porter atteinte à l'objectivité du cadre lorsque celui-ci est sollicité pour enquêter au sujet d'un employé de base en faute? Si l'un est en grève, les autres syndicats conserveront-ils leur indépendance et se garderont-ils de sympathiser avec l'autre?

Néanmoins, les membres employeurs acceptent cette loi comme illustration de la dure réalité. *Dura lex, sed lex*. Toute dure qu'elle soit, la loi est la loi. En tant que partenaires sociaux responsables, souscrivant à la convention et à la convention n° 98, les employeurs doivent respecter la loi et s'y conformer. Les membres employeurs ont accueilli favorablement la visite de la mission de haut niveau de 2007, ainsi que celle de contacts directs de 2017 au sujet des plaintes relatives aux allégations de non-respect de la convention et de la convention n° 98. Toutefois, malgré tout le respect qu'ils ont pour le travail accompli, les employeurs sont préoccupés par le fait que, suite à une véritable enquête, la majorité des plaintes se sont avérées infondées. Si nous avons condamné dans les termes les plus fermes l'assassinat d'un syndicaliste le deuxième jour de ce mois, alors qu'il rencontrait un groupe de membres des Nations Unies – et nous espérons que les coupables seront bientôt derrière les barreaux –, il convient de noter que, sur les 71 exécutions extrajudiciaires et tentatives de meurtres signalées de 2001 à cette année, 27 d'entre elles, soit 38 pour cent, sont classées comme étant supposées être en lien avec le travail. Parmi ces 27 cas, seulement deux sont en attente d'être traités au tribunal, deux autres se sont produits pour des motifs personnels tels qu'une dispute de la circulation, etc. Les 23 autres cas concernaient des personnes qui avaient été renvoyées, ou faisaient encore l'objet d'une enquête, ou encore avaient été classés faute de preuves directes. Dans ce contexte, les membres employeurs suggèrent humblement et respectueusement à la commission d'experts de faire preuve d'une certaine diligence raisonnable en vérifiant de manière assidue et de valider toute plainte de violation alléguée de la convention et de la convention n° 98, afin de déterminer s'il existe réellement une cause probable qui expliquerait cette plainte.

Pour conclure, les membres employeurs assurent la commission de leur soutien et de leur coopération continue dans l'exécution de leurs fonctions.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m'exprime aujourd'hui au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. Le Monténégro et l'Albanie, en tant que pays candidats, ainsi que la Norvège, pays membre de l'AELE et de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration. Nous sommes engagés à promouvoir la ratification et l'application universelles des huit conventions fondamentales, qui s'inscrivent dans le cadre stratégique sur les droits de l'homme et la démocratie de l'UE. Nous appelons tous les pays à protéger, promouvoir et respecter tous les droits de l'homme et les droits au travail et attachons une grande importance à la liberté syndicale et au droit d'organisation. A cet égard, le respect de la convention et de la convention n° 98 est essentiel.

Nous souhaiterions rappeler les engagements pris par les Philippines dans le cadre de l'accord SPG+ et de l'accord-cadre de partenariat et de coopération entre l'UE et ses Etats membres, en particulier leur engagement en faveur de la ratification et de l'application efficace des conventions internationales sur les droits de l'homme et les droits au travail. Afin de soutenir le pays dans ses efforts, l'UE met en œuvre actuellement un projet conjoint avec les Philippines sur le renforcement de la capacité des administrations publiques à appliquer les huit conventions fondamentales de l'OIT, l'accent étant mis spécifiquement sur la liberté syndicale et la négociation collective.

Malgré certains progrès relevés dans la promotion globale du programme social et des droits au travail, et les engagements pris par les autorités de répondre à ces graves préoccupations, nous regrettons profondément de devoir constater qu'une fois encore ce cas figure sur la liste de la commission, après avoir été discuté en 2016. Nous remercions le gouvernement pour sa réelle collaboration et pour les informations détaillées qu'il a ajoutées. Cela étant dit, nous notons avec une sincère inquiétude que, après plusieurs années, de nombreux cas de violation de la liberté syndicale ne soient pas réglés, y compris les meurtres de syndicalistes ou des actes de violence antisyndicale et de violence de la police lors de grèves pacifiques. Nous sommes tous concernés par le manque d'enquêtes appropriées et de poursuites engagées dans les cas graves. Nous affirmons à nouveau que l'impunité ne peut et ne devrait être tolérée dans n'importe quelle société que ce soit. Nous nous félicitons des mesures prises ces dernières années pour instaurer des organes et des institutions de surveillance, notamment le CI chargé d'enquêter dans des cas d'exécutions extrajudiciaires, de disparitions forcées et de torture, le NTIPC-MB et les organes de surveillance tripartites régionaux. Nous regrettons toutefois que le CI ne se soit pas encore à nouveau réuni. Nous observons que des dispositions ont été prises pour mettre en place des équipes tripartites de validation afin d'aider les organes de surveillance régionaux dans leurs travaux. Nous prions le gouvernement de prendre rapidement des mesures afin d'assurer à nouveau le bon fonctionnement des CI, et nous attendons des organes établis qu'ils mènent les investigations requises sur tous les cas, qu'ils condamnent leurs auteurs et qu'ils fassent en sorte que de tels événements ne se reproduisent pas. Reconnaisant la gravité des allégations et la complexité des cas, nous collaborons avec le gouvernement en matière de protection des témoins et de renforcement des capacités des procureurs, des personnes chargées de l'application de la loi et d'autres acteurs impliqués. De plus, nous prions instamment le gouvernement de prendre d'autres mesures visant à renforcer le fonctionnement des organes tripartites de surveillance, tant national que régional.

Tout comme la commission d'experts, nous nous félicitons de la ratification par les Philippines, en 2017, de la convention n° 151. Pour autant, nous aimerions faire part de notre préoccupation au sujet des aspects législatifs persistants du cas que les organes de contrôle de l'OIT soulèvent depuis des années. Nous sommes soucieux de l'absence de progrès dans l'adoption de certaines propositions législatives visant à rendre la législation nationale conforme à la convention n° 87, et ce malgré le fait qu'à de maintes reprises le gouvernement a exprimé ces dernières années sa volonté de le faire. Nous prions instamment les autorités philippines d'adopter les amendements législatifs, en particulier ceux qui concernent les éléments suivants: accorder les droits syndicaux à tous les travailleurs et catégories de travailleurs présents dans le pays; réduire le nombre minimum de membres requis pour former un syndicat, qui est excessivement élevé; abaisser les prescriptions excessivement élevées concernant l'enregistrement des fédérations de syndicats; limiter l'intervention du gouvernement dans les conflits du travail; veiller à ce qu'aucune sanction pénale ne soit imposée aux travailleurs pour avoir mené une grève pacifique; supprimer le besoin pour un syndicat de demander la permission du gouvernement pour obtenir une assistance étrangère; réduire les prescriptions excessivement élevées que doivent satisfaire les syndicats locaux pour s'enregistrer à l'échelle fédérale ou nationale.

Enfin, les consultations tripartites et un dialogue social crédible et efficace sont des éléments essentiels à l'application des principes et droits fondamentaux au travail, en particulier des conventions fondamentales de l'OIT. C'est pourquoi nous encourageons vivement les Philippines à redoubler d'efforts pour renforcer la coopération avec les travailleurs et les employeurs afin d'assurer l'application effective de la convention ainsi que le respect de la liberté syndicale. Pour conclure, nous aimerions affirmer une nouvelle fois notre fort engagement à poursuivre notre coopération intensive avec le gouvernement des Philippines dans ses efforts pour faire face aux défis qui se posent à lui et assurer le respect des droits de l'homme et des droits au travail dans le pays.

Membre gouvernemental, Thaïlande – La Thaïlande s'exprime au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN). Cette dernière reconnaît que, en tant que signataires de la convention (signature qui remonte à 1953), les Philippines, avec la collaboration de ses partenaires sociaux, ont fait des progrès importants au sujet de l'application, en droit et en pratique, des principes relatifs à la liberté syndicale, depuis la mission de haut niveau de 2009 et la mission de contacts directs de 2017 et après que la convention ait été examinée par la commission lors de la 105^e Conférence internationale du Travail qui s'est tenue en 2016.

L'ASEAN prend note des informations et du rapport sur les progrès accomplis à ce jour, compte tenu des circonstances nationales, dans le respect de la liberté syndicale aux Philippines, grâce au Plan d'action national sur la liberté syndicale et la négociation collective (2017-2022), adopté en 2017 par les partenaires tripartites philippins, avec le soutien du Bureau de pays de l'OIT de Manille et le Schéma de préférences tarifaires généralisées (GSP+) de l'Union européenne. En vue de l'achèvement total, en 2022, du plan d'action national, l'ASEAN s'attend à ce que les partenaires tripartites des Philippines poursuivent l'œuvre louable qu'ils ont entreprise. Les Philippines, accompagnées de leurs partenaires sociaux, doivent avoir la possibilité d'achever la mise au point et la réalisation des activités et programmes inscrits dans le plan d'action national, dans les délais convenus par accord tripartite. C'est pourquoi l'ASEAN prie instamment les Philippines de

continuer à respecter ses obligations en vertu de la convention et de poursuivre son engagement sain et constructif avec l'ensemble des partenaires sociaux.

Enfin, l'ASEAN appelle l'OIT et ses organes de contrôle à fournir l'assistance technique et les orientations requises afin de résoudre les problèmes en suspens, tout en assurant un environnement plus propice à l'application de la convention aux Philippines.

Observateur, Fédération des travailleurs libres (FFW) – Je m'exprime aujourd'hui au nom de la Fédération des travailleurs libres et de la *Nagkaisa Labor Coalition* (Coalition du travail de Nagkaisa) des Philippines. Ce pays a signé la convention dès 1953. Nous nous souvenons qu'en 2016 les Philippines ont à nouveau fait l'objet de la part de la commission d'experts d'une double note de bas de page à propos de la convention. Selon nous, ce choix était une réaction appropriée à la violence que subissaient les syndicalistes et l'absence de poursuites pour exterminations extrajudiciaires, en dépit de l'élaboration de divers mécanismes nationaux de surveillance, destinés à enquêter sur ces crimes. Certes, la violence antisyndicale n'était pas notre préoccupation seulement en 2016. Le fait de passer outre les syndicats en utilisant des programmes d'emploi irrégulier, les lacunes relevées dans la législation existante et l'échec du gouvernement même dans l'application de cette législation défectueuse ont conduit à un climat dans lequel la liberté syndicale est très difficile, voire impossible, à faire appliquer.

Depuis la prise de pouvoir de l'administration du Président Duterte, 43 syndicalistes ont été assassinés. Le premier dirigeant syndical à avoir été tué était Orlando Abangan, un syndicaliste de la SENTRO basé à Cebu. Il a été assassiné en septembre 2016. L'assassinat le plus récent est celui de Dennis Sequeña, ancien syndicaliste, qui a été assassiné à Tanza, Cavite, le 2 juin 2019, alors qu'il tenait des séances d'orientation sur le syndicalisme auprès des travailleurs des ZFE. La police locale n'a même pas déposé plainte officiellement. Pendant le gouvernement précédent, dont la Présidente était M^{me} Gloria Macapagal Arroyo, 68 syndicalistes ont été assassinés. Le gouvernement n'est simplement pas sérieux lorsqu'il cherche un coupable à ces assassinats. Toute troublante qu'elle soit, la violence n'est pas seulement un problème qui nous concerne nous, aux Philippines, où les travailleurs menés par la *Nagkaisa Labor Coalition* (Coalition du travail de Nagkaisa) sont parvenus il y a deux ans à convaincre le gouvernement de la République des Philippines de ratifier la convention n° 151. Le pays se retrouve ainsi le premier dans toute l'Asie à l'avoir fait. Toutefois, à ce jour, aucune loi n'a encore été passée qui permette de faire respecter la convention dans son esprit et dans son objectif. Cette situation tient à l'écart de la négociation collective dans le secteur public les employés travaillant sous contrat ou bénéficiant d'un contrat de travail, qui sont plus de 628 000 à occuper des fonctions clés dans des services prioritaires au sein de services gouvernementaux, d'agences gouvernementales locales, de collèges et d'universités de l'Etat, y compris de sociétés appartenant ou contrôlées par le gouvernement, les privant donc des avantages d'une telle négociation. Pour cela, le gouvernement devrait «joindre le geste à la parole».

La commission d'experts se réfère à nouveau à plusieurs autres questions d'ordre législatif, y compris, entre autres, les obstacles à l'enregistrement et au fait que, récemment, de nombreuses réformes législatives concernant le travail et l'emploi ont été promulguées, notamment la loi sur la santé et la sécurité au travail, la loi sur le télétravail et la loi sur la réforme de la sécurité sociale, qui offre, parmi d'autres avantages, une prestation en cas de chômage, ainsi que la loi sur l'extension du congé maternité. Cela étant dit, ces mesures sont loin de garantir le droit des travailleurs à jouir pleinement de leur liberté syndicale.

Membre gouvernemental, Brésil – Tout en remerciant le gouvernement des Philippines pour les informations détaillées fournies par la commission, le Brésil fait part à nouveau de son malaise concernant divers aspects du système de contrôle. La présente commission est loin de respecter les meilleures pratiques du système multilatéral. Il est dans l'intérêt de tous – les gouvernements, les travailleurs et les employeurs – que l'OIT soit forte, efficace et légitime et qu'elle soit adaptée aux problèmes d'aujourd'hui. A la recherche d'un futur caractérisé par la prospérité, le travail décent et plus d'emplois, l'OIT devrait accroître sa coopération et ses partenariats internationaux, tout en révisant son système de contrôle des normes, dans l'objectif d'améliorer la transparence, l'objectivité, l'impartialité et de parvenir à un réel tripartisme.

Nous prenons bonne note de l'information fournie par le gouvernement au sujet de sa volonté de garantir la liberté syndicale et l'ensemble des droits des travailleurs. A cet égard, nous insistons sur le rapport relatant les améliorations apportées au respect de la liberté syndicale aux Philippines, grâce à l'adoption, en 2017, par les partenaires tripartites philippins et avec le soutien du Bureau de pays de l'OIT de Manille et le Schéma de préférences tarifaires généralisées (GSP+) de l'Union européenne, du Plan d'action national sur la liberté syndicale et la négociation collective (2017-2022). En vue de la mise en œuvre de ce plan d'action national, nous encourageons les partenaires tripartites des Philippines à poursuivre les efforts qu'ils ont entrepris. Nous sommes confiants que, grâce au dialogue social et au tripartisme, les Philippines seront en mesure de promouvoir un environnement propice à la liberté syndicale, y compris à la négociation collective. Enfin, nous appelons l'OIT et ses organes de contrôle à fournir, si le gouvernement le lui demande, l'assistance technique qui permettra de résoudre les questions en suspens et de faire progresser encore la liberté syndicale aux Philippines.

Membre travailleuse, Philippines – Au nom de la *Nagkaisa Labor Coalition*, je souhaiterais me joindre à ce que le membre travailleur des Philippines a déclaré. En outre, la situation des travailleurs des ZFE dans le pays reste aussi grave que jamais. Des syndicalistes se voient refuser l'entrée dans les ZFE. La direction harcèle les travailleurs dès que l'on parle d'organisation syndicale, et les travailleurs soupçonnés d'en faire partie sont transférés arbitrairement afin de les isoler, ou sont tout simplement licenciés. Lorsque les tribunaux ordonnent la réintégration de ces travailleurs, les employeurs ignorent systématiquement leur demande, sans aucune impunité. Dans certains cas, elle travaille même avec la police nationale des Philippines afin d'arrêter les dirigeants syndicaux pour des accusations criminelles fausses, quelques jours seulement avant les élections d'accréditation. Parmi ces fausses accusations, on citera des incendies criminels, le trafic de drogue ou des meurtres. Même si le syndicat gagne les élections d'accréditation, la direction de l'usine va parfois reconnaître toutefois que le syndicat est sous son contrôle et qu'elle négocie directement avec les salariés. Certaines usines ont même fermé leurs portes et déplacé leur production dans une société sœur située dans la même ZFE. Bien évidemment, les travailleurs et le syndicat n'ont pas de recours efficace en cas de violation de leurs droits.

Nous sommes très préoccupés de constater que, malgré les observations formulées régulièrement et les recommandations et conclusions de la mission de haut niveau, la situation se détériore. Nous ne voyons pas d'autre option que de demander qu'une mission tripartite de haut niveau soit organisée, dans l'espoir que cela aidera à faire avancer les choses afin qu'au moins certains de ces problèmes soient résolus. Il s'agirait, entre autres, mais pas exclusivement, d'enquêtes efficaces que le gouvernement pourrait mener dans le domaine de la violence antisyndicale, suivies de la poursuite et de la condamnation des coupables. L'organe

de surveillance de haut niveau doit être renforcé, des ressources et les moyens nécessaires à la validation des rapports sur l'assassinat de syndicalistes et la coordination avec le CI au sujet des exterminations extrajudiciaires devant être mis à sa disposition. Les membres des forces armées qui stigmatisent les syndicalistes doivent recevoir la punition qui s'impose. Le gouvernement devrait également finir par trouver une solution aux questions législatives que nous soulevons depuis tant d'années, afin de garantir que tous les travailleurs exercent librement leur droit d'association. En outre, le gouvernement devrait modifier la loi sur les zones économiques spéciales, 1995, afin que le respect des normes du travail figure parmi les prescriptions auxquelles une entreprise doit se soumettre pour avoir accès en permanence à toutes les mesures d'incitation proposées par l'Autorité de la zone économique philippine (PEZA). Des conseils tripartites devraient être organisés régulièrement par la PEZA, dans toutes les ZFE, afin de passer en revue les réclamations et recommander des voies de réparation. Le gouvernement et les employeurs doivent également exprimer publiquement leur engagement au respect de la liberté syndicale et à la négociation collective dans les ZFE.

Les travailleurs des Philippines espèrent donc que les recommandations qu'ils ont formulées à la présente commission seront entendues et qu'une réponse leur sera trouvée le plus rapidement possible. Nous souhaiterions insister sur le fait que le projet de loi sur la sécurité de l'emploi, qui a été adopté récemment au Congrès, ne mettra pas fin à la contractualisation ni à l'emploi à durée déterminée. Ce n'est pas ce que le Président Rodrigo Roa Duterte a promis. Dans la continuité de ce qui précède, l'OIT et ses organes de contrôle sont priés de fournir l'assistance technique requise pour offrir un environnement propice qui permette aux travailleurs de bénéficier de leur liberté syndicale. Si les travailleurs ne sont pas en règle chez eux, ils ne peuvent bénéficier pleinement de leurs droits en matière de liberté syndicale.

Membre gouvernemental, Inde – Nous félicitons la délégation du gouvernement des Philippines pour avoir rempli ses obligations internationales dans le domaine du travail, y compris celles qui se rapportent à la convention, à la fois en droit et en pratique, et la remercions pour avoir fourni les données complètes les plus récentes à ce sujet. Nous prenons note avec satisfaction des améliorations significatives apportées en matière d'application de la liberté syndicale aux Philippines ces deux dernières années, soit depuis l'adoption par les partenaires tripartites philippins et avec le soutien de l'OIT du Plan d'action national sur la liberté syndicale et la négociation collective (2017-2022). Nous encourageons les partenaires tripartites des Philippines à coopérer et à collaborer mutuellement, dans un réel esprit de partenariat social, afin de créer les conditions propices à la pleine exécution du plan d'action national d'ici à 2022.

Nous sommes conscients des mesures que prend actuellement le gouvernement des Philippines, en collaboration avec ses partenaires du dialogue social, qui entraînent une baisse considérable des cas signalés de harcèlement et d'assassinats, facilitent la saisie de la justice pour les cas de violence non traités, et pour surveiller et suivre rapidement le processus de respect du droit, que garantit la Constitution, à un procès rapide et équitable, en offrant aux témoins une protection suffisante et en renforçant les capacités du ministère public, des organes chargés de l'application des lois et d'autres acteurs concernés. En outre, les efforts que le gouvernement des Philippines ne cesse de déployer face aux questions émergentes relatives au travail, et ses diverses initiatives pour promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective, qui sont ancrées dans le principe selon lequel la sécurité de l'emploi est le meilleur environnement propice à la liberté syndicale, lequel est inscrit dans le programme législatif progressif, valent la peine d'être

notés. Nous prions instamment l'OIT et ses mandants de soutenir pleinement le gouvernement des Philippines dans ses efforts visant à s'acquitter de ses obligations en matière de travail, et de lui offrir toute assistance technique qu'il pourrait solliciter. Enfin, nous saisissons cette occasion pour souhaiter au gouvernement philippin un franc succès dans les efforts qu'il déploie.

Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je soutiens nos travailleurs courageux des Philippines et remercie les employeurs et les gouvernements qui ont instamment prié les Philippines d'agir conformément aux recommandations de la mission de contacts directs et du Comité de la liberté syndicale.

En lançant aujourd'hui l'indice des droits dans le monde de la CSI, je ne peux que déplorer le fait que les Philippines font encore partie des dix pires pays du monde pour les travailleurs. Elles en faisaient déjà partie en 2017, 2018 et 2019, pour des faits de violence et des assassinats, une répression brutale des manifestations publiques, et des lois répressives. Vous avez entendu que, dans la seule année 2018, dix syndicalistes ont été assassinés parmi d'autres exécutions extrajudiciaires, et nous déplorons déjà deux assassinats similaires cette année. Je peux d'ores et déjà vous dire qu'une culture de la peur est déjà palpable dans le pays, à mesure que la culture de l'impunité se développe. Vous avez entendu que le CI ne fonctionne pas, avec un record difficile à imaginer de seulement un cas d'une procédure donnant lieu à une condamnation. Effectivement, lorsque les conseils tripartites pour la paix sociale, nationaux et régionaux, ne disposent d'aucune autorité d'investigation ni de ministère public, cela ne peut pas fonctionner.

Etant donné l'ingérence de l'armée et de la police dans les relations professionnelles, la présence militaire sur les lieux de travail, les grèves, les recherches au porte-à-porte de dirigeants syndicaux, l'enlèvement, le harcèlement de villageois pour qu'il quittent leur syndicat, les charges de l'industrie manufacturière à l'encontre de dirigeants syndicaux, dont j'ai personnellement entendu parler, tout nous montre qu'il ne s'agit pas là d'un pays qui respecte les droits fondamentaux des travailleurs, pas même des employeurs. La vague de nouvelles grèves, de grèves sur le tas, de négociations dans l'impasse, de licenciements massifs en 2018 est pour nous un moyen de répondre à l'oppression et à l'échec de ce qu'affirme le Président, à savoir qu'il a régularisé la contractualisation illégale et oppressive dans le pays. L'actuel projet de loi sur la sécurité de l'emploi ne va pas résoudre le problème que posent les contrats de courte durée, qui relèvent de l'exploitation; ce ne sont pas les promesses du Président qui vont permettre de mettre fin aux modalités de travail précaires et déshumanisantes qui accompagnent cette pratique.

Je me suis rendue dans les lieux où se trouvaient les chaînes de distribution, et je demande aux gouvernements et aux employeurs de comprendre l'exploitation déshumanisante de ces dernières dans des lieux de travail où les travailleurs travaillent, par l'intermédiaire de petites et moyennes entreprises, pour certaines des multinationales les plus riches au monde. La diligence n'existe pas dans ces situations, je peux vous l'assurer, et le gouvernement n'a recours à aucune sanction pour de telles pratiques. Quand une femme a peur pour son fils de 12 ans, qu'elle n'a pas de soutien familial, qu'elle est obligée de faire au tout dernier moment des heures supplémentaires jusqu'à 22 heures, minuit ou 2 heures du matin, sans même avoir de quoi se nourrir, aucun bon de repas à la cantine, qui ouvre à 6 heures du matin, ne lui ayant été délivré, cet état de fait a nécessairement un impact sur elle-même et sur sa situation familiale, ce qui fait peur. Il est vrai qu'après m'être rendue au domicile de ces travailleurs, hommes, femmes ou enfants, qui ont été licenciés par nos multina-

tionales, parmi les plus riches, pour avoir tenté de se défendre et de s'organiser collectivement en vue d'une augmentation du salaire minimum, qui leur permettrait de vivre avec dignité, je ne peux alors que vous affirmer que, lorsque le salaire d'une journée équivaut à une semaine de lait maternisé pour un enfant, le salaire de deux journées à deux semaines, etc., alors, on ne peut parler d'un pays qui respecte les droits des travailleurs.

Et, pour conclure, je ne saurais quitter cette salle sans avoir attiré l'attention sur le fait que les actions d'un pays qui exploite les migrants, tout en ayant recours aux droits des travailleurs dans d'autres pays, pour continuer à exclure du bénéfice de la liberté syndicale des catégories de travailleurs étrangers et autres, relèvent d'un acte d'hypocrisie. Nous ne pouvons dire qu'une chose à la présente commission: qu'avec le soutien de l'OIT, le gouvernement des Philippines parvienne à régulariser la législation et mette un terme à la culture de la peur et de l'impunité.

Observateur, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – L'IBB exprime sa préoccupation devant les cas flagrants de violation des droits des travailleurs aux Philippines. Les fondations internationales des droits au travail continuent à être impunément bafouées, par le biais de mesures subtiles menées aussi bien par les directions d'entreprises que par le gouvernement, avec recours à la violence pour laquelle les auteurs n'ont jamais été traduits en justice. Le meurtre n'a pas sa place dans les relations professionnelles; la vie des travailleurs ne devrait pas être sacrifiée dans l'exercice de leurs droits. C'est là le principal message que nous adressons à la commission. La dernière victime de ces attaques meurtrières est Dennis Sequeña, qui organisait un séminaire sur les syndicats fondamentaux à l'attention des travailleurs. Dennis Sequeña n'était pas seulement l'unique dirigeant d'un syndicat donné, il était aussi un mari et un père. Dennis Sequeña n'était pas seulement un nom. Nonoy Palma, exploitant agricole du sud des Philippines, a été tué à son domicile. Orlando, syndicaliste local à Cebu, a été assassiné alors qu'il organisait un séminaire syndical. Ryan, Nelly, Villegas, Angelipe, Peter, Dodong, Morena, Dumaguit, Bingbing, Jomarie. Au moins 43 syndicalistes et défenseurs des droits au travail ont été assassinés sous l'administration de Duterte. Je compte sur vous pour vous souvenir de ces noms, qui sont ceux de travailleurs et de syndicalistes engagés, comme beaucoup d'entre nous dans cette salle. Inutile de rappeler année après année les mêmes statistiques. Il s'agissait de personnes qui croyaient au travail et à la lutte pour un monde meilleur, pour eux-mêmes et pour leurs familles. Les meurtres doivent cesser. C'en est assez maintenant.

De nombreuses indignations et condamnations publiques ont eu lieu, aussi bien à l'intérieur des Philippines que dans le monde, suscitées par les exécutions extrajudiciaires de citoyens ordinaires. Au moins 33 personnes sont tuées chaque jour aux Philippines. Selon la Commission des droits de l'homme des Nations Unies, on peut estimer à au moins 20 000 le nombre de personnes qui ont été tuées depuis la mi-2016 dans le cadre de la campagne du gouvernement sur les drogues illicites. Cela est une guerre contre les pauvres et contre les travailleurs. Nous en portons la responsabilité morale. Combien d'autres sessions de la commission devons-nous avoir avant que nous commençons à traiter cette question? Combien de réunions tripartites supplémentaires devons-nous convoquer avant que des mesures soient prises pour mettre fin à ces meurtres? Combien de discours supplémentaires devons-nous donner avant que les voix des familles qui demandent réparation soient entendues? Nous pouvons toujours exprimer notre profonde préoccupation face aux déclarations et aux rapports mais, selon moi, il est temps que la force morale de l'OIT se transforme réellement en force de la justice. Nous

ne parviendrons jamais à construire un avenir de travail décent si les nombreux cas de violation et d'attaques à l'encontre des syndicalistes ne sont pas réglés. Comme je l'ai dit plus haut, c'en est assez maintenant. Il est temps d'agir.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Le CI, créé conformément à l'ordonnance administrative 35 (AO35) n'a vérifié que 11 cas d'exécutions extrajudiciaires de syndicalistes sur les 65 cas sur lesquels il a enquêté. Nous avons de sérieuses préoccupations quant aux critères fournis au titre de l'AO35 pour déterminer les exécutions extrajudiciaires. Pour illustrer cela, permettez-moi de partager l'exemple d'un cas actif. La commission a été précédemment informée des meurtres d'Antonio Petalcorin et d'Emiliano Rivera – qui étaient tous les deux des dirigeants de syndicats de transporteurs affiliés à l'ITF. Le 28 novembre 2012, MM. Petalcorin et Rivera ont déposé une plainte auprès de l'Ombudsman national contre le directeur du Bureau des transports, l'accusant de corruption. A peine deux mois plus tard, le 23 janvier 2013, M. Rivera a été assassiné par des assaillants inconnus près du Bureau des transports. Le 2 juillet 2013, M. Petalcorin a été tué de trois balles dans le torse alors qu'il se dirigeait vers le Bureau des transports. Il est évident qu'ils étaient la cible de forces proches des autorités en raison de leurs activités syndicales, dont des tentatives de lutte contre la corruption. Pourtant, le CI a jugé que ces cas ne répondaient pas aux critères d'exterminations extrajudiciaires. C'est pourquoi il est impératif que le gouvernement veille à ce que les critères utilisés par le CI pour sélectionner les cas soient plus larges que les critères judiciaires utilisés par le gouvernement, de façon à ne pas exclure indûment d'éventuels cas de liberté syndicale et de garantir que les activités syndicales donnent lieu à un examen approfondi de la motivation éventuelle du crime ou de l'assassinat. Nous devons aussi souligner la nécessité d'identifier rapidement les auteurs de violence à l'encontre de syndicalistes et les traduire en justice afin de lutter contre l'impunité, même lorsque ces cas relèvent de la loi pénale ordinaire. Voilà six ans que les familles de M. Rivera et de M. Petalcorin attendent que justice soit faite.

Je souhaite m'exprimer très rapidement au sujet d'un second point. Il s'agit du fait que, bien que la commission d'experts ait traité de la question de l'application des articles 279 et 287 du Code du travail concernant l'assimilation d'une action collective à un acte criminel, un autre texte législatif a également été utilisé récemment pour qu'une même assimilation soit faite dans le cas des grèves. En décembre 2017, M. George San Mateo, dirigeant du syndicat PISTON affilié à l'ITF, a été arrêté en application d'une loi datant de la seconde guerre mondiale pour avoir soutenu le droit des travailleurs des transports à engager une action collective. M. San Mateo a été accusé de violer l'article 20(k) de la loi de 1946 du Commonwealth en donnant en toute connaissance de cause et volontairement des instructions aux membres de son syndicat pour qu'ils organisent une grève nationale. Le recours à des arrestations en lien avec l'organisation d'une grève pacifique constitue une menace grave à la liberté syndicale. Le gouvernement devrait désormais passer en revue toute la législation pertinente afin de garantir qu'aucune sanction pénale ne soit imposée à l'encontre d'un travailleur au motif qu'il a organisé ou mené une grève pacifique.

Observateur, Internationale de l'éducation (IE) – Je me présente en tant que secrétaire général du Syndicat des secteurs de l'éducation du Botswana, et je m'exprime aujourd'hui au nom de l'IE et de l'Alliance des enseignants concernés (ACT) des Philippines. J'aimerais dénoncer les atteintes aux droits du travail subies par des enseignants d'écoles publiques et privées, portant en particulier sur: la collecte illégale de données concernant l'affiliation à un syndicat d'enseignants afin d'analyser les données des

membres de l'ACT; puis le fait de traiter l'ACT d'organisation «terroriste» et de harceler et menacer les membres et les dirigeants de cette alliance. En décembre 2018, la police a commencé à visiter des écoles afin de s'enquérir au sujet des membres de l'ACT, en demandant les listes de membres syndicaux et enquêtant sur certains d'entre eux en particulier. Une fuite de memoranda «confidentiels» de la police a montré que l'ordre de recueillir des données sur les syndicalistes émanait de la Direction du service de renseignement de la police. La collecte des données concernant les membres syndicaux et l'établissement de leur profil a été suivi peu après par des actes de discrimination antisyndicale. Des membres et des dirigeants de l'ACT à l'échelle locale et nationale ont été suivis, harcelés, ont subi des actes d'intimidation et reçu des messages écrits ainsi que des appels contenant des menaces. A ce jour, le syndicat des enseignants a étudié 45 cas de ce type dans 10 des 17 régions que comptent les Philippines, parmi lesquels on citera les menaces de mort que le secrétaire général de l'ACT, M. Raymond Basilio, a reçues sur son téléphone portable pendant une conférence de presse de l'ACT. Le secrétaire général de l'ACT ne peut pas passer deux nuits consécutives au même endroit et doit changer régulièrement de téléphone portable. Le gouvernement refuse de reconnaître avoir ordonné le profilage de membres syndicaux mais, en même temps, il admet que la collecte de renseignements fait partie de ses opérations contre le crime et le terrorisme. Il accuse l'ACT d'être une organisation de façade pour le parti communiste des Philippines et de recruter pour la Nouvelle armée du peuple. Cette étiquette de communiste donnée à l'ACT, qui vise aussi d'autres organisations et d'autres personnes critiques envers le gouvernement, est encore aujourd'hui une réalité. A cause de ce climat antisyndical, des enseignants d'écoles publiques et privées craignent pour leur liberté et leur sécurité, en particulier depuis que leurs syndicats et leurs organisations sont catalogués, sans données légales ou factuelles, comme des «rebelles», des «communistes» ou des «terroristes» – donc des «ennemis de l'Etat». Ces violations freinent les enseignants dans leur volonté d'exercer leur droit de constituer des syndicats et d'y adhérer, et de bénéficier des droits à la négociation, à la liberté de réunion et à la liberté d'expression qui lui sont attachés. Ceci équivaut à une ingérence du gouvernement dans les activités syndicales, de même qu'à de la discrimination et de la répression. J'ai bon espoir que la présente commission adoptera des recommandations en faveur de ce cas.

Membre travailleuse, Finlande – M'exprimant au nom des pays nordiques, je souhaiterais exprimer la profonde inquiétude que nous inspire la situation aux Philippines, où la violation de la liberté syndicale continue à constituer un problème grave. Nous sommes aussi préoccupés de la violence et du harcèlement que subissent les militants syndicaux, de même que de l'étiquette de «militants rouges» et de l'assassinat de dirigeants syndicaux. Apparemment, le gouvernement n'a rien fait pour mener des enquêtes sur ces cas et traduire leurs auteurs en justice. La commission avait demandé précédemment au gouvernement de continuer de prendre des mesures afin d'assurer un climat de justice et de sécurité pour les syndicalistes philippins. Nous regrettons d'avoir à constater que de nouveaux assassinats de dirigeants syndicaux ont eu lieu – par exemple l'assassinat récent de Dennis Sequeña –, qui montrent que les mesures gouvernementales n'ont pas été suffisantes. Si l'on en croit les données du Centre des droits syndicaux, Dennis Sequeña est le 43^e travailleur à avoir été assassiné depuis que M. Duterte a pris le pouvoir en 2016. Un élément important qui montre que les représentants syndicaux sont susceptibles de servir de cibles est le fait que les forces armées des Philippines continuent à considérer une idéologie particulière comme étant l'ennemi de l'Etat. C'est pour cette raison que le fait de coller une étiquette de «militants

rouges», ce qui vient s'ajouter à d'autres actes de violence et de harcèlement, est en passe de devenir une pratique mortelle qu'il convient d'arrêter.

En vertu de l'article 2 de la convention, 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. Comme le Comité de la liberté syndicale l'affirme dans bon nombre de ses décisions, «un climat de violence, de menaces et d'intimidation à l'encontre des dirigeants syndicaux et de leurs familles ne favorise pas le libre exercice et la pleine jouissance des droits et libertés garantis par les conventions n°s 87 et 98. Tous les Etats ont le devoir indéniable de promouvoir et de défendre un climat social où le respect de la loi règne en tant que seul moyen de garantir et de respecter la vie.»

Nous prions instamment le gouvernement de faire preuve de sa véritable volonté de prendre toutes les mesures nécessaires pour résoudre cette situation alarmante. Tous les cas allégués encore en suspens relatant une violation des droits syndicaux et le décès de syndicalistes devront faire l'objet d'enquêtes appropriées et de mesures efficaces afin de garantir que les responsabilités ont bien été définies.

Observatrice, IndustriALL Global Union – M'exprimant au nom d'IndustriALL Global Union (qui représente 50 millions de travailleurs dans le monde), je souhaiterais faire part de notre extrême préoccupation suite aux rapports que nous avons reçus de nos adhérents aux Philippines, indiquant qu'ils sont étiquetés en tant que militants rouges, et qui signalent des cas très récents de violation des droits des travailleurs et des syndicats d'exercer simplement leur droit syndical. Parmi ces cas, nous pouvons citer les suivants.

- Juste après que la direction et le Syndicat des travailleurs SPI ont trouvé un accord, en novembre 2018, sur la question de fermetures illégales, la direction a déposé plainte contre 52 dirigeants syndicaux et membres de la SMT, accusant ces travailleurs de coercition grave, de violation de droits et de comportements malicieux. Le cas a été débouté par la justice en avril, mais la direction a fait appel de cette décision en mai 2019. Les travailleurs ont aujourd'hui présenté leur déclaration sous serment et l'affaire est actuellement en cours.
- Dans une autre entreprise, en janvier 2019, la majorité des travailleurs titulaires de contrats de longue durée d'une manufacture, qui ont demandé à adhérer à un syndicat, ont été acceptés. L'entreprise a alors commencé à les harceler et a renvoyé illégalement 52 d'entre eux qui ont participé aux célébrations du 1^{er} mai. Le 3 juin 2019, 22 autres travailleurs, dont 9 dirigeants syndicaux, ont eux aussi été licenciés illégalement.
- A nouveau dans une autre entreprise, le 22 avril 2019, alors que les travailleurs s'organisaient depuis 2018, la direction a licencié de force 27 travailleurs, dont tous les dirigeants syndicaux. Les travailleurs ont continué à enregistrer leur syndicat, le 29 avril 2019, même si la veille la direction a déposé une plainte pour insubordination à l'encontre de 200 travailleurs, dans le but de les empêcher de participer à l'assemblée générale de leur syndicat. Six autres travailleurs, dont trois dirigeants, ont été préventivement suspendus de leurs fonctions en mai dernier.
- Le président d'un syndicat, M. Eugenio Garcia, a été arrêté à partir de preuves établies, après que la police a effectué un mandat de perquisition au domicile de M. Garcia, le soir du 18 mars 2019. La police de Pasig affirme que M. Garcia était en possession d'un pistolet 9 mm, alors que celui-ci avait en fait été déposé par

les policiers lors de leur soi-disant recherche. L'émission du mandat de perquisition et l'arrestation illégale ont eu lieu précisément le jour où le syndicat annonçait l'instauration de sa convention collective.

- Le mandat de perquisition de la résidence de M. Ricky Chavez, le 20 mars 2019, a été émis et exécuté par 50 membres de la police nationale des Philippines, à bord de dix véhicules, à la recherche de ce dirigeant. Seule sa femme était là car, avant le début des recherches, M. Chavez était allé participer à une protestation de son syndicat, qui se déroulait à la G.T. International Tower, à Makati, afin de commémorer le 18^e anniversaire de leur lutte. M. Chavez fait partie des 233 syndicalistes qui ont été illégalement licenciés en 2001 de l'usine du géant automobile.

La semaine dernière, dans la zone industrielle de Cavite, des centaines de personnes ont participé à une marche lors des funérailles de la membre de parti et organisatrice syndicale de ZFE, M^{me} Ka Dennis Sequeña, qui a été tuée par balle le 6 juin alors qu'elle donnait un cours sur les syndicats. Suite à cet assassinat, nous prenons à notre compte la déclaration de la Sénatrice Risa Hontiveros, selon laquelle: «le droit de nos travailleurs à s'organiser, à défendre leur qualité de vie, ne devrait pas s'exercer au prix de leur liberté et, encore plus important, de leur vie». Si nécessaire, nous tenons à la disposition de la commission les noms des travailleurs licenciés et des entreprises concernées.

Observatrice, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Ce à quoi il est fait largement référence aux Philippines comme étant la «contractualisation» est une pratique fondée sur le déni de la liberté syndicale et du droit de négociation collective tels qu'établis dans la présente convention et dans la convention n° 98. Il est approprié et nécessaire que nous abordions la question dans ces termes lors d'une réunion d'examen de la commission. La travailleuse «contractualisée», précaire, se voit refuser son droit à mener des négociations collectives avec l'entreprise, ou l'organisme d'Etat, qui gère le système, mais n'a pour autant aucune responsabilité ni aucune responsabilité juridique de rendre compte auprès du travailleur. Il s'agit là d'un déni de droits massif, fondé sur ce que l'OIT appelle une «relation de travail déguisée» dans la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. De toute évidence, le gouvernement des Philippines ne parvient pas à faire respecter l'application des conventions n°s 87 et 98, et cette situation prend d'autant plus d'ampleur que les employeurs ont recours de plus en plus à des relations de travail indirectes, avec l'intervention d'une tierce personne. Dans les secteurs de l'UITA, un exemple parlant est celui de l'échec du gouvernement à instaurer une ordonnance du Département du travail et de l'emploi visant la régularisation de 6 400 travailleurs dans une chaîne de restauration rapide.

Le Comité de la liberté syndicale, dans sa réponse à notre plainte n° 3236 concernant un conflit grave dans le secteur des fruits de mer, notait que plus de quatre ans se sont écoulés sans qu'il y ait eu d'action significative de la part du gouvernement en réponse aux allégations de licenciements massifs qui ont suivi les efforts qu'avaient déployés les travailleurs pour s'organiser et adhérer à un syndicat. Nous notons qu'aucune suite n'a été donnée aux recommandations de 2016 de la commission.

De la même manière, le problème de la corruption devrait être examiné dans les cadres des droits spécifiques traités aux conventions n°s 87 et 98. Les travailleurs et leurs syndicats ont droit à une procédure administrative et judiciaire juste, transparente, impartiale et rapide. Il est porté atteinte à ce droit à cause des retards de procédure et de préjugés clairement ancrés dans la corruption, dont la conséquence est que les travailleurs ne peuvent bénéficier de leurs droits.

Des exécutions extrajudiciaires, y compris l'assassinat de membres et de dirigeants syndicaux, et l'impunité judiciaire ont des impacts multiples sur les droits, à commencer par leur impact sur la capacité des travailleurs à accéder à leurs droits syndicaux. Le Comité sur la liberté syndicale a déclaré, en sous-estimant un peu les choses, qu'un climat de violence, de coercition et de menaces de tous types, visant des dirigeants syndicaux et leurs familles, ne favorise pas le libre exercice et la pleine jouissance des droits et libertés établis dans les conventions n° 87 et 98. Le meurtre est l'ultime menace. La lutte contre la corruption et l'impunité est un combat destiné à assurer le respect de la convention et de la convention n° 98.

Membre travailleuse, République de Corée – En 2016, je me suis exprimée au nom des travailleurs coréens au sujet du non-respect chronique de la liberté syndicale dans les ZFE, en illustrant mes propos d'exemples qui se sont produits dans des entreprises coréennes situées à Cavite et à Laguna. Depuis, rien n'a changé et, jusqu'à ce jour, la liberté syndicale est systématiquement bafouée dans les zones. Malheureusement, la PEZA fait preuve de négligence dans la sauvegarde et la promotion du droit de liberté syndicale. En voici quelques exemples clairs: dans une fabrique de vêtements coréenne, appelée Dong Seung, qui se trouve dans la ZFE de Cavite, la direction a suspendu pour trente jours, à la mi-2018, tous les 16 dirigeants syndicaux, prétextant qu'ils s'en prenaient à l'entreprise en sollicitant des actions auprès de marques de vêtements mondiales qui sont leurs clients, en matière de violation de la liberté syndicale et de normes de travail. Cette suspension massive fait suite au harcèlement de travailleurs qui ont adhéré au syndicat ou lui apportent leur soutien. Les syndicalistes ne peuvent bénéficier de prêts et sont transférés à des chaînes de production différentes pour qu'ils soient rétrogradés des postes de mécaniciens à des postes dans la couture. Dans une autre usine coréenne située elle aussi dans la ZFE de Cavite EPZ, les travailleurs ont commencé à créer des syndicats en 2017. Les dirigeants syndicaux qui ont été identifiés ont tous été transférés d'une chaîne de production à une autre afin qu'ils soient séparés des autres travailleurs. L'entreprise a interrompu l'élection d'accréditation d'un syndicat en organisant une grande réunion de travailleurs dans la ZFE de Cavite afin de faire campagne contre le vote en faveur du syndicat. Le syndicat a perdu l'élection. Mais, pour finir d'écraser le syndicat, l'entreprise a fermé et les travailleurs ont été suspectés de détourner les commandes vers les entreprises sœurs. La fermeture avait donc bien pour motif de harceler les membres syndicaux. Dans la troisième usine coréenne, dès que la direction a appris que les travailleurs étaient en train de se syndiquer, elle a commencé à menacer et à harceler les membres et les dirigeants syndicaux. Elle a annoncé aux travailleurs que l'usine allait fermer s'ils votaient oui à leur syndicat, de sorte que ce dernier a perdu leur élection d'accréditation. Dans des cas extrêmes, les syndicalistes sont assassinés afin de mettre un terme à une campagne de recrutement syndical. Le meurtre de Dennis Sequeña dont le porte-parole des travailleurs faisait état semblait être en lien avec trois initiatives syndicales prises ces quelques mois dans une entreprise syndicale. La priorité que le gouvernement donne aux droits des investisseurs, parfois même au détriment des droits des travailleurs et des syndicats, est la cause profonde qui explique la violation chronique de la liberté syndicale dans les ZFE. Il convient donc de poursuivre les efforts faits en matière de législation, y compris l'amendement à apporter à la loi de 1995 sur les zones économiques spéciales, afin d'inscrire le respect des normes du travail en tant que prescription pour que l'entreprise puisse continuer à avoir accès aux mesures d'incitation qu'offre la PEZA.

Membre travailleuse, Japon – Comme le rapport de la commission d'experts l'indiquait clairement, de nombreuses législations en suspens et de modifications de lois

n'ont pas progressé, ce qui révèle que la volonté du gouvernement de mettre en application la convention que son pays a ratifiée en 1953 est faible ou inexistante. Parmi les législations en suspens, on citera par exemple: l'article 240(c) du Code du travail, visant à abaisser à 20 pour cent les inscriptions requises pour créer un syndicat; l'article 278(g) du Code du travail visant à restreindre l'intervention du gouvernement conduisant à l'arbitrage obligatoire aux seuls services essentiels; les articles 279 et 287 du Code du travail, visant à n'imposer aucune sanction pénale à l'encontre d'un travailleur qui a organisé une grève pacifique; et les articles 284 et 287 du Code du travail, visant à accorder le droit d'organisation à tous les travailleurs résidant aux Philippines, y compris les travailleurs étrangers. Il est regrettable de constater que, en dépit des promesses faites par le gouvernement, aucun progrès n'a été fait concernant le nombre important de législations encore en suspens, et que la convention n'est toujours pas appliquée, ce qui a entraîné de nombreux problèmes graves dans les activités syndicales, y compris le meurtre de syndicalistes. Je me dois aussi de mentionner la question de la contractualisation, qui est un obstacle majeur à l'exercice de la liberté syndicale, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Malgré tout le battage fait par le Département du travail et de l'emploi autour des réformes, aucun de ses efforts n'a permis de réduire la prévalence de la contractualisation dans le pays. Le gouvernement a pris plusieurs mesures législatives pour réduire la contractualisation, à savoir l'ordonnance n° 174-17, du Département du travail, publié le 16 mars 2017, et l'ordonnance exécutive n° 51 de mai 2018. Même le projet de loi sur la sécurité de l'emploi adopté par le Congrès ne mettra pas un terme aux contrats «endo» (fin de contrat), qui est une pratique de travail abusive par laquelle le travailleur est embauché pour une période pouvant aller jusqu'à cinq mois pour contourner une loi du travail qui accorde le statut de permanent après six mois de service. Endo est un type de contrat si mauvais qu'il convient de le dénoncer dans les termes les plus forts possible. La contractualisation continuera à constituer la principale raison pour laquelle la grande majorité des travailleurs philippins ne peuvent pas exercer leur droit de liberté syndicale et de négociation collective.

A nouveau, j'aimerais demander au gouvernement philippin de prendre des mesures immédiates afin de modifier le Code du travail conformément à la convention, en particulier en ce qui concerne les prescriptions strictes sur l'enregistrement des syndicats et la pénalisation de grèves pacifiques, pour ne nommer qu'elles, et l'adoption d'une loi qui renforcera la sécurité de l'emploi en interdisant l'emploi à durée déterminée pour les travailleurs aussi bien du secteur public que du secteur privé. De nombreuses allégations dont il est fait état montrent à quel point la situation aux Philippines est grave. C'est pourquoi des mesures concrètes et immédiates s'imposent.

Membre travailleuse, Canada – Je m'exprime aujourd'hui au nom des travailleurs du Canada, des Etats-Unis et de l'Argentine. Les Philippines sont souvent décrites comme étant la «capitale mondiale des centres d'appel», dans la mesure où des centaines de consortiums américains et d'autres multinationales dépendent des Philippines pour assurer leurs services à la clientèle. Ce vaste secteur, connu comme étant l'industrie d'externalisation des fonctions d'entreprise, est la deuxième source de revenus la plus importante pour le pays, employant plus de 1,3 million de personnes et générant plus de 22 milliards de dollars E.-U. de revenus par an. En termes de contributions à l'économie nationale, un tel montant ne peut être comparé qu'à ceux que les travailleurs à l'étranger envoient dans le pays. Le gouvernement offre également le service d'opérateurs de centres de contacts basés à l'étranger, qui a commencé à fonctionner grâce aux exemptions fiscales coopératives sur plusieurs années, lesquelles sont généreuses. Il est bon que

ces travailleurs puissent trouver du travail chez eux, mais le travail doit être conforme à la convention, que les Philippines ont ratifiée. Les travailleurs de ce secteur, qui est tellement indispensable pour l'économie du pays, sont confrontés à des défis, en loi comme en pratique, qui sont susceptibles effectivement de mettre en cause leur droit syndical, leur droit d'organiser leurs activités et leur liberté de mettre au point des programmes. Ceci est particulièrement vrai ces dernières années où ils ont souvent dû faire face à un climat hostile dans l'exercice de la liberté syndicale, recevant des menaces exprimées à leur encontre et faisant l'objet, ce qui est plus que courant, de fausses accusations pour avoir annoncé leur intention de participer à des grèves pacifiques et légales. Les menaces à l'encontre de travailleurs s'organisant dans le secteur relevaient de harcèlement à la fois par le biais du système juridique et par des menaces de violence bel et bien mises à exécution aux Philippines. Les employeurs multinationaux les plus importants fonctionnent dans ce climat de répression qui est, à court terme, à leur avantage. En 2018, de même que cette année, un groupe de travailleurs, qui a légalement enregistré son syndicat en 2015, a subi à plusieurs reprises une répression de ses droits. En septembre 2018, ces travailleurs ont déposé un avis de grève en réponse à un démantèlement syndical qu'ils ont subi. Alors qu'ils essayaient de négocier, plusieurs actions de protestation ont été prises, auxquelles la direction a rétorqué en renvoyant des travailleurs et en déposant des fausses plaintes à l'encontre du syndicat et de ses alliés. Bien que certaines de ces charges aient été abandonnées en mars de cette année, à ce jour, celles qui concernent des éventuelles diffamations graves déposées par l'employeur à l'encontre de dirigeants syndicaux sont toujours en suspens. Même s'ils sont moins discutés que dans le domaine de la fabrication, les chaînes d'approvisionnement mondiales et les services qui les accompagnent doivent eux aussi être conformes aux normes internationales et tenir compte du travail décent, car il est possible que des emplois soient déplacés de pays où les travailleurs avaient peut-être la possibilité de s'organiser et de négocier collectivement vers des pays où il leur était devenu difficile d'exercer leurs droits en raison d'environnements hostiles, de menaces et de violence qui limitent la loi. Les Philippines s'inscrivent parmi ces pays très recherchés pour les centres d'appel et autres secteurs à forte externalisation des processus opérationnels et, pour tous ces domaines, le travail décent doit être assuré.

Les actions susmentionnées ont toutes été prises à l'encontre de travailleurs tentant d'exercer leur droit syndical dans Alorica, basée aux États-Unis, qui est la troisième plus grande entreprise de centres d'appel du monde et qui fournit ses services depuis les Philippines aux principales multinationales américaines, européennes et asiatiques. Un pays ne peut envisager un développement durable fondé sur une industrie qui reçoit des avantages fiscaux importants, mais nie régulièrement les droits des travailleurs.

Représentant gouvernemental – Nous nous félicitons de la possibilité qui nous est donnée ici de rendre compte à la commission des travaux des partenaires tripartites philippins en application de la recommandation de la mission de contacts directs de 2017 prévue par le Plan national sur la liberté syndicale et la négociation collective (2017-2022).

Les Philippines accueillent avec satisfaction les observations et points de vue des travailleurs et des employeurs, ainsi que des gouvernements, dont l'intention est que nous poursuivions notre application de la disposition de la convention en droit et dans la pratique. Nous voudrions toutefois clarifier certains points. Premièrement, les Philippines sont un bon endroit pour la liberté d'association. Nous n'appartenons pas à cette liste des pires pays pour les travailleurs. Notre bureau, en particulier le mien, est même un lieu régulier de manifestations et de grèves, mais aussi de consultations exhaustives, franches et significatives avec

les travailleurs et les employeurs. L'assertion quant à l'impunité présumée revient à une quasi-déclaration générale qui ne reflète pas la situation d'ensemble aux Philippines. Bien qu'il puisse y avoir des cas de violation des normes relatives aux droits des travailleurs, ils peuvent être considérés comme des cas isolés car ils ne reflètent pas la situation réelle dans le pays. Et prétendre que rien n'a changé depuis 2016, c'est fermer les yeux sur la jouissance substantielle des libertés par les syndicats et les travailleurs philippins au cours des trois dernières années.

Contrairement à ce que l'on prétend, il n'y a pas eu 43 nouveaux cas de décès de syndicalistes aux Philippines sous cette administration. Aussi notre représentation demande-t-elle respectueusement qu'on lui présente la liste des 43 cas signalés. Nous apprécierions beaucoup de pouvoir disposer d'une liste pour être en mesure de répondre à la question qui nous est posée. Le gouvernement philippin condamne le décès de Dennis Sequeña. Du fait du poste que j'occupe, je le connaissais personnellement. Leur président est un de mes amis. Pour mémoire, ce cas particulier ne fait pas partie du rapport. Par conséquent, nous n'étions pas tenus de fournir à l'avance des renseignements détaillés. Mais puisque son cas a déjà été mentionné, nous souhaiterions informer la commission que les mécanismes de surveillance et d'enquête existants ont déjà été lancés. Le jour même de l'incident, le 2 juin 2019, un dimanche, le Secrétariat du NTIPC-MB, en coordination avec l'Organe de surveillance tripartite régional de la région 4A, a été immédiatement dépêché sur place pour recueillir des informations sur le cas. Son rapport est en cours d'élaboration et sera soumis pour examen à l'Organe de surveillance tripartite régional avant d'être approuvé par l'Organe de surveillance tripartite national. Entre-temps, l'enquête pénale a déjà commencé. A ce stade, permettez-moi de réaffirmer que l'environnement le plus propice au libre et plein exercice des libertés dans notre pays est un emploi sûr, des conditions de travail sûres et saines dans tous les lieux de travail, exempts de violence et de harcèlement.

En ce qui concerne la question de la violence et du harcèlement contre des syndicalistes, permettez-moi de répéter qu'il n'y a pas d'augmentation de cas de décès de syndicalistes dans notre pays. Selon les constatations, ce nombre va en décroissant. La question des condamnations est cependant restée un grave problème récurrent dans tous les cas, compte tenu de l'absence ou de l'insuffisance des preuves, en particulier dans un contexte où, dans notre juridiction, tout comme peut-être dans la vôtre, le nombre de preuves nécessaires pour condamner les auteurs de crimes doit permettre de statuer hors de tout doute raisonnable, conformément à des procédures rigides normalisées, étant donné que tout accusé a le droit, garanti dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, d'être présumé innocent. Ce problème n'est pourtant pas insurmontable. Nous avons juste besoin d'un soutien important sur cet aspect. Il convient également de rappeler que l'année dernière, un tribunal philippin a condamné un général à la retraite de l'armée et lui a infligé, ainsi qu'à deux autres personnes, une peine de quarante ans de détention. D'autres condamnations similaires sont là pour démontrer que, lorsqu'il y a suffisamment de preuves, nul ne peut jamais jouir de l'impunité. Il nous semble parfaitement opportun de mentionner ici que les Philippines prennent note du *Report on Addressing Impunity: A Review of the Three Monitoring Mechanisms* (Rapport sur la lutte contre l'impunité: examen des trois dispositifs de surveillance), publié en avril 2019 par le Bureau de pays de l'OIT à Manille. Nous prenons sa conclusion et sa recommandation à la lettre et très au sérieux. Nous avons reconnu que les trois dispositifs de surveillance existants ont leurs propres points forts et points faibles. Leurs mandats, leurs structures et leurs règles internes doivent être revus. Il est intéressant de noter que, compte tenu de la recommandation du rapport publié en

avril 2019, l'élaboration et la mise en œuvre de modules de plaidoyer pour la liberté d'association sont en cours. La prescription de modules sur la liberté d'association dans les subventions au titre du Programme de développement des organisations de travailleurs peut être envisagée. L'intensification des activités du système de contrôle du respect des normes internationales du travail, y compris en ce qui concerne la liberté d'association, se poursuivra. L'ordonnance administrative n° 35 doit être renforcée en garantissant l'ouverture et la transparence des poursuites ainsi que les délocalisations pour les affaires d'exécutions extrajudiciaires, en adoptant un critère inclusif dans l'examen de ces affaires, eu égard notamment à l'exercice de la liberté d'association, en renforçant les capacités en matière de liberté d'association et les capacités de collecte de preuves physiques et médico-légales essentielles pour éviter de trop devoir s'appuyer sur des preuves testimoniales.

En ce qui concerne les questions législatives, la pleine utilisation des ressources gouvernementales pour accélérer l'adoption d'une réforme législative majeure dans le domaine du travail et de l'emploi ne signifie aucunement que nous oublions de poursuivre l'adoption d'autres amendements nécessaires au Code du travail, conformément aux observations et recommandations de l'OIT et de ses organes directeurs. Des projets de loi ont été déposés au dernier Congrès. Ceux-ci seront sûrement déposés lors de la prochaine session. Des ressources seront réorientées à cette fin.

Dans le même ordre d'idées, il convient de noter que les Philippines ont ratifié un instrument de plus, ce qui porte à 39 le nombre de conventions qu'elles ont ratifiées, dont les huit conventions fondamentales. Avant cela, notre dernière ratification était celle de la convention n° 151. Nous avons constaté que dans le secteur public l'organisation des travailleurs connaissait un regain de vitalité. Les syndicats du secteur public, en particulier dans les administrations locales, sont de plus en plus nombreux. Je tiens à souligner que nous avons une règle d'habilitation, le décret n° 180 sur le droit à l'auto-organisation et à la négociation collective dans le secteur public. Pour la commission, notre volonté de ratifier la convention traduit notre engagement ferme et sans équivoque et notre obligation de promouvoir le travail décent, non pour quelques-uns mais pour tous.

Les Philippines ne doutent donc pas que, grâce à un dialogue social franc, exhaustif et constructif, les partenaires tripartites progresseront tous ensemble plutôt que de se détruire mutuellement. Nous, les Philippines, poursuivrons la mise en œuvre du Plan d'action national pour la liberté syndicale et la négociation collective (2017-2022), avec l'assistance technique indéfectible et les conseils constants de l'Organisation internationale du Travail, de ses organes de supervision et d'autres partenaires de développement. Pour terminer, rappelons-nous que «la réussite d'une réforme n'est pas un événement. C'est un processus durable qui s'appuie sur son propre succès – un cycle vertueux de changement».

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement de ses observations. Je pense que ce qui ressort de toute cette discussion c'est qu'il ne s'agit pas d'une situation nouvelle, que nous ne traitons pas d'événements récents, que nous traitons d'événements qui se sont produits sur une longue période et que les progrès ont été plutôt lents, ce qui est une autre caractéristique. Cela étant dit, nous accueillons favorablement les déclarations du gouvernement selon lesquelles il travaille activement en ce moment à enquêter sur des cas, et je voudrais simplement revenir à mes remarques précédentes pour m'assurer que nous sommes clairs lorsque nous examinons des cas dont nous sommes saisis, comme en l'espèce, des cas liés à la liberté d'association, parce que, comme je l'ai mentionné, il existe des situations, par exemple, dans lesquelles des membres de syndicats et des permanents syndicaux sont

pris dans le cycle de la violence, mais pas nécessairement parce qu'ils sont membres de syndicats ou permanents syndicaux; le fait est simplement que, dans certains cas, il peut s'agir d'une coïncidence et que nous devons donc être attentifs à opérer une distinction entre les questions réellement liées à un empêchement ou une limitation de la liberté d'association et celles qui sont simplement collatérales à des questions plus larges et à des questions sociales.

S'agissant du règlement de ces questions, nous notons et appuyons l'utilisation par le gouvernement des mécanismes de surveillance tripartites et de l'IAC. Nous regrettons que ceux-ci ne semblent pas avoir été aussi actifs ces derniers temps qu'ils l'étaient au début, et nous exhortons donc le gouvernement à les réactiver, non pas «selon les besoins», mais de façon «permanente». Il y a évidemment beaucoup de travail à faire et il ne semble donc pas nécessaire d'attendre.

En ce qui concerne certains aspects plus détaillés, nous notons une fois de plus l'engagement du gouvernement à faire en sorte que les syndicats et les associations d'employeurs soient totalement libres de s'établir et de fonctionner sans ingérence publique ou intervention gouvernementale mais, là encore, les codes du travail qui appliquent ces dispositions semblent toujours en cours d'élaboration et, une fois de plus, nous demandons instamment au gouvernement d'aller de l'avant dans leur réalisation, de les finaliser et de les appliquer de façon ouverte et transparente. De même, en ce qui concerne la capacité des syndicats de se constituer moyennant des seuils raisonnables, nous nous réjouissons une fois encore de l'engagement du gouvernement d'abaisser les seuils, de permettre la création de syndicats et d'associations d'employeurs et d'ouvrir les portes à l'aide extérieure au pays afin de permettre aux organisations de se développer et de survivre.

Compte tenu de ces quelques éléments, je pense qu'il s'agit ici, pour l'essentiel, d'un nombre relativement restreint de recommandations, mais que celles-ci constituent, encore une fois, une répétition des recommandations que nous avons formulées les années précédentes. Nous espérons simplement qu'après avoir exposé cette année ces recommandations, qui figurent ci-après, nous n'aurons pas à les reformuler à l'avenir. Il faut:

- tout d'abord se prévaloir de l'assistance technique facilement disponible du BIT offerte en particulier par l'intermédiaire du Bureau de pays de Manille;
- remettre les mécanismes de surveillance de l'IAC sur les rails et les rendre actifs de façon «continue»;
- mener à terme la modification des codes du travail afin de les placer en pleine conformité avec la convention;
- s'assurer que les travailleurs ne sont pas pénalisés pour avoir exercé les droits qui leur sont accordés; et enfin
- s'assurer que les mécanismes du dialogue social dont il a été question sont eux-mêmes un processus «continu» et non un processus actif «selon les besoins».

Membres travailleurs – Nous avons écouté attentivement toutes les interventions et plus particulièrement les informations fournies à la commission par le gouvernement. Cependant, il ne saurait y avoir de justification ou d'explication valable pour la violence systématique et les assassinats perpétrés à l'encontre des militants syndicaux. Le gouvernement a simplement l'obligation de mettre fin à cette violence. Pourtant, l'absence d'enquêtes et de sanctions efficaces dans de tels cas de violations flagrantes crée un climat d'impunité et jette le doute sur l'engagement du gouvernement à garantir l'état de droit. Le porte-parole des employeurs a souligné que cette affaire concerne également les droits de l'homme et l'état de droit. Nous sommes d'accord. En revanche, nous ne pouvons convenir que ces questions sortent du cadre de notre discussion. A cet égard, nous rappelons au groupe des employeurs la résolution de

1970 de la Conférence internationale du Travail sur les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles. Cette résolution reconnaît que les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs doivent être fondés sur le respect des libertés civiles. Nous avons rappelé cette résolution à maintes reprises et avons adopté des conclusions pertinentes au sein de la commission, notamment en ce qui concerne les plaintes déposées par les organisations d'employeurs à cet égard. Nous devons de toute urgence prendre des mesures pour enquêter sur les violations des droits syndicaux, et en particulier les actes de violence, et les sanctionner comme il se doit. Cela doit maintenant être prioritaire pour le gouvernement et cela implique l'allocation de fonds et de personnel suffisants pour mener à bien ce travail avec efficacité et rapidité et pour éviter une situation d'impunité. La mise en place d'organes de surveillance est insuffisante à elle seule. Pour gagner la confiance des partenaires sociaux et des victimes, ces organes de surveillance doivent être activés de manière efficace et efficiente et être transparents quant aux progrès réalisés. D'une manière plus générale, le gouvernement doit prendre des mesures préventives pour empêcher la récurrence des crimes contre des syndicalistes, y compris la mise en place de systèmes de protection des syndicalistes.

S'agissant de la conformité de la législation nationale avec la convention, ce serait un euphémisme que de souligner qu'elle reste totalement insuffisante pour garantir les droits reconnus par la convention. Les mesures prises jusqu'à présent pour placer la législation du travail en conformité avec la convention semblent se trouver dans une phase de stagnation sans fin. Pour faire preuve de bonne foi, le gouvernement doit veiller à l'adoption en temps opportun des lois appropriées. Je dois convoquer d'urgence les partenaires sociaux afin d'élaborer un plan d'action global pour combler les nombreuses lacunes de la législation. Ce plan d'action doit inclure la suppression de l'exigence d'une autorisation gouvernementale pour l'aide étrangère aux syndicats et la réduction de dix à cinq du nombre des agents négociateurs, ou sections locales, dûment reconnus pour qu'un syndicat puisse être enregistré. Le seuil excessivement élevé en vigueur pour les syndicats cherchant à former des fédérations ou des syndicats nationaux doit être abaissé. En outre, la législation doit garantir que tous les travailleurs sans distinction jouissent du droit à la liberté d'association. Il est devenu urgent d'accorder une attention particulière aux mesures propres à garantir l'exercice effectif, par les travailleurs précaires, de leur droit à la liberté d'association. Le gouvernement doit également prendre des mesures décisives pour prévenir l'utilisation abusive des contrats de courte durée et des classifications erronées ayant pour but d'entraver la libre syndicalisation des travailleurs. La définition des services essentiels doit être stricte et limitée aux services dont l'interruption pourrait mettre en danger la vie, la sécurité personnelle ou la santé de tout ou partie de la population.

Nous demandons également au gouvernement de prendre des mesures concrètes et assorties d'un calendrier précis pour faire en sorte que les dispositions qui imposent des sanctions pénales aux travailleurs qui participent à une grève ou qui la mènent soient modifiées. Le droit de grève relève du champ d'application de la convention et notre position sur cette question n'a pas changé. Le gouvernement doit veiller à ce que les modifications législatives soient conformes aux obligations juridiques internationales des Philippines et soient rapidement adoptées après une consultation complète et franche avec les partenaires sociaux. Nous nous attendons à ce que le gouvernement rende compte immédiatement et pleinement à la commission d'experts des progrès réalisés. Notre conclusion est que, étant donnée la gravité des problèmes posés dans le présent cas, les travailleurs sollicitent l'envoi d'une mission tripartite de haut niveau.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par le représentant du gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec préoccupation les nombreuses allégations de meurtres dont auraient été victimes des syndicalistes et d'actes de violence antisyndicale, ainsi que les allégations faisant état de l'absence d'enquêtes sur ces allégations.

La commission a noté que le gouvernement avait introduit des réformes législatives pour faire face à certains des problèmes. Toutefois, la commission a regretté que ces réformes n'aient pas été adoptées, et a prié instamment le gouvernement de rendre la loi conforme à la convention.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu sur ce cas, la commission demande au gouvernement de:

- prendre des mesures efficaces pour prévenir la violence en ce qui concerne l'exercice par les organisations de travailleurs et d'employeurs d'activités légitimes;
- mener immédiatement et efficacement des enquêtes sur les allégations d'actes de violence qui auraient visé des membres d'organisations de travailleurs afin d'établir les faits, d'identifier les coupables et de sanctionner les auteurs de ces faits;
- rendre opérationnels les organes de suivi, notamment en fournissant des ressources suffisantes, et donner régulièrement des informations sur ces mécanismes et sur les progrès des cas dont ils sont saisis; et
- s'assurer que tous les travailleurs sans distinction puissent constituer des organisations de leur choix et s'y affilier, conformément à l'article 2 de la convention.

La commission demande au gouvernement d'accepter une mission tripartite de haut niveau avant la prochaine session de la Conférence internationale du Travail et d'élaborer, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, un rapport sur les progrès accomplis pour le présenter à la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2019.

Représentant gouvernemental – Une fois de plus, le gouvernement philippin apprécie l'espace qui lui est accordé, non seulement pour faire rapport sur les progrès de notre engagement tripartite, mais aussi pour apporter des précisions sur les points qui ont été soulevés, sur les voies de recours et sur les nouvelles allégations, infondées, qui ont été exprimées. Permettez-moi de répéter qu'il n'y a pas eu 43 autres cas de décès dans mon pays. Nous prenons donc note avec réserve des conclusions auxquelles la commission est parvenue. Elles sont tout à fait surprenantes au vu du travail accompli par les partenaires sociaux philippins dans le cadre du plan d'action national tripartite qui a été convenu. Quoi qu'il en soit, nous continuons à faire en sorte que, au niveau national, aucun partenaire social ne soit exclu dans la mesure où, au niveau international, aucun pays, aucun travailleur et aucun employeur ne doit être laissé pour compte, cela pour assurer des emplois décents, sur la base de la justice sociale et pour assurer aussi un avenir meilleur. Nous informerons respectueusement la commission de la réponse officielle de la capitale à ce sujet.

SERBIE (ratification: 2000)

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – La République de Serbie souhaite informer la commission que, conformément à l'ordre juridique national et à la Constitution de la République de Serbie, les conventions et traités internationaux ratifiés prévalent sur toute autre loi nationale applicable. La

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
Serbie (ratification: 2000)

loi sur le contrôle de l'inspection d'avril 2015 est soumise à cette règle. Le paragraphe 4 de l'article 4 de cette loi établit que les conventions et traités internationaux ratifiés, dont les conventions n°s 81 et 129, prévalent sur la loi sur le contrôle de l'inspection. En vertu des paragraphes 4 et 5 de l'article 194 de la Constitution de la République de Serbie, les traités internationaux ratifiés et les autres règles généralement acceptées du droit international s'intègrent au système juridique de la République de Serbie.

Dans ce cas précis, cela signifie que, si la convention ou le traité international ratifié prescrit qu'une inspection doit être menée sans avertissement préalable, tel sera le cas, conformément au paragraphe 4 de l'article 4 de la loi sur le contrôle de l'inspection et compte tenu de la position des conventions internationales ratifiées au sein du système constitutionnel et juridique de la République de Serbie. Pour étayer mes propos, je vais fournir à la commission des données statistiques qui indiquent clairement le nombre et le type d'inspections que les services de l'inspection du travail ont menées l'année passée.

En 2018, les services de l'inspection du travail ont mené 70 122 inspections en tout auprès d'employeurs enregistrés et non enregistrés, dont 4 607 (7 pour cent) ont été effectuées moyennant un avertissement préalable et 65 515 (93 pour cent) l'ont été sans aucun avertissement préalable ni mandat d'inspection écrit.

En 2018, 939 inspections extraordinaires d'entités non enregistrées ont eu lieu sans que l'employeur ne soit prévenu de l'inspection imminente. Les chiffres susmentionnés montrent que, à l'occasion des inspections menées en 2018, les inspecteurs du travail ont appliqué directement les dispositions des conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ratifiées en application de la Constitution de la République de Serbie. Il en a été de même en 2017 et en 2016. J'aimerais ajouter qu'aucun inspecteur n'a payé d'amende pour des actions menées dans l'exercice de ses fonctions.

Enfin, tenant compte des conclusions de la commission d'experts, je souhaite informer la commission que le gouvernement de la République de Serbie sollicitera l'assistance technique du BIT pour remédier à la situation et ajuster les dispositions remises en question par la commission d'experts en lien avec les conventions n°s 81 et 129.

Je suis convaincue que, après la discussion que nous allons mener avec le Bureau international du Travail (BIT), ainsi qu'avec nos partenaires sociaux et les intervenants concernés au sein du gouvernement – je souhaite ici préciser que cette loi relève de la responsabilité du ministère de l'Administration publique et des Autorités autonomes locales – et si le BIT nous offre son assistance technique, nous parviendrons prochainement à remédier à la situation en ce qui concerne notre cadre juridique.

Membres employeurs – L'objectif de la présente discussion est de vérifier si la loi serbe n° 36/15 sur le contrôle de l'inspection d'avril 2015 respecte les principes contenus dans la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

Les deux instruments font partie du corpus de normes internationales du travail destinées à garantir un seuil minimal et universel de protection aux travailleurs des secteurs examinés. Il n'est pas question de promouvoir un système uniforme d'inspection du travail, mais bien d'établir les principes directeurs et de fonctionnement sur lesquels devrait s'appuyer l'inspection du travail:

- en lien avec sa fonction de veiller au respect de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs, et
- d'autre part, de participer à l'évolution de cette législation de concert avec les marchés nationaux et internationaux du travail.

Outre sa fonction de contrôle, qui implique une série de pouvoirs et de prérogatives destinés à réprimer les infractions, les instruments confèrent à l'inspection du travail une fonction informative et consultative, en plus d'exiger des autorités compétentes qu'elles fournissent des informations sur les manquements ou les abus spécifiquement prévus dans les dispositions légales en vigueur.

Enfin, les instruments prévoient la publication et la communication au Bureau international du Travail d'un rapport annuel d'inspection comprenant principalement des informations sur les fondements juridiques de l'inspection du travail, la composition et la répartition du personnel des services de l'inspection du travail, ses domaines de compétence et ses activités, ainsi que sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En ce qui concerne le cas de la Serbie, l'adoption par ce pays des Balkans des conventions n°s 81 et 129 de l'OIT s'inscrit dans un effort ambitieux d'harmonisation de ses institutions et réglementations avec les normes internationales. Ce processus s'est encore intensifié depuis l'entrée en vigueur de l'accord de stabilisation et d'association entre l'Union européenne (UE) et la Serbie en 2013 et le début des négociations en vue de l'adhésion de ce pays des Balkans à l'UE, ce qui supposera une adaptation de ses normes sociales et du travail aux 20 principes du pilier social européen qui s'inspirent principalement de l'OIT et de ses conventions en matière sociale et du travail.

La Serbie a été l'une des principales priorités de différents programmes, comme la plateforme pour l'emploi et les affaires sociales, *Employment and Social Affairs Platform-ESAP* en anglais, lancée conjointement par l'UE, l'OIT et le Conseil de coopération régionale dans les Balkans occidentaux et dont les objectifs principaux sont:

- améliorer les conseils économiques et sociaux;
- mettre en place des mécanismes de médiation du travail;
- promouvoir la coordination de stratégies et de politiques de l'emploi; et
- moderniser l'inspection du travail conformément aux principes de l'OIT et grâce à la mise en place d'un réseau de services de l'inspection du travail dans la région pour encourager l'échange d'expériences dans ce domaine.

C'est dans ce contexte que l'on doit replacer l'adoption par le gouvernement serbe de la loi n° 36/15 sur le contrôle de l'inspection dont l'objectif principal est d'établir le nouveau modèle de l'inspection du travail dans le pays grâce à une meilleure coordination entre les différents organismes participant aux inspections et à une application uniforme des principes de fonctionnement de l'inspection du travail dans le pays.

Toutefois, la commission a observé que les articles 16 et 17 de la loi n° 36/15 sur le contrôle de l'inspection restreint la liberté d'agir des inspecteurs en exigeant qu'ils annoncent trois jours à l'avance la majeure partie de leurs inspections et disposent d'un mandat d'inspection, sauf en cas d'urgence, qui doit notamment préciser le but de l'inspection et sa durée. La commission d'experts a également noté que, si au cours de l'inspection, un inspecteur découvre un cas d'infraction qui n'est pas couvert par le mandat d'inspection, il doit demander qu'un addendum y soit apporté.

De plus, la commission a également noté que la loi dispose que les inspecteurs sont personnellement responsables des actions menées dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de l'article 49 et qu'ils peuvent recevoir une amende allant de 50 000 à 150 000 dinars de Serbie (environ 500 à 1 500 dollars des Etats-Unis), par exemple s'ils effectuent une inspection sans avertissement préalable en vertu de l'article 60 de la loi.

Compte tenu de ce qui précède, la commission d'experts a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les restrictions et limitations imposées aux inspecteurs du travail qui figurent dans la loi n° 36/15 sur le contrôle de l'inspection soient retirées afin de garantir que les inspecteurs du travail sont autorisés à pénétrer librement et sans avertissement préalable dans tous les établissements assujettis au contrôle de l'inspection, conformément aux conventions n°s 81 et 129.

Pour les employeurs, dans un état de droit, la présence d'une inspection du travail moderne et d'un cadre normatif judicieux est essentielle pour stabiliser l'environnement économique, augmenter la sécurité juridique et économique, et diminuer les risques sociaux auxquels sont exposés les investisseurs.

Nous estimons donc qu'il est capital de compter sur de bons services de l'inspection du travail, agissant avant tout à titre préventif et consultatif, pour garantir une concurrence loyale et encourager les investissements, la croissance économique et la création d'emplois. Le fonctionnement indépendant et sans restriction de l'inspection du travail garantit la bonne gouvernance, la transparence et la responsabilité dans le système de protection des droits. À cet égard, la loi n° 36/15 sur le contrôle de l'inspection doit s'entendre comme reflétant la volonté ferme du gouvernement serbe de participer, par la modernisation de son système d'inspection, au renforcement de l'état de droit dans le pays.

Toutefois, nous constatons également quelques faiblesses, tant au niveau du contenu de la loi qu'à celui de la procédure suivie pour l'élaborer:

- Pour ce qui est de l'article 17 de la loi obligeant les services de l'inspection du travail à annoncer une visite trois jours à l'avance, nous partageons l'avis de la commission d'experts qu'il faut modifier cette disposition pour respecter l'esprit des conventions n°s 81 et 129 qui prévoient le principe de visites sans avertissement préalable.

En effet, selon le premier paragraphe de l'article 12 de la convention n° 81 et le premier paragraphe de l'article 16 de la convention n° 129, les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés:

- à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection;
- à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection.

Le deuxième paragraphe de l'article 16 de la convention n° 129 ajoute que les inspecteurs ne peuvent pénétrer dans l'habitation privée de l'exploitant d'une entreprise agricole que s'ils ont obtenu son accord ou sont munis d'une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente.

Toutefois, tout en partageant le point de vue de la commission d'experts sur ce point, nous tenons à:

- rappeler que les griefs formulés dans les observations devaient se limiter aux droits et obligations spécifiques prévus dans les conventions concernées;
- préciser que, si les visites sans avertissement préalable ont certes démontré leur efficacité, il est tout aussi important qu'elles soient encadrées par des règles spécifiques dans le respect des libertés fondamentales et du principe de proportionnalité.
- En ce qui concerne la procédure, le gouvernement n'a pas présenté le projet de loi sur l'inspection du travail au Conseil économique et social du pays, ce qui constitue à l'évidence un manque de consultation effective du plus important organe consultatif tripartite du pays

et nous ramène à la discussion que nous avons eue l'année dernière au sein de la Commission de l'application des normes relative aux faiblesses du dialogue social en Serbie en lien avec la convention n° 144 sur la consultation tripartite.

Compte tenu des points soulevés, nous recommandons à la commission qu'elle demande au gouvernement serbe:

- d'harmoniser la législation nationale avec les conventions n°s 81 et 129 pour que les inspecteurs du travail puissent visiter des établissements soumis à l'inspection du travail sans avertissement préalable afin de garantir un contrôle approprié et efficace;
- de veiller à ce que les inspections soient adaptées à l'objectif poursuivi et puissent s'effectuer aussi souvent que nécessaire;
- enfin, de poursuivre ses efforts visant à appliquer les conclusions que la commission a adoptées l'année dernière en lien avec la convention n° 144 pour garantir une consultation effective des interlocuteurs sociaux.

Membres travailleurs – Dès son origine, l'OIT a fait de l'inspection du travail l'une de ses préoccupations prioritaires. Je rappelle à ce propos que la question de l'inspection du travail figurait déjà parmi les principes généraux énoncés dans le Traité de Versailles qui portait création de l'OIT.

Si cette préoccupation majeure était présente dès les premiers instants de notre Organisation, c'est parce qu'il est évident que, sans un dispositif d'inspection efficace, l'effectivité des normes sociales relèverait du pari hasardeux. En effet, à quoi sert-il d'édicter des normes, d'élaborer des textes et de voter des lois s'il n'existe pas sur le terrain un corps d'inspection chargé d'en contrôler efficacement l'application et d'en expliquer le contenu aux différents acteurs? La pertinence de ces considérations se vérifie aisément en abordant le cas de la Serbie.

En effet, la commission d'experts formule des observations préoccupantes quant à l'application de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, dans ce pays. Le rapport indique qu'une nouvelle loi adoptée en avril 2015 a pour conséquence une restriction importante des pouvoirs des inspecteurs. C'est ainsi que les articles 16 et 17 de ladite loi disposent que la plupart des inspections doivent être annoncées trois jours à l'avance et qu'un mandat d'inspection écrit (sauf en cas d'urgence) doit notamment préciser le but de l'inspection et sa durée. L'article 16 dispose également que, si au cours de l'inspection, un inspecteur découvre un cas d'infraction qui n'est pas couvert par le mandat d'inspection, celui-ci doit demander qu'un addendum y soit apporté. La commission d'experts relève par ailleurs que la loi précitée dispose que les inspecteurs sont personnellement responsables des actions menées dans l'exercice de leurs fonctions et qu'ils sont susceptibles d'être sanctionnés par des amendes très dissuasives s'ils effectuent une inspection sans avertissement préalable.

Ces dispositions posent de sérieux problèmes au regard des conventions n°s 81 et 129. Plus précisément, il s'agit respectivement de l'article 12, paragraphe 1 a), de la convention n° 81, et de l'article 16, paragraphe 1 a), de la convention n° 129. Les deux textes stipulent que les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions sont autorisés à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection. Comparée à ces dispositions, il apparaît clairement que la nouvelle loi adoptée par la Serbie vise à s'assurer que les inspections du travail ne pourront organiser aucune visite inopinée ou, à tout le moins, tente d'intimider les inspecteurs qui souhaiteraient y procéder. Il en résulte que cette législation est non seulement contraire aux conventions, mais poursuit également un objectif qui lui est totalement opposé. A

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
Serbie (ratification: 2000)

priori, il n'y a pas lieu de plaider longuement sur la justification et l'importance d'organiser des visites inopinées tellement cela tombe sous le sens.

Rappelons néanmoins que la commission d'experts a eu l'occasion de préciser dans son étude d'ensemble sur l'inspection du travail que: «Les visites inopinées ont l'avantage de permettre à l'inspecteur de pénétrer dans le lieu du contrôle sans avertir à l'avance l'employeur ou son représentant toutes les fois où sont à craindre des manœuvres susceptibles de dissimuler une infraction, de modifier dans cette intention les conditions habituelles du travail, d'éloigner un témoin ou de rendre le contrôle impossible. La pratique habituelle de visites inopinées est d'autant plus utile qu'elle permet en outre aux inspecteurs d'observer la confidentialité requise par l'article 15 c) de la convention n° 81 et par l'article 20 c) de la convention n° 129 quant à l'objet précis du contrôle lorsque celui-ci a pour origine une plainte ou une dénonciation.» Restreindre le pouvoir des inspecteurs comme le fait cette législation revient à dire aux employeurs que leur impunité leur est garantie. C'est un chèque en blanc qui leur est accordé pour exploiter la force de travail sans vergogne.

Il convient en outre d'attirer l'attention sur le fait que, comme cela est mentionné dans une demande directe adressée par la commission d'experts, la Serbie a également pris des mesures visant à réduire de manière significative le nombre des inspecteurs. Selon les propres informations communiquées par le gouvernement, le nombre d'inspecteurs est passé de 324 à 242. Pour avoir une idée de l'ampleur du travail qui doit être accompli, il y avait, en 2016, 337 927 entités commerciales enregistrées, sans compter celles qui ne le sont pas. Malgré tous les systèmes de rotation possibles et imaginables, ou encore la meilleure organisation, il n'est pas possible d'assurer dans ces conditions un service d'inspection efficace capable de remplir pleinement ses missions, c'est vraiment impossible.

Signalons en outre que cette réforme a été adoptée sans aucune consultation ni avec les employeurs ni avec les organisations syndicales. Il s'agit d'une énième illustration des effets néfastes induits par l'austérité. Notre commission a déjà eu l'occasion de traiter des cas similaires d'autres pays dans la région qui ont emprunté cette voie. Le point de départ de ce raisonnement à la base de ces politiques est que les inspections sociales, et plus généralement tous les services publics, sont un coût qu'il faut absolument réduire. Dans ce cadre, les inspections sociales sont de simples postes administratifs qui doivent être réduits au nom de ce dogme. Pourtant, les politiques d'austérité n'ont cessé de montrer toutes leurs limites ainsi que les impasses auxquelles elles mènent. Faire des services publics un facteur d'ajustement budgétaire engendre inévitablement une augmentation des inégalités et une précarisation des travailleurs. Lorsque les mesures d'austérité portent sur les moyens des inspections, elles conduisent à une dégradation des conditions de travail et à de graves atteintes à la santé des travailleurs, de leur famille et des communautés dans leur ensemble. Des délégués travailleurs apporteront dans leurs interventions des éléments circonstanciés, mettant en évidence cette vague d'austérité et ses conséquences néfastes.

A ce stade, et pour clore mon propos, je ne peux qu'insister sur le fait que les conditions de travail et la santé des travailleurs ne peuvent servir comme levier pour la réalisation d'économies budgétaires. C'est tout le sens et la raison d'être de l'OIT qui exige que le travail ne peut être assimilé à une vulgaire marchandise. Les normes du travail ne sont pas un poids pour les finances publiques, mais au contraire une condition nécessaire à la prospérité de tous.

Membre employeur, Serbie – Je serai très bref. Je suis ici pour indiquer que cette loi n'a pas suivi une procédure régulière. C'est le résultat d'une discussion publique. Cette loi n'a pas été présentée au Conseil économique et social de la République de Serbie. Par conséquent, je pense que ni les représentants syndicaux ni les représentants des employeurs n'ont eu la possibilité de faire modifier les articles. Elle a été adoptée par le Parlement de Serbie selon la procédure d'urgence, quelques erreurs sont donc survenues. Nous sommes conscients de ces problèmes et, de prime abord, vous pensez que les employeurs tirent profit de cette loi mais je ne le pense pas parce que, selon moi, elle autorise une certaine corruption puisque les inspecteurs et les employeurs peuvent conclure un marché, nous savons tout cela. Dans la pratique, comme l'a dit la représentante de mon pays, M^{me} Dragana Savic, à peine 7 pour cent des inspections du travail ont été effectuées de cette façon par le passé, et je suis convaincu que des modifications vont être apportées à la loi très rapidement. La procédure d'amendement a déjà débuté. Je voudrais juste ajouter une chose: le même genre de loi existait du temps de l'ancienne Yougoslavie, un ancien pays socialiste. Les mêmes articles sont donc présents dans des lois spéciales en Slovénie, en Croatie, au Monténégro, en Bosnie-Herzégovine et en Macédoine du Nord. Donc le problème n'est pas qu'en Serbie; la situation est la même pour d'autres pays de la région. Je suis donc sûr que, quelle que soit la décision de la commission à propos de cette loi, elle aura des répercussions dans toute la région. L'organisation des employeurs de Serbie a donc entièrement confiance dans la décision de la commission.

Membre travailleuse, Serbie – Nous saluons les conclusions de la commission d'experts à propos de la violation des conventions nos 81 et 129. Nous sommes entièrement convaincus que la loi sur le contrôle de l'inspection de 2015 prévoit plusieurs limitations des pouvoirs des inspecteurs du travail, surtout en ce qui concerne la libre initiative des inspecteurs du travail d'effectuer une inspection sans avertissement préalable, ce qui constitue une violation directe des conventions. De plus, la loi est également en contradiction avec le droit du travail et est un exemple des tendances auxquelles nous sommes confrontés depuis un certain temps consistant à déroger à la législation du travail par différentes lois de niveau hiérarchique inférieur. Les syndicats se battent contre cette tendance et continueront de le faire parce que c'est essentiel pour l'avenir des relations professionnelles en République de Serbie.

La loi sur le contrôle de l'inspection a été rédigée par le ministère de l'Administration publique et des Autorités autonomes locales et n'est pas le résultat de consultations avec les partenaires sociaux représentatifs. En outre, le ministère n'a pas présenté le projet de loi au Conseil économique et social pour avis, alors que c'est une obligation légale de présenter tous les projets de loi qui traitent de thèmes liés aux travailleurs et aux employeurs pour que cette institution tripartite de dialogue social émette un avis. Il s'agit là d'un exemple concret de la façon dont le manque de dialogue social peut négativement influencer la situation des travailleurs et entraîner des violations des normes internationales du travail.

En tant que syndicats représentant les travailleurs, nous avons tout intérêt à plaider en faveur de services de l'inspection du travail forts, indépendants, formés et bien dotés en personnel et en matériel. Toutefois, la condition préalable et le point le plus important sont que les inspecteurs du travail doivent être libres d'exercer leurs fonctions sans restriction et ne pas être sanctionnés pour avoir effectué des inspections sans avertissement préalable. Ce n'est pas de cette façon que nous allons protéger les travailleurs, réduire l'économie souterraine et améliorer la sécurité et la santé au travail.

En 2018, 53 travailleurs ont perdu la vie au travail en République de Serbie. Nous devons donner les moyens aux inspecteurs du travail d'être crédibles lorsqu'ils n'acceptent aucun écart de la part des employeurs qui ne mettent pas en œuvre les mesures de santé et sécurité établies par la législation en question. Nous avons besoin d'inspecteurs du travail qui ne subissent aucune influence de la part des employeurs et du monde politique. L'obligation d'avertissement préalable qu'impose la loi actuelle ne peut avoir que des effets négatifs, comme de la corruption et l'inégalité de traitement pour les employeurs. Nous sommes également convaincus que le gouvernement ne peut valablement justifier certaines dérogations à cette règle, car le paragraphe 1 a) de l'article 12 de la convention n° 81 prévoit clairement que des inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection.

Pour conclure, nous soutenons fermement la demande que la commission d'experts a adressée au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les restrictions et limitations imposées aux inspecteurs du travail qui figurent dans la loi sur le contrôle de l'inspection soient supprimées afin de garantir que les inspecteurs du travail sont autorisés à pénétrer librement et sans avertissement préalable dans les établissements assujéti au contrôle de l'inspection, conformément aux articles concernés des conventions n°s 81 et 129. Les syndicats apprécieraient également une assistance technique du BIT dans ce domaine.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. La Norvège, pays membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen (EEE), s'associe à cette déclaration.

Nous tenons à rappeler l'importance que nous accordons à la promotion, à la protection et au respect des droits de l'homme, tels que garantis par les conventions de l'OIT et d'autres instruments relatifs aux droits de l'homme. L'UE et ses Etats membres estiment également que des conditions de travail sûres et salubres devraient être assurées pour tous et partout, et nous soutenons la reconnaissance du droit à des conditions de travail sûres et salubres en tant que droit fondamental au travail. Dans le même ordre d'idées, nous pensons que l'inspection du travail est fondamentale à la promotion du travail décent. A cet égard, le respect des conventions de l'OIT n°s 81 et 129 est essentiel.

En tant que pays candidat, la Serbie entretient des relations très étroites et constructives avec l'UE. L'UE et ses Etats membres sont résolus à renforcer et à intensifier leur action à tous les niveaux en vue de soutenir la transformation politique, économique et sociale de la Serbie, y compris au moyen d'une assistance accrue fondée sur des progrès tangibles dans le domaine de l'état de droit et en matière de réformes socio-économiques. Toutefois, nous prenons note avec préoccupation des observations de la commission d'experts à propos du manque de respect de la Serbie des conventions de l'OIT n°s 81 et 129 en ce qui concerne le libre accès des inspecteurs du travail aux établissements, sans avertissement préalable. Nous constatons avec regret que la loi n° 36/15 sur le contrôle de l'inspection d'avril 2015 s'applique aux services de l'inspection du travail et qu'elle restreint les pouvoirs des inspecteurs de plusieurs manières, notamment par l'obligation d'annoncer la plupart des inspections trois jours à l'avance et de disposer d'un mandat d'inspection écrit (sauf en cas d'urgence) précisant notamment le but de l'inspection et sa durée. De plus, si un inspecteur découvre un cas d'infraction qui n'est pas couvert par le mandat d'inspection, il doit demander

qu'un addendum y soit apporté. Enfin, nous regrettons profondément que la loi dispose également que les inspecteurs sont personnellement responsables des actions menées dans l'exercice de leurs fonctions et, par exemple, qu'ils peuvent être sanctionnés s'ils effectuent une inspection sans avertissement préalable.

La part du travail non déclaré reste d'environ 20 pour cent et il faut que tous les ministères concernés adoptent une approche complète pour remédier à ce problème. Les inspections du travail se sont concentrées sur la lutte contre le travail non déclaré, mais les résultats n'ont pas encore d'effet sur l'ampleur de ce type de travail.

Nous demandons donc au gouvernement de veiller à ce que les restrictions et limitations que la loi n° 36/15 sur le contrôle de l'inspection d'avril 2015 impose aux inspecteurs du travail soient supprimées rapidement afin de garantir que les inspecteurs du travail sont autorisés à pénétrer librement et sans avertissement préalable dans les établissements assujéti au contrôle de l'inspection, conformément aux conventions de l'OIT. L'UE et ses Etats membres restent attachés à leur coopération étroite et à leur partenariat avec la Serbie.

Membre travailleuse, Grèce – Alors que nous célébrons le centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), nous souhaitons rappeler que l'inspection du travail figure parmi les priorités normatives de l'OIT depuis sa création et que l'on en trouvera des références dans le Traité de Versailles et la Constitution de l'OIT.

Considérant l'inspection du travail comme l'un des piliers de l'administration du travail, les conventions n°s 81 et 129 et les recommandations qui les accompagnent établissent le cadre de référence universel et affichent un haut taux de ratification. Comme le souligne le rapport V de la conférence de 2011, les systèmes d'inspection du travail jouent un rôle vital, essentiel pour l'application et le respect de la législation du travail, surtout en ce qui concerne les droits des travailleurs. Ils fournissent également des informations, des conseils et des formations, jouant un rôle vital pour la sécurité et la santé au travail.

Pourtant dans un contexte politique, social et économique changeant, aggravé par la crise économique, les systèmes d'inspection du travail ont dû faire face à des défis complexes, dont un chômage élevé et persistant, des emplois précaires, du travail non déclaré ou illégal, la migration de main-d'œuvre et l'évolution technologique. Liées aux nouveaux modèles d'entreprise et de production, ces difficultés ont une incidence négative sur les normes du travail et les institutions du marché du travail.

Dans ce contexte, dans bien des pays de l'UE, l'inspection réglementaire a été affaiblie par une tendance bien établie de réductions des dépenses publiques destinées à supprimer les soi-disant «charges réglementaires pesant sur les entreprises» et à améliorer la compétitivité.

De récentes recherches mettent en évidence des réductions des coûts opérationnels liés au personnel, aux salaires et aux conditions de travail; une préférence pour une réglementation volontaire ou privée; et la priorité accordée au rôle consultatif ou informatif de l'inspection, tout cela au détriment de la couverture, de l'application et d'une bonne gouvernance de l'administration du travail à un moment où des services de l'inspection du travail efficaces sont plus que nécessaires.

De telles tendances, en particulier l'affaiblissement des inspections du travail, sont plutôt endémiques en Europe du Sud-Est, une région accueillant des moyennes, petites et microentreprises, dont certaines sont même des lieux de travail clandestins, et où prospère le travail non déclaré ou illégal. La situation est aggravée par certaines législations ou pratiques, comme la loi sur l'inspection en Serbie, qui restreignent les droits et les pouvoirs établis par les conventions n°s 81 et 129, y compris le droit des inspecteurs de

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
Serbie (ratification: 2000)

mener librement des inspections inopinées sur tous les lieux de travail, de procéder à tous examens jugés nécessaires et d'interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise. En effet, ces droits sont essentiels pour des services de l'inspection du travail efficaces, crédibles et respectueux de la confidentialité.

Pourtant, cette loi les abolit en établissant l'obligation d'avertissement préalable et de présentation d'un mandat d'inspection détaillé et en contraignant les inspecteurs à obtenir un mandat supplémentaire en cas d'infraction non couverte par le premier mandat. De plus, une disposition honteuse incrimine les inspecteurs serbes sous-payés et surchargés de travail en prévoyant de lourdes amendes pour des actions menées dans l'exercice de leurs fonctions. Comme nous l'avons entendu, la loi a été adoptée sans aucune consultation préalable ni dialogue avec les syndicats et les autres partenaires sociaux.

La présence de systèmes d'inspection du travail efficaces, transparents et crédibles, dotés de tous les moyens et ressources nécessaires pour fonctionner sans entrave est cruciale pour respecter les normes du travail, garantir l'équité sur le lieu de travail, combattre la corruption et assurer le développement économique, éléments essentiels à la Serbie, le plus grand des pays des Balkans occidentaux, un candidat à l'adhésion désireux d'harmoniser sa législation avec celle l'UE. La Serbie mérite mieux.

Nous notons également avec préoccupation que d'autres pays de notre région, dont le Monténégro, la Croatie, la Macédoine du Nord, la Slovaquie et même la Grèce, ont des dispositions et des pratiques comparables qui annulent fondamentalement le principe même de l'inspection. Compte tenu de ce qui précède, nous prions instamment le BIT de se recentrer sur la région toute entière et de surveiller les systèmes d'inspection du travail.

Pour conclure, nous approuvons les commentaires de la commission d'experts et demandons au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller au plein respect des deux conventions et entamer le dialogue avec les partenaires sociaux pour consolider un système d'inspection du travail fonctionnel, crédible et efficace.

Membre travailleur, Belgique – La Commission de l'application des normes est un élément essentiel du système de contrôle de l'OIT, parce qu'elle examine la façon dont les Etats respectent leurs obligations découlant des conventions et des recommandations de l'OIT qu'ils ont ratifiées.

Comme cela a été mentionné lors de la discussion d'un autre cas, il serait inutile d'adopter des normes sans prévoir un mécanisme solide pour en contrôler le respect.

Le contrôle des normes à l'échelle nationale, le contrôle du respect de la législation à l'échelle nationale, est l'essence même et l'objectif des services de l'inspection du travail. Disposer d'une législation du travail bien établie ne signifie rien dans la pratique si le respect de cette législation du travail ne peut être vérifié.

Sans inspection du travail, les travailleurs seraient abandonnés aux caprices de leurs employeurs. Sans inspecteurs du travail efficaces, bien formés et disposant de moyens suffisants, le travail décent, des conditions de travail décentes et la sécurité et la santé au travail ne seraient que des aspirations lointaines, impossibles à atteindre.

Il n'est pas étonnant que l'une des conclusions que cette commission a déjà adoptée dans un autre cas invite le gouvernement concerné à renforcer les capacités de l'inspection du travail, y compris en ce qui concerne les ressources humaines, matérielles et techniques, et la formation.

Néanmoins, nous devons souligner que des services de l'inspection du travail disposant de tous les moyens nécessaires et d'inspecteurs bien formés ne servent à rien s'ils ne sont pas autorisés à mener des inspections inopinées. Obliger les inspecteurs à annoncer leurs inspections trois jours

à l'avance les prive de la possibilité de vérifier réellement que la législation du travail est bien respectée.

Ce n'est pas pour rien que les conventions dont on discute actuellement du respect précisent clairement que les inspecteurs du travail doivent être 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 et à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection.

Priver les inspecteurs du travail de cette possibilité et les obliger à annoncer leurs inspections trois jours à l'avance revient à laisser carte blanche aux employeurs malveillants pour dissimuler des conditions de travail dangereuses et le non-respect de la législation du travail, éloigner, voire enfermer des travailleurs exploités, emballer tout leur matériel et disparaître ailleurs où ils peuvent poursuivre leurs activités néfastes.

Le respect de la législation du travail, des règles de sécurité et de santé au travail, et de conditions de travail décentes est vraiment une question de vie et de mort. Déjà cette année, au moins 14 travailleurs ont perdu la vie en République de Serbie. Le gouvernement a confirmé que le nombre d'accidents du travail a augmenté à cause d'un respect moindre.

Sans même aborder l'interdiction de recruter de nouveaux agents dans le secteur public, une interdiction en place depuis déjà cinq ans et dont les effets sur les services de l'inspection du travail, dans l'impossibilité de remplacer des inspecteurs, sont tout simplement désastreux, nous prions fermement le gouvernement de revoir rapidement la loi sur le contrôle de l'inspection et d'annuler l'obligation faite aux inspecteurs du travail d'annoncer leurs visites à l'avance, et ce, quelle que soit la situation. Nous insistons une fois encore sur le fait que les inspecteurs du travail doivent être 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.

Membre travailleuse, France – La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, est une convention essentielle puisque l'ensemble des droits au travail dépend de sa bonne mise en œuvre, et plus particulièrement le droit à la santé et la sécurité au travail, qui mériterait d'entrer dans le corpus des normes fondamentales, car personne ne devrait mourir au travail. Pourtant, la situation de l'inspection du travail en Serbie est telle que 53 personnes ont perdu la vie sur leur lieu de travail en 2018, et déjà 14 personnes depuis janvier 2019.

La mondialisation et la libéralisation exercent une pression plus forte sur les ressources en main-d'œuvre, et cette situation exige une plus grande vigilance de la part des services d'inspection du travail afin d'empêcher l'exploitation des travailleurs et la détérioration des conditions de travail. Les activités de l'inspection du travail sont fondamentales pour un développement socio-économique équilibré et, par voie de conséquence, pour la justice sociale.

La question n'est pourtant pas nouvelle en Serbie, candidate à l'entrée dans l'Union européenne à l'horizon 2025. En effet, en 2010 déjà, le BIT a conçu une boîte à outils à l'intention des inspecteurs du travail en Serbie intitulée: «Un modèle de politique d'inspection du travail, un manuel de formation et de pratiques, code de déontologie». Cette publication a été développée pour aider la Serbie à moderniser son système d'inspection du travail, la «rendre apte» à une adhésion ultérieure à l'Union européenne et mettre ses politiques et pratiques en conformité avec celles des Etats voisins semblables d'Europe. L'objectif était d'améliorer significativement le respect des lois et de la réglementation sur la santé et la sécurité au travail.

Salaires payés en retard, charges sociales non payées, heures supplémentaires non rémunérées, conditions de travail désastreuses allant parfois jusqu'à l'interdiction de se rendre aux toilettes, la presse s'est faite écho de telles situations dans des grandes entreprises ces dernières années. Or la prévention est un atout, non un surcoût: le respect du droit du travail et des normes du travail n'est pas simplement une obligation imposée aux employeurs, mais une contribution à la qualité, l'efficacité, la productivité et la réussite des entreprises, et à la santé, la sécurité et le bien-être de tous les travailleurs dans le pays.

Lors de la Déclaration du Sommet UE-Balkans de Sofia le 17 mai 2018, les dirigeants de l'Union européenne ont déclaré au point 3 que l'Union européenne est résolue à renforcer et à intensifier son action à tous les niveaux en vue de soutenir la transformation politique, économique et sociale de la région, y compris au moyen d'une assistance accrue fondée sur les progrès tangibles accomplis par les partenaires des Balkans occidentaux dans le domaine de l'Etat de droit et en matière de réformes socio-économiques.

Pour la Serbie, cela doit passer par le respect de la convention n° 81, afin que l'Etat impose le respect des normes du travail dans le pays et ne sacrifie pas au dogme du tout concurrence qui ne peut mener qu'au dumping social, loin de ce que prône le Socle européen des droits sociaux.

Représentante gouvernementale – Je voudrais remercier tous les groupes et orateurs qui ont participé à la discussion. J'espère que le gouvernement est parvenu à expliquer la situation en République de Serbie en fournissant des données statistiques claires sur les pratiques de l'inspection du travail. Comme je l'ai dit dans mon introduction, le gouvernement va travailler avec le BIT et nos partenaires sociaux et d'autres institutions gouvernementales, et nous allons solliciter une assistance technique pour remédier à la situation. Nous tiendrons le BIT informé de l'évolution de nos progrès dans nos prochains rapports sur l'application des conventions.

Membres travailleurs – Nous avons entendu les explications du représentant du gouvernement serbe et nous tenons à souligner encore que la question traitée ici est de première importance. Les inspections du travail constituent un moyen crucial pour assurer un contrôle adéquat de l'application des normes du travail.

Nous invitons le gouvernement serbe à procéder à une mise en conformité de sa législation avec les conventions nos 81 et 129. Plus précisément, il s'agit de l'abrogation des articles 16 et 17 de la loi que nous avons évoquée dans notre discours d'introduction. Cela implique de lever toutes les restrictions qui empêchent les inspecteurs de procéder aux contrôles tels que prévus par les conventions. En effet, il n'est pas acceptable qu'un inspecteur se voie menacé d'une sanction ou d'une amende s'il effectue une visite sans avertissement préalable.

Soulignons par ailleurs que les problèmes rencontrés par les services d'inspection dans ce pays ne se limitent pas à ces aspects. Nous observons à cet égard que la commission d'experts a adressé au gouvernement une série de demandes directes. Citons à titre d'exemple le fait que la législation n'est pas claire sur le moment où les visites sont autorisées, et ne semble pas garantir que celles-ci puissent avoir lieu à tout moment du jour ou de la nuit.

Il en va de même de l'absence dans la législation d'une garantie suffisante quant à la confidentialité des plaintes. Par conséquent, nous invitons le gouvernement serbe à procéder aux modifications législatives suggérées en concertation avec les organisations syndicales – comme il l'a déjà déclaré –, à apporter une réponse circonstanciée précise aux questions formulées par la commission d'experts dans ses demandes directes et à garantir un nombre suffisant d'inspecteurs afin que ceux-ci puissent remplir pleinement leur mission.

Afin de donner suite à ces éléments, nous demandons au gouvernement serbe d'adresser un rapport à la commission d'experts contenant les modifications qui seront apportées à la loi ainsi que la réponse aux questions posées, et ce afin de permettre à cette commission d'examiner ces éléments lors de sa prochaine session de novembre 2019. Nous proposons enfin au gouvernement de se prévaloir autant que de besoin de l'assistance technique du Bureau.

Membres employeurs – Au nom des employeurs, nous souhaitons remercier le gouvernement serbe pour l'attitude positive et la volonté de dialogue qu'il a démontrées depuis le début pour résoudre cette anomalie. Nous apprécions également énormément les informations qu'il a déjà fournies, ainsi que celles qu'il présentera ultérieurement.

Nous le remercions également de la description qu'il a faite de l'inspection dans le pays, signalant principalement que, dans la majorité des cas, les inspections s'effectuent sans avertissement préalable. C'est pourquoi nous pensons qu'il est surtout nécessaire d'adapter la législation aux deux conventions, car, même s'il est vrai que la Constitution serbe prévoit la primauté des conventions, l'harmonisation n'en est pas moins importante principalement pour éviter tout malentendu et surtout garantir une sécurité juridique non seulement pour les travailleurs, mais également pour les entreprises.

Nous estimons qu'il est aussi très positif que le gouvernement serbe sollicite une assistance technique; et nous espérons que cela se fera en étroite coordination avec les employeurs et les travailleurs qui, dans ce cas, principalement pour ce type de proposition législative, ont beaucoup à apporter pour garantir une défense effective des droits et veiller à l'instauration d'un modèle d'inspection garantissant également la sécurité juridique et un environnement où les entreprises peuvent mener leurs activités sur un pied d'égalité.

Pour toutes ces raisons, j'espère que la commission inclura toutes ces contributions et recommandations dans le but premier d'harmoniser définitivement la législation avec les conventions nos 81 et 129.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des déclarations orales de la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec préoccupation que la législation nationale a établi plusieurs restrictions aux pouvoirs des inspecteurs du travail.

Prenant en compte les éléments fournis par le gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission prie instamment le gouvernement:

- de modifier sans délai les articles 16, 17, 49 et 60 de la loi n° 36/15 sur le contrôle de l'inspection pour s'assurer que les inspecteurs du travail soient autorisés à pénétrer librement et sans avertissement préalable dans les établissements pour garantir un contrôle adéquat et efficace conformément aux conventions nos 81 et 129; et
- d'entreprendre les réformes législatives en consultation avec les partenaires sociaux et d'assurer une collaboration efficace entre les inspecteurs du travail et les partenaires sociaux.

La commission demande au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT en relation avec ces recommandations.

La commission prie le gouvernement de rendre compte en détail des mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations d'ici le 1^{er} septembre 2019.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement de la République de Serbie tient à remercier la commission, tous les groupes et toutes les personnes qui ont participé à la discussion d'hier. A la lecture des conclusions, il nous semble que celles-ci devraient aussi parler des pratiques en matière de travail en vigueur en Serbie et pas seulement de

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

Tadjikistan (ratification: 1993)

la législation nationale. Quoiqu'il en soit, le gouvernement a annoncé hier qu'il sollicitera l'assistance technique du BIT afin de remédier à cette situation et, pour ce faire, nous collaborerons avec d'autres ministères du gouvernement et avec nos partenaires sociaux, et nous enverrons les informations au BIT pour le 1^{er} septembre de cette année.

TADJIKISTAN (ratification: 1993)

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

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Nous tenons à nous excuser de ne pas être présents avec une délégation complète pour de bonnes raisons. Nous transmettrons cet après-midi toutes les informations reçues à nos partenaires sociaux et, à l'avenir, nous nous assurerons de leur participation à notre délégation. Je souhaite également déclarer que la politique du gouvernement de la République du Tadjikistan en matière de discrimination au travail et dans l'emploi constitue un aspect important de la politique gouvernementale relative à la protection sociale et aux relations professionnelles et qu'elle se fonde sur les normes et les règles internationales actuelles. Le gouvernement de la République du Tadjikistan a ratifié 50 conventions, dont huit conventions fondamentales et trois conventions prioritaires. Notre gouvernement accorde une attention particulière au renforcement du rôle de la femme dans la société et à la protection de leurs droits et intérêts.

Nos politiques dans ce domaine prévoient des mesures spécifiques destinées à aider notre société à surmonter les stéréotypes concernant les femmes et les attitudes patriarcales à leur égard. Pour ce faire, nous adoptons différentes approches et recourons à différentes méthodes de travail. Nous utilisons les médias de masse, la presse écrite et l'Internet et nous profitons de discussions personnelles et de réunions, etc. Les questions de l'égalité entre les hommes et les femmes sont des éléments transversaux de notre politique nationale de développement et de notre stratégie socio-économique. Au Tadjikistan, la législation prévoit que les hommes et les femmes jouissent des mêmes droits au travail, en matière de salaire, de choix de la profession, d'accès à la protection sociale en cas de chômage, à l'éducation, etc. Conformément à notre Constitution, l'Etat garantit l'égalité salariale des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale.

Toutefois, dans notre pays, il existe des différences entre les professions dans lesquelles les femmes et les hommes sont employés. D'une façon générale, les femmes travaillent plutôt dans des professions plus faiblement rémunérées, dans des domaines comme la santé, l'éducation, la culture, les arts et l'agriculture. D'autre part, davantage d'hommes travaillent dans des secteurs comme la construction et les industries extractives, où les salaires sont plus élevés. Pour venir à bout de ce problème, nous avons conçu et mis en œuvre un programme national visant à former les femmes et à les aider à accéder à d'autres types d'emploi. En outre, le bureau du Président offre des subventions aux femmes d'affaires, ce qui aide à la création annuelle de nouveaux emplois pour les femmes. Le nombre et le montant des subventions augmentent progressivement. Tous les ans, des formations spéciales ont lieu pour les femmes qui occupent des postes de direction; nous vérifions nos programmes scolaires pour nous assurer qu'ils ne sont pas sexistes; nous disposons d'une formation sur le thème de l'égalité au sein de l'académie d'éducation; et nous adoptons également d'autres mesures.

La loi-cadre n° 89 sur les garanties de l'Etat en matière d'égalité de droits entre hommes et femmes et d'égalité de chances dans l'exercice de ces droits, adoptée le 1^{er} mars 2005, régit les relations entre les hommes et les femmes conformément aux principes énoncés dans la Constitution, en garantissant qu'ils sont égaux dans la société, en politique, dans le monde culturel et dans tous les autres domaines. L'objectif est de prévenir la discrimination fondée sur le sexe et de s'assurer que tout le monde jouit de l'égalité de chances. L'article 3 de la loi interdit officiellement et juridiquement toute discrimination qui porterait atteinte aux droits des hommes et des femmes. L'article 4 prévoit que les personnes qui travaillent dans l'appareil de l'Etat doivent recevoir une formation sur les relations entre les hommes et les femmes, à nouveau pour garantir l'égalité de chances. Nous avons également promulgué des lois qui le garantissent. Nous avons mené des programmes spéciaux et nous avons adopté d'autres mesures visant notamment à éliminer les obstacles empêchant les personnes de bénéficier des mêmes droits. Des cas de discrimination fondée sur le sexe surviennent parfois et, comme je l'ai mentionné, nous devons prendre des mesures spéciales pour nous en débarrasser. Les dispositions de la convention sont couvertes par différentes lois de notre législation. Comme je l'ai dit, nous avons la loi sur les garanties de l'Etat. Nous disposons également d'une autre loi pour prévenir la violence domestique, ainsi que d'un décret présidentiel pour renforcer le rôle des femmes dans la société.

De 2007 à 2016, nous avons mené un programme national sur l'éducation et la formation des fonctionnaires de l'Etat du Tadjikistan et le recrutement de jeunes femmes et hommes. Nous disposons aussi de la stratégie nationale de promotion du rôle des femmes et des filles au Tadjikistan qui est toujours en cours et qui se poursuivra jusqu'en 2020. Comme vous pouvez le voir, nous ne ménageons pas nos efforts pour veiller à ce que les hommes et les femmes bénéficient des mêmes droits. Nous essayons qu'il soit plus facile pour les femmes de trouver un emploi stable et nous avons déjà aidé 32 000 personnes en ce sens. Nous prévoyons également des programmes de formation professionnelle qui aident les femmes à augmenter leurs qualifications et à se recycler. Conformément aux demandes du marché du travail, 17 000 personnes ont profité de ces mesures. Nous aidons des femmes à créer et gérer leur propre entreprise et à devenir indépendantes (3 000 personnes en ont profité). Et, évidemment, il va sans dire que nous fournissons des prestations sociales aux femmes, dont des allocations de chômage si nécessaire (6 400 personnes sont couvertes). Nous fournissons également des informations aux femmes à propos de leurs droits et de la façon dont elles peuvent les faire valoir en justice. Nous aidons aussi les femmes et les filles qui ont été victimes de violences et/ou de la traite à obtenir un emploi. De 2018 à 2019, les différents éléments de ce programme vont aider 79 000 femmes à obtenir un emploi. En ce qui concerne l'emploi des femmes dans des travaux pénibles, souterrains ou dangereux, il est vrai que la situation au Tadjikistan n'est pas aussi bonne que dans nombre de pays où il existe une protection spéciale des femmes. Mais cette différence est compréhensible, puisque les pays que j'évoque sont en général très riches, très bien développés, socialement avancés et également très avancés sur le plan technologique. Malheureusement, notre pays est toujours occupé à moderniser son économie et son industrie et tente de rendre le travail plus sûr pour tous ses travailleurs, hommes et femmes. Mais c'est un long processus. En résumé, si l'on parvient à améliorer les conditions de travail, ce qui est évidemment l'objectif final de notre gouvernement, alors nous pourrions à nouveau examiner nos dispositions légales interdisant aux femmes d'occuper certains emplois ou d'effectuer certains types de travaux. Fondamentalement, nous essayons de protéger la santé des femmes contre ce qui peut

survenir sur certains lieux de travail risqués ou dangereux. En outre, nous avons toujours adopté une approche humaine des droits des femmes au travail et des droits des femmes dans la famille et nous avons récemment confirmé une liste de travaux où la présence des femmes est limitée, surtout lorsqu'ils impliquent de soulever ou de déplacer de lourdes charges ou d'autres travaux de ce genre. En collaboration avec le BIT, nous avons mené et menons actuellement des programmes de coopération technique pour résoudre ce genre de problèmes. Ils abordent également le travail des enfants dans l'économie formelle et informelle. Nous travaillons également sur d'autres points.

J'aimerais vous démontrer que mon pays est convaincu par tous les principes et les conventions de l'OIT et fera son possible pour les respecter.

Membres travailleurs – Nous sommes finalement en mesure de traiter du cas du Tadjikistan. Cependant, nous procédons à l'examen de ce cas tout en regrettant l'absence d'un représentant des employeurs et d'un représentant des travailleurs venant de ce pays.

La question qui fait l'objet de notre discussion porte sur l'application de la convention n° 111. Il s'agit d'une des conventions fondamentales de notre Organisation et la première qui fut adoptée pour traiter de manière complète de cette question. Elle constitue la mise en œuvre d'une des plus importantes parties de la Déclaration de Philadelphie. Celle-ci 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». Bien que la déclaration cite de nombreux critères de discrimination, il était évident à l'époque que celui qui allait occuper le devant de la scène, dans un premier temps, était celui qui se rapporte au sexe. A ce titre, l'adoption de la convention en 1958 n'était pas une faveur accordée aux femmes. En effet, le terrible épisode de la seconde guerre mondiale avait permis de démontrer de manière évidente que les femmes, qui ont largement pris part aux efforts de la guerre, étaient aussi productives que les hommes. Le mythe qui prétendait le contraire et assignait les femmes à un rôle subalterne était brisé. Nous sommes soixante et un ans plus tard et pourtant nous devons continuer à déplorer que des phénomènes de discrimination persistent à des degrés divers dans pratiquement tous les pays du monde. Nous avons aujourd'hui l'occasion d'examiner la situation du Tadjikistan sur cette question.

Les commentaires de la commission d'experts portant sur la convention indiquent que des dispositions légales interdisant la discrimination ont été adoptées dans ce pays. Cette législation semble suffisamment large pour inclure les cas de discriminations intervenant dans le domaine de l'emploi et promeut l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans les informations communiquées par le gouvernement à la commission d'experts, il est mentionné qu'une institution appelée le Comité des femmes et des affaires familiales (CWFA) a été instituée. Celle-ci constitue l'autorité centrale chargée de la mise en œuvre de la politique nationale visant à protéger et à assurer les droits et intérêts des femmes et de leurs familles. D'une part, le nom même de cet organe est interpellant. Il semble entériner l'idée selon laquelle les femmes seraient les seules à devoir assumer des responsabilités vis-à-vis des familles. D'autre part, comme le note la commission d'experts, le gouvernement ne communique aucune précision quant aux activités de ce comité et ne dit rien sur le nombre de plaintes qu'il aurait eues à traiter.

Rappelons que l'article 2 de la convention prévoit que «tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin

d'éliminer toute discrimination en cette matière». Il ne s'agit donc pas seulement d'élaborer des lois, mais aussi et surtout de mettre en œuvre des politiques concrètes visant à éliminer toute discrimination. Comme le précise la commission d'experts: «Afin de faire face concrètement aux réalités complexes de la discrimination et à ses diverses manifestations, il est nécessaire d'adopter des mesures différenciées. Des mesures volontaristes sont nécessaires pour s'attaquer aux causes sous-jacentes de la discrimination et des inégalités de fait, qui sont la résultante d'une discrimination profondément ancrée dans les valeurs traditionnelles de la société.» Il est indispensable de donner corps à ces principes et d'en faire une réalité tangible. Le gouvernement avance un certain nombre de données et informations visant à établir qu'il y aurait des améliorations à ce propos. A cet égard, il n'est pas contestable que le pays connaît une mutation dans ce domaine à l'instar d'autres Etats dans la région. Il convient néanmoins de s'assurer que les dispositions prises sont effectives et accessibles aux femmes. Les mesures à prendre ne peuvent se limiter uniquement à des actions de promotion et de sensibilisation, mais s'étendent avant tout à une modification structurelle des valeurs sous-jacentes qui traitent les femmes comme une catégorie exogène.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs souhaite profiter de cette occasion pour remercier le représentant gouvernemental du Tadjikistan pour les informations fournies. Nous apprécions également que le gouvernement s'engage à l'avenir à faire venir ses partenaires sociaux et à travailler avec eux.

Le Tadjikistan a rejoint l'OIT en 1993 et a ratifié 50 conventions en tout, dont toutes les conventions fondamentales et 39 conventions techniques. Le Tadjikistan a ratifié la convention n° 111 en 1993, et c'est aujourd'hui la première fois que la présente commission examine le cas. Nous constatons que la commission d'experts a formulé des observations sur cette même question à trois reprises par le passé, en 2010, 2014 et 2016. Nous prenons note que le Tadjikistan a coopéré avec le BIT par le passé, dans le cadre de trois programmes par pays de promotion du travail décent, en 2007-2010, 2011-2013 et 2015-2017. Nous notons aussi que le nouveau programme par pays de promotion du travail décent a, en principe, été approuvé pour 2019-2023, sa signature étant prévue en août 2019. Les trois priorités du programme sont: 1) garantir une croissance économique universelle en créant des emplois décents et en renforçant les institutions du marché du travail; 2) améliorer les conditions de travail et la couverture de la protection sociale pour les femmes et les hommes; et 3) renforcer les capacités des mandants tripartites et des institutions du dialogue social à traiter les questions prioritaires liées au travail.

Pour ce qui est des observations de la commission d'experts, nous prenons note du point intitulé «Egalité de chances et de traitement entre hommes et femmes. Evolution de la législation», lié au respect de la convention en droit et dans la pratique. Le principal problème a trait à l'article 2 de la convention qui exige que tout Membre ayant ratifié la convention s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière. Une fois encore, la commission d'experts a noté que la loi-cadre n° 89 du 1^{er} mars 2005 sur les garanties de l'Etat en matière d'égalité de droits entre hommes et femmes et d'égalité de chances dans l'exercice de ces droits (loi de 2005 sur les garanties de l'Etat) contient un certain nombre de dispositions qui interdisent la discrimination fondée sur le genre dans tous les domaines, y compris dans l'emploi, et qui promeuvent le principe de l'égalité de chances entre hommes et femmes. La commission

d'experts a demandé au gouvernement à plusieurs reprises de fournir des informations sur l'application de cette loi dans la pratique.

Nous notons que le gouvernement a indiqué dans ses précédents rapports que le décret gouvernemental n° 608 de décembre 2006 a approuvé le règlement sur le Comité des femmes et des affaires familiales (CWFA), qui est l'autorité centrale chargée de la mise en œuvre de la politique nationale visant à protéger et à assurer les droits et intérêts des femmes et de leurs familles. Toutefois, le gouvernement ne fournit pas d'informations relatives aux activités du CWFA pour mettre en œuvre la loi de 2005 sur les garanties de l'Etat ni sur la façon dont les violations de cette loi sont traitées.

La convention fournit les outils nécessaires pour éliminer la discrimination dans tous les aspects liés à l'emploi. Le groupe des employeurs est convaincu que la discrimination au travail est non seulement une violation d'un droit de l'homme, mais qu'elle empêche également l'amélioration de la situation des travailleurs et l'utilisation de l'ensemble de leur potentiel sur le marché du travail. Nous sommes entièrement d'accord avec la commission d'experts sur le fait que les mesures législatives sont importantes pour donner effet aux principes de la commission, mais ne suffisent pas pour atteindre l'objectif fixé par cet instrument et que, afin de faire face concrètement aux réalités complexes de la discrimination et à ses diverses manifestations, il est nécessaire d'adopter des mesures différenciées, telles que des mesures volontaristes conçues pour s'attaquer aux causes sous-jacentes de la discrimination et des inégalités de fait, qui résultent d'une discrimination profondément ancrée dans les valeurs traditionnelles de la société.

Par conséquent, nous prions donc à nouveau le gouvernement de fournir sans délai des informations sur l'application dans la pratique de la loi-cadre n° 89 du 1^{er} mars 2005 sur les garanties de l'Etat en matière d'égalité de droits entre hommes et femmes et d'égalité de chances dans l'exercice de ces droits par l'élaboration, par exemple, de codes, d'outils et de guides ou par des mesures d'action positive, et notamment sur la façon dont les violations des dispositions de cette loi sont traitées par le CWFA, l'inspection du travail ou les tribunaux.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. Les pays candidats à l'UE, la Macédoine du Nord, le Monténégro et l'Albanie, ainsi que la Norvège, pays membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen (EEE), s'associent à cette déclaration. Nous souhaitons d'abord indiquer que nous sommes déçus que la délégation du Tadjikistan ne soit pas complète, puisque le tripartisme est une condition essentielle à un dialogue social constructif au sein de la présente commission.

L'UE et ses Etats membres sont attachés à la promotion, à la protection et au respect des droits de l'homme et du travail, tels que garantis par les conventions de l'OIT et d'autres instruments relatifs aux droits de l'homme. Nous soutenons le rôle indispensable de l'OIT dans l'élaboration, la promotion et le contrôle de l'application des normes internationales du travail, et des conventions fondamentales en particulier. L'UE et ses Etats membres se sont également engagés à promouvoir la ratification universelle, la mise en œuvre effective et le respect des normes fondamentales du travail. L'interdiction de la discrimination est l'un des principes les plus importants du droit international des droits de l'homme. Dans les traités fondateurs de l'UE, dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE et dans la Convention européenne des droits de l'homme, l'interdiction de la discrimination est un principe fondamental. La convention n° 111 s'appuie sur le même principe. L'UE et ses Etats membres sont des partenaires de longue date du

Tadjikistan dont les relations sont régies par l'accord bilatéral de coopération et de partenariat, entré en vigueur en 2010, et par la communication conjointe sur la nouvelle stratégie de l'UE pour l'Asie centrale, adoptée le 15 mai 2019. La nouvelle stratégie réaffirme l'importance cruciale de poursuivre un dialogue constructif sur la bonne gouvernance, l'état de droit et les droits de l'homme. L'UE salue par ailleurs les mesures que le Tadjikistan a prises pour bénéficier du SPG+, ce qui impliquerait un engagement encore plus ferme en faveur de l'application des conventions de l'OIT.

En ce qui concerne l'application de la convention n° 111, nous partageons le point de vue de la commission d'experts reconnaissant que des textes de loi essentiels, et en particulier la loi-cadre n° 89 du 1^{er} mars 2005 sur les garanties de l'Etat en matière d'égalité de droits entre hommes et femmes et d'égalité de chances dans l'exercice de ces droits (loi de 2005 sur les garanties de l'Etat), contiennent un certain nombre de dispositions qui interdisent la discrimination fondée sur le genre dans tous les domaines, y compris dans l'emploi, et qui promeuvent le principe de l'égalité de chances entre hommes et femmes. Toutefois, nous regrettons que le gouvernement n'ait fourni aucune information à propos de sa mise en œuvre dans la pratique. De la même façon, il ne transmet aucun renseignement sur les activités du CWFA, approuvé par le décret gouvernemental n° 608 de décembre 2006 et chargé de la mise en œuvre de la politique nationale visant à protéger et à assurer les droits et intérêts des femmes et de leurs familles, dont l'application de la loi de 2005 sur les garanties de l'Etat. Il ne fournit pas non plus d'informations sur la façon dont les violations de cette loi sont traitées.

Nous demandons instamment au gouvernement de fournir des informations sur l'application de la législation contre la discrimination dans la pratique, y compris sur la façon dont le CWFA, les services de l'inspection du travail et les tribunaux traitent les violations de ses dispositions. Conformément aux recommandations de la commission, nous conseillons également au gouvernement de s'efforcer d'atteindre tous les objectifs de la convention n° 111 et, si des mesures législatives sont importantes, il est nécessaire de les compléter par des mesures différenciées, telles que des mesures volontaristes conçues pour s'attaquer aux causes sous-jacentes de la discrimination et des inégalités de fait qui résultent d'une discrimination profondément ancrée dans les valeurs traditionnelles de la société.

L'UE et ses Etats membres continueront de soutenir le gouvernement du Tadjikistan dans cette démarche, comme le prouve la 7^e réunion du Comité de coopération qui s'est tenue le 7 juin à Douchanbé.

Membre employeuse, Argentine – Nous souhaitons prendre la parole pour confirmer les préoccupations du groupe des employeurs sur ce cas. Nous partageons l'avis de la commission d'experts indiquant que les mesures législatives sont importantes pour donner effet aux principes de la commission, mais ne suffisent pas pour atteindre l'objectif fixé par cet instrument. Il faut que tous les pays adoptent une politique et des mesures concrètes qui permettent de remédier aux facettes multiples et complexes de la discrimination dans les différentes régions. Souvent, les mesures conçues pour agir sur les causes sous-jacentes de la discrimination et des inégalités structurelles reposent sur les valeurs traditionnelles d'une société.

Par conséquent, il est essentiel que les gouvernements s'acquittent de leurs obligations liées au mécanisme de présentation de rapports en soumettant leurs rapports dans les délais impartis et répondant de façon détaillée et pertinente aux demandes directes qui leur sont adressées. L'insuffisance des informations fournies par les gouvernements nuit à la capacité du Bureau et de la commission d'experts d'analyser en profondeur le respect des normes internatio-

nales du travail. Cette commission compte sur l'engagement des gouvernements envers les conventions qu'ils ont ratifiées et sur leur coopération en vue du bon fonctionnement du système de contrôle et de la réalisation des objectifs et des valeurs que l'OIT défend. C'est pourquoi nous prenons note avec préoccupation de l'absence d'une délégation tripartite accréditée à cette 108^e session de la Conférence internationale du Travail.

Combattre la discrimination dans le monde du travail relève non seulement d'une politique essentielle qui reflète l'engagement d'une nation en faveur des droits de l'homme, mais contribue également à l'amélioration de la situation des travailleurs et à la croissance des entreprises. En bref, la lutte contre la discrimination participe au développement économique d'un pays. Les gouvernements qui s'attellent au renforcement de la diversité sur le marché du travail et qui veillent à la liberté syndicale et à l'égalité de participation au sein d'associations de travailleurs et d'employeurs, sans discrimination fondée sur le genre ou tout autre motif, œuvrent à réduire les conflits et à étendre les droits. Mais ils constatent aussi des améliorations grâce à l'attrait de talents et à leur conservation, à la rentabilité et productivité des entreprises et, enfin à la croissance du produit intérieur brut.

Nous espérons donc que la présente commission priera le gouvernement du Tadjikistan d'envoyer sans délai des informations relatives aux mesures prises pour appliquer les normes adoptées et veiller au respect de la convention, et surtout à la façon dont il traite les violations de ces dispositions et à la teneur et à la portée des sanctions appliquées, le cas échéant.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques. La présente commission discute du cas de la République du Tadjikistan compte tenu des discriminations qui y ont cours et parce que le gouvernement n'a une fois de plus pas présenté de rapport sur plusieurs points précédemment soulevés, comme les mesures contre le harcèlement sexuel au travail dans le droit civil et le droit du travail, la façon dont des mesures sont prises pour interdire toute discrimination, notamment fondée sur la couleur et l'origine sociale, et l'accès des femmes à l'enseignement et à l'emploi. Je voudrais rappeler au gouvernement du Tadjikistan que, selon la convention n° 111, le terme «discrimination» comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. La convention prévoit aussi l'accès à la formation professionnelle, ainsi que les conditions d'emploi. Selon les informations dont nous disposons, le nombre de femmes présentes aux différents niveaux d'éducation et de formation est très bas. Il faut donc que le gouvernement prenne des mesures spécifiques pour accroître les possibilités d'éducation des femmes et des filles.

D'après le rapport de 2018 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la participation des femmes à la vie professionnelle reste faible, à seulement environ 32,6 pour cent. Environ 80 pour cent des femmes travaillent dans le secteur agricole, et seulement 12 pour cent des exploitations agricoles privées sont dirigées par des femmes. Le CEDAW s'inquiète aussi des valeurs, pratiques et traditions ayant une incidence néfaste et des attitudes patriarcales et des stéréotypes profondément enracinés en ce qui concerne le rôle et les responsabilités des femmes et des hommes dans la famille et la société. Nous prions instamment le gouvernement d'améliorer l'accès à l'emploi des femmes des zones rurales et d'éliminer les préjugés dominants sur le rôle des femmes. Pour autant que nous le sachions, peu de mesures concrètes ont été adoptées pour améliorer la situation.

Quant au harcèlement sexuel, nous savons qu'une disposition du Code pénal en traite. Toutefois, des procédures pénales seules ne suffisent pas à lutter contre le harcèlement sexuel. Comme nous le savons tous, le harcèlement sexuel est un sujet sensible. Il est donc nécessaire de prendre des mesures efficaces pour empêcher et interdire le harcèlement sexuel au travail, dans le droit civil et dans la législation du travail.

Nous prions instamment le gouvernement du Tadjikistan de prendre au sérieux ses obligations en tant que Membre de l'OIT, de respecter la convention et de fournir urgemment les informations requises par la commission d'experts.

Représentant gouvernemental – La Constitution et les lois du Tadjikistan interdisent la discrimination, et sa prévention constitue l'une des principales préoccupations de notre gouvernement. Le Code du travail de la République du Tadjikistan, le Code fiscal ainsi que notre législation sur la protection sociale offrent une protection aux personnes qui en ont besoin. Notre Constitution interdit toute restriction à l'embauche, et nous offrons aux hommes et aux femmes un salaire égal pour un travail de valeur égale. Nous tiendrons compte de tous les commentaires émis par l'éminente commission d'experts, et nous pouvons vous assurer que la République du Tadjikistan fournira très prochainement des informations supplémentaires sur ces questions.

Membres employeurs – Nous avons pris note des informations que le gouvernement a fournies sur les mesures adoptées pour améliorer la situation des femmes dans différents secteurs au Tadjikistan, y compris la stratégie nationale de promotion du rôle des femmes et des filles qui sera appliquée jusqu'en 2020, la formation destinée aux femmes qui désirent lancer leur propre entreprise, etc. Toutefois, nous apprécions également que le gouvernement admette franchement que la discrimination existe toujours au Tadjikistan.

Le groupe des employeurs souhaite insister sur l'importance de la convention n° 111 dans le monde du travail. Nous sommes convaincus que la discrimination au travail est non seulement une violation d'un droit de l'homme, mais, comme nous l'avons déjà dit, qu'elle empêche également l'amélioration de la situation des travailleurs et l'utilisation de l'ensemble de leur potentiel sur le marché du travail. Nous prions instamment le gouvernement de fournir sans plus attendre des informations sur l'application dans la pratique de la loi-cadre sur les garanties de l'Etat en matière d'égalité de droits entre hommes et femmes et d'égalité de chances dans l'exercice de ces droits. Le bon fonctionnement de la présente commission et du système de contrôle de l'OIT tout entier dépend grandement des informations disponibles. A cet égard, nous soulignons l'importance de respecter l'obligation de faire rapport et d'autres obligations liées aux normes qui incombent aux gouvernements. Le fait que le gouvernement du Tadjikistan ne fournisse pas les informations préalablement réclamées par la commission d'experts sur la façon dont la convention est appliquée dans la pratique empêche un contrôle sérieux des normes juridiques de l'OIT. Par conséquent, nous demandons au gouvernement de renforcer son engagement et sa coopération avec le système de contrôle de l'OIT.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour les explications apportées durant cette discussion. Nous avons rappelé dans notre introduction l'importance d'une lutte sans merci contre tous les phénomènes de discrimination subis par les femmes au Tadjikistan. Il s'agit d'un principe fondamental au sein de notre Organisation. En effet, le fait d'être Membre de cette institution implique de faire de cette question un sujet central de la politique nationale. Par conséquent, le groupe des travailleurs insiste sur l'importance d'une lutte contre la discrimination non seulement sur le plan légal, mais surtout dans la pratique. Dès lors, nous invitons le gouvernement à communiquer à la commission d'experts les données et informations relatives à l'effectivité

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

Turquie (ratification: 1993)

des règles adoptées afin que celle-ci puisse l'examiner lors de sa prochaine session.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de la déclaration du gouvernement qui s'engage à se conformer à la convention n° 111.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu sur ce cas, la commission demande au gouvernement de:

- rendre compte des mesures concrètes prises pour faire en sorte que la discrimination directe et indirecte pour tout motif est interdite en droit et dans la pratique; et
- communiquer sans délai des informations sur la mise en œuvre dans la pratique de la loi-cadre n° 89 du 1^{er} mars 2005 sur les garanties de l'État en matière d'égalité de droits entre hommes et femmes et d'égalité de chances dans l'exercice de ces droits.

La commission prie le gouvernement d'élaborer un rapport en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives et de le soumettre à la commission d'experts pour le 1^{er} septembre 2019.

Représentant gouvernemental – J'aimerais exprimer notre gratitude à toutes les personnes qui se sont exprimées devant la commission afin de clarifier la situation et attendons avec intérêt de pouvoir poursuivre notre coopération fructueuse.

TURQUIE (ratification: 1993)

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

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Avant de commencer mes remarques, je souhaite plein succès aux président et vice-présidents de cette commission dans leurs efforts visant à rendre plus fructueux les travaux de cette commission, cela dans un esprit de dialogue constructif, digne du centenaire de l'OIT.

Depuis le dernier examen de ce cas par votre commission à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail en 2011, la législation de la Turquie sur les syndicats a considérablement évolué. Une nouvelle loi sur les syndicats et les conventions collectives du travail (n° 6356) a été adoptée en 2012. Elle a remplacé les lois n°s 2821 et 2822 qui avaient suscité des critiques de la commission d'experts pendant de nombreuses années et fait l'objet, à plusieurs reprises, de discussions au sein de cette commission. La nouvelle loi s'applique à toutes les personnes qui sont liées par un contrat de travail dans les secteurs privé et public et régit leur droit de s'organiser et de négocier collectivement. Cette loi est le fruit d'un dialogue social et d'un consensus entre les parties qui, à l'époque, n'étaient pas gagnés d'avance.

Autre changement législatif très important: la modification en 2012 de la loi n° 4688 sur les syndicats des fonctionnaires, dont le titre est désormais «loi sur les syndicats de fonctionnaires et les conventions collectives du travail». Elle comporte de nombreuses modifications de grande portée qui visent à reconnaître le droit des fonctionnaires à la négociation collective.

Après avoir esquissé l'évolution des dix dernières années, je voudrais aborder la question des allégations faites par nos partenaires sociaux. En ce qui concerne l'allégation de la TÜRK-İŞ selon laquelle les travailleurs temporaires occupés par des agences d'emploi privées ne peuvent pas jouir des droits syndicaux parce qu'ils changent souvent de secteur d'activité, je voudrais souligner que ce type de contrat est appelé contrat de travail triangulaire. En vertu de ce

contrat, une personne est occupée par une agence de travail temporaire et travaille pour un employeur différent. Ces travailleurs ont le droit de se syndiquer dans la branche d'activité où l'agence de placement déploie ses activités.

En ce qui concerne l'allégation relative aux pressions exercées sur les travailleurs d'entités du secteur public pour qu'ils s'affilient ou non à certains syndicats, je voudrais souligner que la Constitution, le Code pénal et la législation du travail contiennent des dispositions garantissant la protection contre la discrimination antisyndicale. Tant les syndicats que les travailleurs disposent de moyens administratifs et judiciaires pour contester des actes de ce type.

Les actes de discrimination antisyndicale commis par un employeur sont considérés comme des infractions passibles d'une peine allant jusqu'à trois ans d'emprisonnement, conformément aux articles 118 et 135 du Code pénal. En outre, la législation du travail prévoit dans ces cas une indemnisation dont le montant équivaut au moins à un an de salaire et, en cas de licenciement, la possibilité pour la victime d'être réintégrée. Etant donné que les employeurs publics sont également tenus de respecter pleinement la loi dans l'exercice de leurs fonctions, leur responsabilité au regard du droit public est aussi engagée.

En ce qui concerne les libertés civiles, je voudrais rappeler que la Turquie est un pays démocratique, qui respecte l'état de droit. Dans notre pays, aucun syndicat n'a été dissous et aucun de ses responsables n'a été suspendu ou licencié en raison d'activités légitimes.

Avec l'adoption de la loi n° 6356 et la modification substantielle de la loi n° 4688, le taux de syndicalisation s'accroît constamment et atteint 22 pour cent, secteurs public et privé confondus.

Dans tous les pays démocratiques, il existe un cadre réglementaire pour organiser les réunions et les manifestations. La Turquie ne fait pas exception à la règle. Dans ce contexte, lorsque des syndicalistes enfreignent la loi, détruisent des biens publics ou privés ou cherchent à imposer leurs propres règles pendant des réunions et des manifestations, les forces de l'ordre sont naturellement obligées d'intervenir pour assurer la sécurité publique. Bien sûr, moyennant préavis, des défilés et des manifestations peuvent être organisés.

Il est bizarre de discuter du manque de liberté pour organiser des réunions et des manifestations dans un pays où, cette année, dans plusieurs villes, le 1^{er} mai a été fêté pacifiquement et avec enthousiasme par tous les syndicats et confédérations.

Nous avons surmonté une tentative de coup d'Etat terrible et meurtrière et nous n'aimerions pas qu'un autre pays en fasse l'expérience; 251 citoyens innocents y ont perdu la vie et il y a eu 2 391 blessés. La communauté internationale a également condamné cette tentative de renversement d'un pays démocratique.

Les allégations contenues dans le rapport concernent la période de l'état d'urgence entre juillet 2016 et juillet 2018, lorsque notre pays s'est efforcé de défendre la sécurité nationale et publique. A cet égard, du haut de quelque tribune que ce soit, la dissolution d'organisations liées au terrorisme, qui revêtaient l'apparence de syndicats, ne devrait pas servir de prétexte à l'encontre de la Turquie. En Turquie, les libertés et droits fondamentaux, y compris les droits syndicaux, sont et seront toujours protégés par la Constitution.

Outre le droit de saisir la justice contre tous les actes et actions des diverses administrations, toute personne a également le droit de saisir la Cour constitutionnelle si elle estime que la puissance publique a violé l'un quelconque de ses droits fondamentaux et les libertés garanties par la Constitution, laquelle relève de la portée de la Convention européenne des droits de l'homme.

Comme l'a demandé la commission d'experts, j'ai transmis au secrétariat à titre d'exemple plusieurs textes de décisions de la Cour constitutionnelle qui montrent que les syndicats ou les membres de syndicats disposent de voies de recours efficaces.

Les syndicats et leurs membres sont tenus de respecter la légalité, comme l'exige l'article 8 de la convention n° 87. Par exemple, la Cour constitutionnelle a souligné ce point dans un arrêt où elle indique que l'affiliation syndicale ne doit pas nécessairement conduire les agents de l'Etat à agir contrairement à leurs devoirs et responsabilités, même s'ils jouissent de droits constitutionnels. Heureusement, peu de syndicalistes sont liés aux organisations terroristes et se servent de leurs activités pour dissimuler leurs actes illégitimes. Lorsque ces syndicalistes sont poursuivis en justice, on les présente comme des syndicalistes poursuivis en raison de leurs activités syndicales.

Puisque cela est directement lié à la question des libertés civiles, je voudrais informer votre commission qu'une stratégie de réforme judiciaire a été lancée le 30 mai 2019 par le Président de la République lui-même. Ses principaux objectifs sont: renforcer l'état de droit; protéger et promouvoir plus efficacement les droits et libertés; renforcer l'indépendance du pouvoir judiciaire et améliorer l'impartialité; rendre le système plus transparent; simplifier le processus judiciaire; faciliter l'accès à la justice; renforcer le droit de se défendre et protéger efficacement le droit à un procès dans un délai raisonnable. Un plan d'action clair et évaluable sera également élaboré, et le ministère de la Justice présentera des rapports annuels de suivi.

En ce qui concerne l'article 15 de la loi sur les syndicats des fonctionnaires, je voudrais indiquer que, pour déterminer les catégories de fonctionnaires qui seraient exclues du champ d'application de l'article 15, il a été tenu compte du deuxième paragraphe de l'article 1 de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978. Comme vous vous en souvenez, cette disposition se lit comme suit: «La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux agents de niveau élevé dont les fonctions sont normalement considérées comme ayant trait à la formulation des politiques à suivre ou à des tâches de direction ou aux agents dont les responsabilités ont un caractère hautement confidentiel sera déterminée par la législation nationale.»

En principe, tous les fonctionnaires ont le droit de jouir des droits syndicaux mais, en raison de la nature de leurs fonctions, un nombre limité de fonctionnaires sont exclus du champ d'application de la loi. Les restrictions se limitent aux hauts fonctionnaires et aux fonctionnaires de services publics, tels que la sécurité et la justice, dont l'interdiction ne peut être compensée.

Sur la question de la suspension de la grève dans les transports publics urbains des municipalités métropolitaines et dans les services bancaires, j'aimerais préciser que le pouvoir de suspendre une grève dans les transports publics urbains n'appartient pas aux municipalités métropolitaines.

L'interdiction de la grève et la suspension de la grève sont deux choses différentes qui sont réglementées dans deux articles distincts de la loi n° 6356. Les services dans lesquels les grèves sont interdites sont déterminés à l'article 62 de la loi, tandis que la possibilité, sous certaines conditions, de suspendre la grève pendant soixante jours dans les services susmentionnés est régie par l'article 63.

Il faut garder à l'esprit que, lorsqu'une action de grève est menée pendant une négociation collective en Turquie, elle s'applique à l'entreprise ou au lieu de travail faisant l'objet de la négociation collective, dans son intégralité et pour une durée indéterminée. Par conséquent, si une grève compromet la santé générale, la sécurité nationale ou les transports publics urbains de municipalités métropolitaines, ou encore la stabilité économique et financière des services bancaires, la grève peut être reportée de soixante jours.

Comme l'a demandé la commission d'experts, nous transmettons également copie du décret présidentiel n° 5 concernant le Conseil de surveillance de l'Etat. Nous fournirons des informations plus détaillées avec notre rapport, mais je tiens à informer votre commission que le Conseil de surveillance de l'Etat n'a jamais mené d'enquête ou d'audit sur une organisation syndicale ni suspendu un responsable syndical en application du décret présidentiel n° 5.

A ce stade, je voudrais indiquer que le conseil tire ce pouvoir de la disposition de l'article 108 de la Constitution, qui existe depuis l'adoption de la Constitution en 1982. En vertu de cette disposition, le conseil avait déjà la faculté d'effectuer toutes sortes d'examen, d'enquêtes et d'inspections dans toutes les entités et organisations publiques, y compris les organisations professionnelles publiques et les syndicats. Je tiens à préciser que le Conseil de surveillance de l'Etat n'a pas le pouvoir de licencier ou de suspendre des responsables syndicaux. Ce pouvoir ne s'applique qu'aux fonctionnaires, et le conseil n'est jamais intervenu dans le fonctionnement interne de syndicats.

Par ailleurs, la dissolution de syndicats et la suspension de leurs dirigeants sont une question qui relève de la législation relative aux syndicats. Comme il s'agit d'une législation spéciale, elle ne peut être annulée ni par des décrets présidentiels ni par des lois à caractère général. En vertu de l'article 31 de la loi sur les syndicats et les conventions collectives du travail, seuls les tribunaux compétents sont habilités à dissoudre des syndicats et, le cas échéant, à suspendre les dirigeants syndicaux responsables d'actes illégitimes.

Je tiens à souligner que la loi sur les syndicats et les conventions collectives du travail a été élaborée avec la participation active des partenaires sociaux et en tenant compte des dispositions des conventions pertinentes de l'OIT, des directives de l'Union européenne et de la Charte sociale européenne révisée. Elle élargit les droits et les libertés des syndicats et de leurs représentants et garantit leur indépendance.

L'article 29 et le règlement y afférent énoncent les principes du contrôle interne et des audits externes des syndicats. Conformément à leurs dispositions, le contrôle administratif et les audits financiers des syndicats et de leurs confédérations sont effectués par le conseil de surveillance, conformément aux dispositions de leurs statuts et aux décisions de l'assemblée générale de ces organisations.

Sur le dernier point concernant la dissolution de syndicats après la tentative de coup d'Etat du 15 juillet 2016, je voudrais souligner que ces syndicats avaient des liens très étroits avec l'organisation terroriste FETÖ. Comme je l'ai déjà dit, la dissolution de ces syndicats n'est nullement fonction ou établie sur la base de leur statut ou de leurs activités syndicales légitimes.

Néanmoins, je voudrais indiquer que tous les syndicats qui ont été dissous et tous les fonctionnaires licenciés en application d'un décret d'état d'urgence ont le droit de demander à la commission d'enquête une révision de la dissolution ou du licenciement. Même la confédération et les neuf syndicats dissous en raison de leurs liens avec l'organisation terroriste FETÖ ont présenté une demande à la commission d'enquête.

J'aimerais souligner qu'il n'y a eu licenciement ou dissolution directement par décret impératif que pendant l'état d'urgence et que toutes les voies de recours judiciaires contre les décisions de la commission d'enquête existent dans le système judiciaire, y compris la Cour constitutionnelle de la Turquie et la Cour européenne des droits de l'homme.

Enfin, nous présenterons notre rapport en 2019, contenant des informations détaillées sur les faits nouveaux, et nous transmettrons copie des documents que la commission a demandés en vue d'un examen plus approfondi.

Nous espérons que, en élaborant ses conclusions, la commission tiendra compte de l'évolution révolutionnaire de la législation turque sur les syndicats.

Membres travailleurs – Nous examinons l'application de la convention par la Turquie et il s'agit d'un cas de double note de bas de page, ce qui n'a rien de surprenant au vu de la gravité et de la persistance des violations de la liberté syndicale qui, nous pouvons le craindre maintenant, sont bien enracinées dans l'attitude du gouvernement vis-à-vis des travailleurs. La dernière fois que nous avons examiné l'application de cette convention par la Turquie remonte à 2011. A l'époque, la commission avait exprimé sa vive préoccupation devant les restrictions imposées aux libertés publiques des syndicats et de leurs membres et l'exclusion arbitraire des syndicats de l'exercice des libertés et droits garantis par la convention.

Bien que le temps ait passé depuis, le rapport de la commission d'experts qui nous est présenté ne montre hélas aucun progrès. Au contraire, la situation s'est encore fortement dégradée ces dernières années, avec la persistance des arrestations arbitraires et la suppression de libertés publiques et de l'exercice pacifique d'activités syndicales légitimes. Le gouvernement a pris des mesures autoritaires en s'ingérant dans les affaires intérieures des syndicats et en imposant de lourdes restrictions au droit d'organisation. La situation est telle que les syndicats sont pratiquement dans l'impossibilité de fonctionner en Turquie.

Depuis 2016 en particulier, le gouvernement justifie les violations continues des libertés publiques au prétexte de l'état d'urgence et des décrets qui y sont associés.

La loi sur les réunions et les manifestations est systématiquement utilisée pour interdire de nombreuses activités syndicales légitimes. En septembre 2018, par exemple, quelque 600 travailleurs ont été arrêtés de nuit dans leurs dortoirs pour avoir participé à une action de protestation contre des infractions à la santé et à la sécurité commises pendant la construction du nouvel aéroport d'Istanbul où, d'après des chiffres officiels, 57 travailleurs sont décédés des suites de diverses infractions aux règles de santé et de sécurité. Bien que beaucoup aient été remis en liberté après une détention provisoire, 31 le sont sous caution et dans des conditions de contrôle judiciaire strictes en attente de leur procès pénal.

Dans le cadre des attaques dirigées contre des syndicats indépendants, les autorités ont aussi licencié à plusieurs reprises des travailleurs en raison de leurs activités syndicales. Plus de 11 000 représentants et membres de la Confédération des syndicats de fonctionnaires (KESK) ont été suspendus ou renvoyés pour leurs activités syndicales, au prétexte de la sécurité nationale et des pouvoirs d'urgence. Elles ciblent aussi des activités syndicales pacifiques qu'elles taxent de terroristes, suivant des critères aussi larges que vagues. Cette stigmatisation a eu clairement pour effet de refroidir les travailleurs désireux de se syndiquer. Les syndicats ne sont pas des terroristes, ce climat de crainte doit cesser!

L'absence de respect pour les libertés publiques vide de son sens le concept de droits syndicaux. Le Comité de la liberté syndicale a souligné que la sécurité nationale et les mesures d'urgence ne justifient pas de déroger aux obligations découlant de la convention. La garantie de la liberté d'expression, de la liberté de réunion et de la liberté des activités syndicales ne peut en aucun cas être considérée comme une menace pour la sécurité nationale. Le gouvernement a violé des libertés publiques parce que, prétendument, les syndicats et les travailleurs n'auraient pas respecté ni tenu compte des impératifs de l'état d'urgence ou parce qu'ils auraient eu des activités politiques. A cet égard, nous réitérons l'appel adressé par la commission d'experts au gouvernement pour qu'il prenne des mesures pour «assurer un climat exempt de violence, de pressions

ou de menaces de toutes sortes de manière à ce que les travailleurs puissent exercer pleinement et librement leurs droits, conformément à la convention».

Deuxièmement, nous soulevons la question des restrictions imposées aux fonctionnaires qui désirent créer des syndicats et y adhérer. La commission d'experts a souligné en particulier que l'article 15 de la loi n° 4688 empêche les agents publics, les magistrats et les gardiens de prison d'exercer leur droit de créer librement des organisations syndicales et d'y adhérer. Bien que cette disposition ait entre-temps été déclarée inconstitutionnelle, nous notons avec préoccupation que des restrictions continuent d'être imposées aux fonctionnaires. Le libellé de l'article 2 de la convention reconnaît le droit des travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. Malgré cela, le gouvernement empêche dans une large mesure un fonctionnaire sur six de se syndiquer, même s'il n'appartient pas aux forces armées ni à la police. Il s'agit là d'une violation flagrante de l'article 2. Le gouvernement devrait revoir d'urgence les chapitres concernés de la loi n° 4688, y compris le chapitre 15, en concertation avec les partenaires sociaux.

Troisièmement, nous notons les vives préoccupations exprimées par la commission d'experts à propos d'ingérences excessives des autorités dans les activités syndicales, ce qui est contraire à l'article 3 de la convention. Le principe de non-ingérence dans les activités, les programmes et la gestion des syndicats protège l'indépendance de l'action des syndicats, y compris leur droit de déclencher des grèves.

La commission d'experts souligne en particulier que l'article 63(1) de la loi n° 6356 contrevient à l'article 3 de la convention. Cette disposition permet au Conseil des ministres de suspendre les grèves pendant soixante jours et de soumettre unilatéralement le fond du différend à un arbitrage obligatoire si aucun accord ne survient après soixante jours. Bien que la loi indique qu'une telle suspension doit se limiter aux grèves pouvant avoir un effet préjudiciable sur la santé ou la sécurité nationale, elle a donné lieu à une interprétation très large qui a eu pour effet que des grèves dans des services non essentiels ont aussi été interdites dans les faits. Ces excès de pouvoir qui permettent de s'ingérer dans l'activité syndicale légitime ont encore été étendus par le décret n° 678 qui permet au conseil de reporter de soixante jours des grèves dans des compagnies locales de transport et des institutions bancaires, contrairement à un précédent arrêt de la Cour constitutionnelle.

En outre, le groupe des travailleurs a de sérieuses préoccupations devant l'adoption du décret n° 5 qui expose encore davantage les syndicats à des ingérences indues des autorités. Suivant ce décret, le Conseil de surveillance de l'Etat – une émanation des services de la présidence – est habilité à investiguer et auditionner à tout moment des syndicats et autres associations. De par cette prérogative, tous les documents et toutes les activités des syndicats et d'autres associations peuvent faire l'objet d'une enquête sans les garde-fous et les garanties offerts précédemment par une procédure judiciaire. Cela a pour conséquence que les syndicats sont empêchés d'exercer pleinement et librement leur droit de poursuivre sans crainte leurs activités légitimes. Les syndicats sont forcés d'autocensurer leurs activités et leurs programmes pour ne pas subir de constantes et malveillantes enquêtes et investigations répondant à des motivations politiques. Il s'agit là d'une ingérence et d'une forme déguisée d'autorisation préalable contraire à la convention. C'est un exemple de plus qui montre que la Turquie est devenue un Etat où règnent la crainte et l'oppression.

Toute loi qui donne, de manière directe ou indirecte, aux autorités un droit de regard sur le fonctionnement interne des syndicats, par exemple en allant au-delà de l'obligation

pour un syndicat de soumettre des rapports financiers annuels, est incompatible avec la convention. Le gouvernement doit fournir à la commission d'experts des détails sur toute enquête et/ou tout audit qu'il a effectués sur des syndicats, notamment les résultats de ces enquêtes et audits ainsi que les destitutions ou sanctions infligées à des syndicats et à leurs dirigeants.

Enfin, nous sommes vivement préoccupés par la dissolution des syndicats imposée par le gouvernement turc en violation de l'article 4 de la convention. Le décret n° 667 prévoit que les syndicats qui s'avèrent avoir des contacts, avoir communiqué avec des groupes et organisations terroristes ou représentant une menace pour la sécurité nationale ou y avoir adhéré seront interdits. La loi ne fait pas de distinction entre le syndicat en tant qu'organisation ayant un but public objectif et ses acteurs individuels. En effet, le décret considère tous les membres du syndicat coupables par association des conséquences d'une dissolution du syndicat.

Conformément à l'article 4 de la convention, les organisations de travailleurs ne sont pas sujettes à dissolution ou suspension du fait du gouvernement. Les organes de contrôle ont conclu que la dissolution ou la suspension d'une organisation syndicale est une forme extrême d'ingérence des autorités dans les activités internes d'organisations de travailleurs. En tant que tels, tous les garde-fous et toutes les garanties nécessaires doivent accompagner toute action à cet égard. Nous regrettons qu'aucun garde-fou ni aucune garantie n'aient été prévus dans le cadre de ce décret. Bien que le gouvernement ait constitué une commission d'enquête pour vérifier son intervention, y compris sous forme de dissolution, après coup, cette procédure ne bénéficie pas de la confiance des victimes et des organisations syndicales en raison de la manière dont elle a été instituée et des résultats enregistrés jusqu'à présent. Elle est entachée d'un manque d'indépendance institutionnelle, de longs délais d'attente, d'une absence de garde-fous qui permettent aux particuliers de réfuter des allégations ou des preuves défaillantes invoquées dans des décisions pour étayer des destitutions.

Pour conclure, nous mettons en avant la nécessité d'un changement de fond pour concrétiser l'application de la convention au bénéfice des travailleurs en Turquie. La source de défis réels ou perçus pour la sécurité n'est pas à trouver chez des syndicats libres et indépendants ni dans la garantie des droits fondamentaux qui définissent une démocratie. En fait, si nous avons appris quelque chose en un siècle d'existence de l'OIT, c'est que la garantie du droit à la liberté syndicale est indispensable pour la justice sociale et la paix.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs tient à commencer par remercier le gouvernement pour son intervention de ce jour. Nous notons en particulier l'engagement pris par le gouvernement d'accompagner son rapport de 2019 d'informations détaillées et de fournir copie des documents demandés aux fins d'examen complémentaire par la commission d'experts. Les informations que le gouvernement a communiquées aujourd'hui sont très importantes en ce qu'elles nous permettent de mieux comprendre la manière dont la Turquie applique la convention, les défis qu'elle rencontre et les formules qu'elle a trouvées pour en surmonter certains.

Si l'on considère l'historique de ce cas, il est important de souligner que la Turquie a ratifié la convention en 1993. La commission a discuté de son application par la Turquie à six reprises entre 1997 et 2011, et nous notons que la commission d'experts a formulé au total 19 observations sur l'application de cette convention par la Turquie au cours des années passées. Nous notons également que la Turquie a bénéficié de l'assistance technique du BIT dans le cadre du projet de l'Union européenne sur l'amélioration du dialogue social dans la vie active qui avait pour objet

d'accroître la capacité des partenaires sociaux et des institutions publiques concernées à tous les niveaux, y compris par de nombreuses activités de formation aux normes internationales du travail en 2016, 2017 et 2018.

Les questions abordées dans ce cas auquel la commission d'experts a attribué cette année une double note de bas de page concernent quatre grands points que nous allons aborder séparément.

Le premier point cité par la commission d'experts est celui des libertés publiques. Notons tout d'abord que la Confédération syndicale internationale (CSI) et des syndicats turcs font état d'entraves continues aux libertés publiques telles que l'interdiction de manifestations et de communiqués de presse de la part de syndicats turcs, des arrestations de syndicalistes et de responsables syndicaux, et la confiscation des passeports de cadres syndicaux destitués.

Nous notons dans l'observation de la commission d'experts que le gouvernement évoque des situations dans lesquelles les exigences de l'état d'urgence ont été ignorées ou n'ont pas été respectées de manière persistante, ou des activités menées en violation de la loi, par exemple des activités en extérieur contraires à la loi n° 291, ou dans lesquelles des fonctionnaires se sont engagés en politique en violation de leur statut. Le gouvernement indique aussi que des voies de recours administratives ou judiciaires internes existent pour contester tous les actes de l'administration. Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a fournies aujourd'hui à ce sujet parce qu'elles précisent le contexte à prendre en considération.

Le groupe des employeurs est convaincu que le respect effectif des libertés publiques des travailleurs et des employeurs est à la base même de l'exercice de la liberté syndicale au titre de la convention. C'est pourquoi les employeurs invitent le gouvernement à communiquer à l'administration toutes les instructions qui sont nécessaires pour faire en sorte que les violations des libertés publiques, qui sont à la base de la liberté syndicale que défend la convention, ne se répètent plus à l'avenir. Le gouvernement doit aussi fournir des informations sur les résultats éventuels de voies de recours administratif ou judiciaire auxquelles des membres de syndicats ont fait appel.

S'agissant du deuxième point, le droit des travailleurs sans distinction de constituer des organisations et de s'y affilier qui fait l'objet de l'article 2 de la convention, nous notons que, suivant l'article 15 de la loi n° 4688 modifiée en 2012, les hauts fonctionnaires, magistrats et gardiens de prison ne jouissent pas du droit d'organisation. Nous croyons comprendre que, dans un arrêt de 2015, la Cour constitutionnelle avait abrogé partiellement cette interdiction, à savoir l'article 15A relatif au personnel de l'organisation administrative de l'Assemblée nationale de Turquie. Nous croyons savoir que les autres restrictions de l'article 15 sont toujours en vigueur.

A notre avis, le gouvernement tente de justifier ces restrictions en invoquant le fait qu'elles se limitent aux services publics dont l'interruption ne peut être compensée, comme la sécurité, la justice et la haute fonction publique.

Les employeurs voudraient profiter de l'occasion pour souligner que le droit de constituer des organisations et de s'y affilier inscrit à l'article 2 de la convention ne donne pas le droit d'interrompre des services ou de faire grève. En d'autres termes, selon nous, le gouvernement ne serait pas empêché par la convention de limiter ou d'exclure le droit de grève pour les hauts fonctionnaires, les magistrats ou les gardiens de prison. Nous avons mis en avant cette position des employeurs à de nombreuses occasions. Il semble par conséquent que les appréhensions du gouvernement ne sont donc pas justifiées et qu'il ne devrait pas priver des travailleurs ou fonctionnaires du droit d'organisation. C'est pourquoi les employeurs invitent le gouvernement à apporter les changements nécessaires à la loi, en particulier à l'article 15 de la loi n° 4688, pour faire en sorte

que tous les fonctionnaires jouissent du droit d'organisation. Seuls les membres des forces armées et de la police peuvent être exemptés, comme le prévoit la convention.

Sur le troisième point se rapportant au droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités et de formuler leur programme d'action, les observations de la commission d'experts portent essentiellement sur des dispositions légales qui permettent de suspendre des grèves sous certaines conditions. Pour l'instant, les employeurs souhaitent simplement faire remarquer sur ce point que, à leur avis, ces questions sortent du champ d'application de la convention. De même, le groupe gouvernemental avait, dans sa déclaration de 2015, expliqué que, pour lui, le droit de grève est réglementé au niveau national. Ce point de vue est partagé par les employeurs qui pensent que ces questions peuvent être réglées à l'échelon national.

Les employeurs profitent de cette occasion pour faire prendre acte de leur position suivant laquelle le Comité de la liberté syndicale n'est pas compétent pour vérifier la conformité avec la convention. Son mandat se limite strictement à examiner les allégations d'infractions aux principes de la liberté syndicale et la réalité de la reconnaissance du droit de négocier collectivement inscrit dans la Constitution de l'OIT, dans la Déclaration de Philadelphie et tel que l'exprime la résolution de l'OIT de 1970.

Par conséquent, les employeurs réitèrent que, en l'absence de toute règle relative à l'action du travail dans la convention, le gouvernement peut arrêter et appliquer ses propres règles dans la législation et la pratique nationales en ce qui concerne la question de l'action du travail. Les explications et requêtes formulées par la commission d'experts sur cette question doivent être prises dans ce contexte. En outre, nous notons que, suivant une allégation de la CSI, le décret n° 5 de juillet 2018 autorise le Conseil de surveillance de l'Etat (DKK), une institution dépendant directement des services de la présidence, à enquêter et investiguer ainsi qu'à destituer ou changer la direction des syndicats et de certaines autres associations. Sur ce point, nous notons que le gouvernement explique dans son rapport que le DKK ne fait que vérifier la légalité, le bon fonctionnement et l'amélioration de l'administration et qu'il n'existe aucune intention de s'ingérer dans le fonctionnement interne des syndicats.

Nous déduisons du rapport du gouvernement que la compétence en matière de destitution ou de suspension d'administrateurs de syndicats ne s'applique qu'aux fonctionnaires. A cet égard, les employeurs notent qu'il n'appartient pas aux organes du gouvernement de prendre des mesures visant à assurer le bon fonctionnement des syndicats s'agissant de leur gestion. A dire vrai, cette question relève de l'autonomie des organisations syndicales, laquelle est protégée par l'article 2 de la convention.

Toute compétence accordée au DKK, quels que soient les buts poursuivis, pour investiguer ou contrôler des organisations syndicales ou des organisations d'employeurs, qui irait au-delà de la simple demande de déposer des rapports financiers annuels ne serait pas, comme l'a fait remarquer M. Leemans, dans la ligne de la convention. Nous prions le gouvernement de fournir à la commission d'experts un exemplaire du décret n° 5, ainsi que des informations sur son application dans la pratique, afin de pouvoir examiner comme il se doit sa compatibilité avec la convention, en particulier pour ce qui est du droit des organisations syndicales et des organisations d'employeurs d'organiser leurs activités sans l'ingérence des autorités gouvernementales.

Enfin, s'agissant du dernier point de la discussion, celui de la dissolution des organisations syndicales, le KHK n° 667 prévoit que des syndicats peuvent être interdits sur proposition d'une commission, moyennant l'approbation du ministre concerné, lorsqu'il s'avère qu'ils sont liés à des

formations menaçant la sécurité nationale ou à des organisations terroristes, ou qui communiquent avec elles ou y adhèrent. Suivant les allégations formulées par la confédération des syndicats de fonctionnaires DISK, 19 organisations syndicales affiliées représentant 52 000 adhérents ont été dissoutes pour avoir eu des contacts avec une organisation terroriste, la Structure étatique parallèle. Entre-temps a été constituée une commission d'enquête qui traite les plaintes déposées contre des dissolutions d'organisations syndicales. Ses décisions peuvent être contestées devant les juridictions administratives. Bien que le gouvernement n'ait pas donné son point de vue sur ces allégations à la commission d'experts en 2018, il a fourni des informations sur cette question dans sa communication d'aujourd'hui. Nous croyons comprendre que le gouvernement a indiqué que la dissolution des syndicats est une matière réglementée par la législation sur les syndicats et que, suivant l'article 31 de la loi sur les syndicats et les conventions collectives, seules les juridictions compétentes sont habilitées à prononcer la dissolution de syndicats. Bien qu'il apprécie les informations fournies par le gouvernement aujourd'hui, le groupe des employeurs prie le gouvernement de fournir des informations détaillées à ce propos et sur les circonstances entourant en toute situation la dissolution d'un syndicat à la commission d'experts, ainsi que des informations relatives à la restauration des syndicats faisant suite à des décisions de la commission d'enquête ou d'arrêts de juridictions administratives. Ces informations favoriseraient une meilleure compréhension, plus approfondie, de cette question. Le groupe des employeurs remercie le gouvernement pour son exposé d'aujourd'hui et nous profitons de l'occasion pour signifier au gouvernement combien il est important de l'encourager à prendre des mesures pour se conformer totalement à la convention en s'inspirant des commentaires qui lui ont été faits.

Membre employeur, Turquie – J'aimerais présenter les vues et suggestions des employeurs turcs à ce sujet. En ce qui concerne la convention, la commission d'experts prend tout d'abord en considération les plaintes de différentes organisations de travailleurs au sujet des libertés civiles. Compte tenu des observations de la commission d'experts à ce sujet, nous, employeurs turcs, estimons nécessaire d'informer cette commission sur certaines questions.

La première est que le droit à la liberté et à la sécurité de la personne est régi par l'article 19 de la Constitution de la République de Turquie, et que les circonstances et les conditions dans lesquelles ces droits peuvent être restreints sont également spécifiées dans cet article. Ainsi, ces mesures légales assurent la création et l'existence de conditions permettant aux travailleurs et aux employeurs d'exercer pleinement et librement leurs droits découlant de la convention sans être soumis à la violence, à l'oppression ou à la menace. En tant qu'employeurs turcs, nous pensons que la réalisation de ces conditions est nécessaire pour appliquer la convention et que l'écosystème de la vie professionnelle turque est parfaitement conforme aux normes de l'OIT.

Les observations de la commission d'experts sur la Turquie dans le cadre de l'article 2 de la convention visent à rendre l'article 15 de la loi sur les syndicats de fonctionnaires compatible avec la convention. En tant qu'employeurs turcs, nous estimons que tous les travailleurs, sauf quelques exceptions, occupés dans le secteur public devraient jouir du droit syndical. A quelques exceptions près, c'est le cas en Turquie, mais pas seulement: c'est une sorte d'approche conventionnelle dans la plupart des pays.

De fait, la convention n° 151, autre convention de l'OIT que la Turquie a ratifiée, dispose que la législation nationale détermine la mesure dans laquelle les garanties prévues par la convention s'appliquent aux agents de niveau élevé, aux personnes dont les responsabilités ont un carac-

rière hautement confidentiel, aux forces armées et à la police. Or les personnes visées à l'article 15 de la loi n° 4688 n'ont pas le statut d'agent public, à savoir les travailleurs occupés dans le secteur public, mais le statut d'agent officiel, c'est-à-dire le statut de fonctionnaire. Au regard du droit, ces personnes n'ont pas le statut de travailleur mais celui de fonctionnaire. En conséquence, nous n'avons pas été en mesure de comprendre le raisonnement selon lequel la commission d'experts veut comparer la disposition d'une loi nationale qui s'applique aux fonctionnaires et celle d'une convention qui ne vise que les travailleurs.

De fait, étant donné qu'il existe une disposition spécifique d'une convention relative à cette question et que les dispositions de la législation nationale sont conformes à cette disposition, il n'est pas approprié de procéder à une évaluation dans le cadre de l'article 2 de la convention n° 87. La convention n° 87 dispose que les travailleurs/fonctionnaires de ces groupes peuvent constituer leurs propres organisations autonomes ainsi que celui de s'affilier à ces organisations. Cela ne signifie pas que les travailleurs/fonctionnaires de ces groupes ou leurs organisations ont le droit de négocier collectivement, voire le droit de faire grève en application de la convention.

Les observations de la commission d'experts sur la Turquie, au titre de l'article 3 de la convention, portent principalement sur les reports de grève et sur leur exécution. Toutefois, la commission d'experts formule une observation sur un sujet pour lequel elle n'est pas autorisée. De fait, la convention ne mentionne ni le mot grève ni le droit de grève et ne garantit en aucune façon ce droit. Par conséquent, le groupe des employeurs est également d'avis que la commission d'experts n'est pas autorisée à commenter les dispositions relatives au report d'une grève ou à la limitation du droit de grève reconnues par la législation nationale. En fait, la faculté d'interpréter les conventions de l'OIT appartient exclusivement à la Cour internationale de Justice.

Conformément à la position du groupe gouvernemental, le droit de grève en Turquie est réglementé par la législation nationale. En Turquie, des lois déterminent la portée du droit de grève, en accord avec le système national des relations professionnelles. Ces lois ont été adoptées dans le cadre d'un processus régulier et démocratique. Leur application peut être contestée devant la Cour constitutionnelle, ce qui a été fait à plusieurs reprises.

Autre point concernant les observations de la commission d'experts sur la Turquie, au sujet de l'article 3 de la convention: l'affirmation selon laquelle la faculté qu'a le Conseil de surveillance de l'Etat de vérifier les comptes des syndicats et d'enquêter sur les syndicats n'est pas conforme aux dispositions de la convention. La faculté de l'Etat de procéder à des inspections administratives et financières des organisations d'employeurs et de travailleurs, prévue par l'article 52 de la Constitution de la République de Turquie, a été supprimée en application de l'article 3 de la loi n° 4121. Parallèlement à cette modification, l'article 29 de la loi n° 6356 sur les syndicats et les conventions collectives du travail dispose que le contrôle des syndicats est exercé par leurs propres organes de contrôle et que l'audit financier est effectué par des experts-comptables agréés.

Ainsi, l'article 108 de la Constitution de la République de Turquie régit le Conseil de surveillance de l'Etat. Le conseil procède à ses examens dans le but de veiller à la légalité, au fonctionnement régulier et efficace et à l'amélioration de l'administration. L'affirmation selon laquelle le Conseil de surveillance de l'Etat a le pouvoir de licencier ou de changer les administrations syndicales, entre autres allégations de la CSI, est sans fondement puisque le pouvoir de licenciement ou de suspension est une disposition qui vise uniquement les fonctionnaires. Dans ce contexte, le décret présidentiel n° 5 n'impose aucune réglementation

en dehors du cadre prévu par la Constitution en matière de liberté syndicale et de droit d'organisation.

Autre point concernant les observations de la commission d'experts sur la Turquie, au sujet de l'application de l'article 4 de la convention: la dissolution de syndicats.

Comme on s'en souviendra, il n'y a pas longtemps, on a tenté de renverser le gouvernement turc: 251 personnes ont été tuées et plus de 2 000 blessées à la suite de cette tentative de coup d'Etat. Les employeurs turcs condamnent toutes les attaques terroristes ou actes inconstitutionnels visant à prendre le pouvoir et à renverser la démocratie. Après la tentative de coup d'Etat du 15 juillet 2016, une commission d'enquête a été instituée. Elle peut recevoir des demandes contre la dissolution de syndicats pendant l'état d'urgence, et ses décisions sont susceptibles de recours devant les tribunaux administratifs d'Ankara. Les motifs de dissolution de syndicats peuvent être examinés par les tribunaux administratifs en Turquie à la suite d'une demande, ce qui constitue un recours légal régulier et effectif.

Enfin, je tiens à souligner que les employeurs turcs accordent la priorité absolue au système de contrôle de l'OIT. Nous estimons que la crédibilité et la transparence doivent être respectées au sein de la commission afin d'assurer un niveau élevé d'observation des normes internationales du travail.

Membre travailleur, Turquie – Le droit des travailleurs d'adhérer librement à un syndicat est garanti par l'article 51 de notre Constitution et par l'article 19 de la loi n° 6356 sur les syndicats et les conventions collectives.

L'article 31 de la loi n° 2821 sur les syndicats qui était d'application avant la loi n° 6356 prévoyait que le fait d'employer un travailleur ne peut être associé à une affiliation syndicale spécifique. Une peine d'emprisonnement et une amende judiciaire étaient prévues en cas de violation de cette disposition. Or la nouvelle loi n° 6356 ne prévoit qu'une amende judiciaire. En fait, l'article 118 du Code pénal turc prévoit aussi une peine de prison au cas où des travailleurs sont forcés de s'affilier à un syndicat ou d'en démissionner. Mais vu que le maximum est de deux ans, la peine d'emprisonnement peut se terminer par la suspension du prononcé du jugement. C'est pourquoi il faudrait durcir les sanctions pour les cas de violation des droits d'organisation ou de la législation en vigueur. Le rapport de la commission d'experts comporte une série de situations dans lesquelles le certificat de compétence à négocier collectivement peut être retiré par les autorités. Ce sont en particulier la désignation des branches d'industrie ou des compétences et la durée des procédures judiciaires qui sont sujettes à préoccupation.

Nous convenons des améliorations apportées à la législation depuis que ce cas est discuté par la commission. Toutefois, nous sommes toujours confrontés à des licenciements pour cause d'affiliation syndicale, en particulier dans le secteur privé. Les syndicats et les travailleurs qui doivent résoudre tous les problèmes de procédure sont alors confrontés aux pressions exercées par les employeurs. Ils sont contraints de démissionner de leur syndicat ou de s'affilier à des syndicats que leur désignent leurs employeurs.

Il faut des sanctions légales pour protéger les droits d'organisation des travailleurs, et les mettre dans les conditions nécessaires exemptes de toute pression ou menace nécessite un changement de mentalités et une prise de conscience que les problèmes doivent être réglés par le dialogue social.

Conformément à nos demandes précédentes et aux discussions de ce cas par la commission, des seuils ont été négociés avec les gouvernements, et le seuil national a été abaissé de 10 à 1 pour cent. C'est la conséquence du consensus obtenu à l'issue des négociations entre les parties. Ce point a aussi été discuté en détail lors des précédentes missions du Bureau.

Du fait de cet abaissement du seuil national et de la demande d'affiliation par voie électronique qui remplace l'onéreuse procédure antérieure devant notaire, on a vu progresser les taux de syndicalisation. Toutefois, comme le signale le rapport de la commission d'experts, nous avons indiqué précédemment qu'il n'est pas toujours facile d'atteindre les seuils de 50 pour cent d'un lieu de travail et 40 pour cent d'une entreprise dans un contexte de progression des régimes d'emploi flexible, sachant que nous sommes favorables au principe d'«un syndicat compétent par lieu de travail».

Comme il est dit dans le rapport de la commission d'experts, la loi n° 6356 stipule qu'une grève peut être reportée de soixante jours par voie de décret pour motif d'atteinte à la santé publique ou à la sécurité nationale. Le gouvernement devrait veiller à ce qu'il ne soit pas fait mauvais usage de cette disposition. Quelque 800 000 travailleurs sous-traitants sont employés dans les lieux de travail correspondants en application d'un décret n° 696 de 2018. Il faudrait aussi que le gouvernement s'assure que ces travailleurs transférés d'entreprises sous-traitantes jouissent pleinement de leurs droits en matière d'organisation et de négociation collective.

Comme l'indique le rapport de la commission d'experts, la Turquie a traversé une période de crise aiguë après la tentative ratée de coup d'Etat. L'organisation terroriste FETO qui était derrière ce coup d'Etat voulait supprimer toutes les institutions démocratiques et constitutionnelles et renverser le gouvernement, et elle est responsable de la mort de 251 citoyens turcs, y compris nos six membres, et de plus de 2 300 blessés dans la population civile. Sur cette question, les canaux administratifs et judiciaires devraient rester ouverts et les commissions en activité devraient rapidement achever leur travail.

Etant un des pays qui bénéficient beaucoup de l'OIT et de sa structure tripartite, nous aimerions que le gouvernement trouve des solutions à tous ces problèmes en étroites concertation et coopération avec les partenaires sociaux.

Un autre membre travailleur, Turquie – Je vais concentrer mon intervention sur les questions liées aux agents de la fonction publique. La Turquie a approuvé la convention n° 87 ainsi que beaucoup d'autres conventions au début des années quatre-vingt-dix. Notre confédération TURKiYE KAMU-SEN (Confédération turque des syndicats de fonctionnaires) a vu le jour en 1992, lorsqu'il n'existait aucune base législative ni constitutionnelle sur une quelconque affiliation syndicale des fonctionnaires. La raison en est qu'à l'époque les agents de la fonction publique ne jouissaient pas des droits syndicaux, et il leur a été interdit de s'affilier à un syndicat jusqu'en 2011 quand a été adoptée la première loi n° 4688 sur la fonction publique.

Entre 2001 et 2012, les syndicats des agents de la fonction publique fonctionnaient comme des organisations ordinaires plutôt que comme des syndicats. Cela s'explique par le peu de droits accordés par la Constitution et par la loi. En 2010, certains articles de la Constitution, dont ceux portant sur les syndicats, ont été modifiés par voie de référendum et, du fait de ces modifications, certains articles de la loi sur les syndicats de fonctionnaires ont été changés deux ans après ledit référendum.

Bien entendu, les syndicats de fonctionnaires ont obtenu des améliorations pour le syndicalisme de la fonction publique, mais il existe encore de nombreuses entraves en termes de liberté syndicale, du point de vue de la convention comme dans la pratique. Malgré une base législative nationale et internationale identique, les droits syndicaux des fonctionnaires souffrent toujours de 12 handicaps par comparaison avec les droits syndicaux de la population active.

En ce moment, la Turquie accueille un grand nombre d'immigrants et subit beaucoup de tentatives terroristes. La plus importante a été la tentative de coup d'Etat qu'ont fait

avorter en sept heures les forces de sécurité, le gouvernement, les syndicats, beaucoup d'autres institutions démocratiques et une très grande partie de la société. Cette tentative de coup d'Etat était organisée par le groupe terroriste FETO. Toutes ces tentatives avaient pour but de mettre à bas la stabilité économique et sociale de la Turquie.

Après le 15 juillet 2016, en particulier, beaucoup de fonctionnaires ont fait l'objet d'enquêtes et ont été destitués en grand nombre. Au cours de cette période extraordinaire, tout n'était pas seulement blanc ou noir. Actuellement, la situation se normalise en Turquie, et une commission d'enquête composée de sept membres issus principalement de hautes juridictions a été constituée pour se pencher sur la question. Sa tâche devrait être ardue pour régler ce problème dans de brefs délais pour les personnes qui pourraient être innocentes.

Enfin, le cas de la Turquie a été discuté pour des motifs divers plus de dix fois par la commission depuis 2003. Ces dernières années, la Turquie a accueilli une mission de haut niveau du BIT. Certaines années, elle était supposée soumettre à la commission un rapport attestant d'une amélioration de la situation.

Actuellement, nous sommes plus optimistes parce que nous avons une nouvelle et très jeune ministre du Travail. Elle et son équipe sont au courant des problèmes et connaissent les enjeux. Sur le plan législatif, nous disposons de tous les types de mécanismes de dialogue social qu'il faut encore mettre en œuvre en pratique. L'OIT définit une vision de son centenaire axée sur une vie de travail décent et dans la paix. Dans le cas de la Turquie, nous devons nous attacher à une même vision pour notre avenir, afin de résoudre tous les problèmes, y compris celui de la liberté syndicale.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. La Norvège, pays membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen (EEE), s'associe à cette déclaration. Nous nous sommes engagés, au titre de notre cadre stratégique en matière de droits de l'homme, à promouvoir la ratification universelle et l'application des huit conventions fondamentales, et nous accordons la plus haute importance à la liberté syndicale et au droit de négociation collective. A cet égard, le respect des conventions n°s 87 et 98 de l'OIT est essentiel. La Turquie est un partenaire essentiel de l'UE, ainsi qu'un pays candidat. Lors du dernier Conseil d'association UE-Turquie, qui s'est tenu à Bruxelles en mars 2019, l'UE a réaffirmé l'importance des relations entre l'UE et la Turquie. L'UE et ses Etats membres ont immédiatement et fermement condamné la tentative de coup d'Etat du 15 juillet 2016. Toutefois, trois ans plus tard et alors que l'état d'urgence a été levé, nos inquiétudes demeurent quant à la situation qui reste profondément préoccupante en ce qui concerne les droits fondamentaux et l'état de droit, ainsi que les pressions que subit la société civile, notamment compte tenu des nombreuses arrestations et des interdictions récurrentes de manifestations et d'autres types de rassemblement. Nous insistons aussi sur l'importance de veiller à ce que la commission d'enquête sur les mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence constitue une voie de recours efficace pour les personnes injustement touchées par les mesures collectives adoptées à grande échelle à la suite de la tentative de coup d'Etat. En ce qui concerne le cas qui nous occupe aujourd'hui, relatif à la convention sur la liberté syndicale et la négociation collective, nous souhaitons souligner que la mise en place d'un environnement propice au dialogue social et à la confiance entre les employeurs, les travailleurs et le gouvernement est essentielle à la stabilité sociale et économique. Nous sommes préoccupées par les récentes arrestations de membres et de responsables syndicaux lors de manifestations – notamment contre les conditions de travail et de vie

sur le chantier du nouvel aéroport d'Istanbul – et par le retrait du passeport à des dirigeants syndicaux et d'autres restrictions des libertés civiles, comme l'interdiction de manifester et de faire des déclarations à la presse. Nous croyons savoir que des procès sont toujours en cours, et nous espérons que les décisions de justice respecteront l'état de droit et les conventions nos 87 et 98 que la Turquie a ratifiées. Les travailleurs doivent disposer du droit de se syndiquer et de s'affilier aux organisations de leur choix, y compris dans le secteur public. Nous prenons dûment note des allégations de la KESK selon lesquelles des restrictions sont toujours imposées à un fonctionnaire sur six en Turquie. Dans ses précédents commentaires, la commission d'experts a déjà prié le gouvernement de revoir l'article 15 de la loi n° 4688, telle que modifiée. Nous prions donc le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier cette loi afin de lever les restrictions du droit de se syndiquer, contrairement à la convention, et de faire en sorte que tous les fonctionnaires, y compris dans les secteurs de la justice et de la sécurité, et les hauts fonctionnaires aient le droit de constituer des organisations syndicales de leur choix et de s'y affilier. Nous insistons aussi sur le fait que les travailleurs doivent être libres de s'affilier aux syndicats de leur choix sans subir aucune pression de la part de leur employeur. En outre, il ne doit y avoir aucune ingérence des autorités publiques dans le programme et l'organisation des syndicats. D'après le rapport de la commission d'experts, le Conseil de surveillance de l'Etat – une institution rendant directement compte au bureau du Président – a été investi de pouvoirs très vastes, comme celui d'investiguer et de vérifier à tout moment les comptes de syndicats et d'associations professionnelles. Selon la CSI, ce conseil peut aussi en remplacer la direction. Le rapport de la commission d'experts rappelle que de tels pouvoirs ne devraient pas dépasser l'obligation de soumettre des rapports financiers annuels ni permettre le contrôle du fonctionnement interne des syndicats, faute de quoi ils seraient incompatibles avec la convention. Nous souhaiterions donc davantage d'informations sur le rôle et les activités du Conseil de surveillance de l'Etat, sur les enquêtes déjà menées sous son autorité et sur leurs résultats. Nous sommes également préoccupés que l'application de l'article 63 de la loi n° 6356 et du décret ayant force de loi (KHK) n° 678 enfreigne indûment le droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités sans ingérence du gouvernement. La commission d'experts rappelle qu'une série de grèves ont été suspendues sur la base de ces textes pourtant déclarés inconstitutionnels par la Cour constitutionnelle. Nous souhaiterions avoir plus d'informations de la part du gouvernement sur l'application de ces deux lois. Enfin, nous tenons à souligner la situation particulièrement catastrophique et incertaine de nombreux membres syndicaux du secteur public qui ont été licenciés et de syndicats qui ont été dissous après la tentative de coup d'Etat. Il est essentiel de veiller à ce que toutes les organisations et tous les membres syndicaux qui souhaitent que leur situation soit réexaminée puissent saisir la commission d'enquête et à ce que la commission et les juridictions administratives d'appel étudient attentivement les motifs de dissolution des syndicats ou de licenciement des membres syndicaux. Nous souhaiterions avoir plus d'informations sur les travaux de cette commission et surtout sur le nombre de demandes présentées par des syndicats dissous et de cas examinés par la commission et sur les conclusions de cet examen. En ce qui concerne les syndicalistes du secteur public qui ont été licenciés, nous nous inquiétons de l'importante accumulation de cas toujours en suspens concernant des personnes touchées par les mesures adoptées lors de l'Etat d'urgence et du très faible nombre de réintégrations (7,5 pour cent en mai 2019). Nous prions instamment le gouvernement de la Turquie d'adopter rapidement les me-

sures nécessaires pour garantir un climat exempt de violence, de discrimination, de pressions ou de menaces afin que tous les travailleurs et tous les employeurs puissent exercer les droits qui leur sont reconnus par la convention dans le pays. L'UE et ses Etats membres continueront de coopérer avec la Turquie et de suivre la situation de près.

Membre gouvernemental, Qatar – La Constitution turque garantit l'égalité entre tous les citoyens devant la loi sans discrimination aucune fondée sur la langue, la race, la couleur de peau, la confession, etc. Le gouvernement a pris des mesures à la suite de la tentative de coup d'Etat. A notre avis, ces dispositions ne visaient pas les syndicats, il s'agissait simplement de mesures contre ceux qui avaient préparé ce coup d'Etat militaire.

Nous avons noté que le nombre de syndicats a augmenté entre 2013 et 2019. En fait, il a triplé. Cela montre clairement que le gouvernement turc a créé un cadre favorable aux syndicats, qui garantit et protège les droits de leurs membres. Qui plus est, la Constitution turque a reconnu toutes les libertés fondamentales, y compris la liberté syndicale.

Notre pays considère que la Turquie lutte pour la justice sociale, conformément à l'objectif de notre Organisation. Nous demandons donc à la commission d'évaluer le cas de la Turquie en ayant à l'esprit ce que je viens d'exposer. Nous appuyons la déclaration du gouvernement turc à ce sujet et nous demandons à la commission d'en tenir compte lorsqu'elle arrivera à ses conclusions.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je tiens à exprimer mon souhait pour que nos réunions apportent des solutions aux problèmes rencontrés par les travailleurs, et pour cela je vais dresser un bilan général des événements survenus dans le cadre de la convention.

Le gouvernement soutient ouvertement les confédérations et les syndicats affiliés qui sont dans la même ligne politique que la sienne. Bien que cela soit contraire aux normes de l'OIT, le gouvernement adopte une pratique discriminatoire selon les confédérations et les syndicats. La discrimination syndicale s'étend de la promotion à l'affectation à une place du système de convention collective ainsi qu'aux nominations dans le secteur public, par exemple lors des examens de promotion. La décision est prise non en fonction des connaissances et de la compétence des employés dans le secteur public, mais en fonction du syndicat auquel ils sont affiliés.

Les nouvelles mesures qui sont entrées en vigueur lors de l'état d'urgence sont devenues permanentes et, ainsi, le droit d'association a pris un sérieux coup. Avec les décrets ayant force de loi promulgués pendant l'état d'urgence, environ 130 000 travailleurs du secteur public ont été licenciés sans aucune enquête ni procédure judiciaire, et ce sans aucune possibilité de défense. A l'heure actuelle, 4 510 travailleurs publics membres de syndicats affiliés aux caisses sont toujours démis de leurs fonctions. Les sanctions de licenciement durant la période de l'état d'urgence étaient uniquement fondées sur l'avis des cadres du secteur public, des responsables administratifs, dont la plupart d'entre eux sont nommés par le pouvoir politique, des dénonciations anonymes et un système de personnes fichées. Les moyens d'opposition à cette injustice pour les employés licenciés du service public ont été bloqués.

Une commission appelée «Commission de l'état d'urgence» a été créée environ six mois après l'annonce de l'état d'urgence et a commencé ses activités treize mois après. Tous les membres de cette commission, composée de sept personnes, ont été nommés par le gouvernement, et le président a été autorisé à les démettre de leurs fonctions. Dans ces circonstances, il est impossible de s'attendre à ce que la commission prenne une décision juste. Ainsi, la commission a statué sur environ 70 406 demandes sur un total de 126 120 demandes déposées à ce jour. Pour 65 156 d'entre eux, ce qui fait 92,5 pour cent, cela a abouti

à un rejet. Seuls 7,4 pour cent d'entre eux, ce qui fait un total de 5 250 employés du secteur public, ont été réintégrés dans leurs fonctions.

Ainsi, permettez-moi de souligner ces deux points: le nombre de travailleurs du secteur public interdits de se syndiquer est en augmentation et l'interdiction de grève continue. En Turquie, les obstacles juridiques pour les travailleurs du secteur public de s'affilier à un syndicat se sont accrues. Un employé sur neuf du secteur public est empêché par la loi d'être membre d'un syndicat. Ceci est également expliqué en détail dans le rapport de la commission d'experts. Malgré cela, le régime d'interdiction de la grève des travailleurs du secteur public en Turquie est toujours en vigueur; deuxièmement, la répression sur le KESK a augmenté. Pour ce qui est des droits et de la liberté syndicale, notons que toute manifestation collective et tous les communiqués de presse que nous souhaitons faire sont entravés pour des raisons sans fondement juridique.

Membre gouvernemental, Ukraine – Il est largement admis que la convention n° 87 est un instrument essentiel de l'OIT, un élément fondamental du tripartisme, de la négociation collective et du dialogue social, sans lequel la liberté syndicale et l'égalité au travail ne seraient pas possibles. L'Ukraine est partie à la convention depuis 1956. Elle reconnaît pleinement et apprécie toute l'importance que joue ce document international indispensable en tant que mécanisme efficace pour garantir les principes qui permettent aux travailleurs et aux employeurs d'exercer librement leur droit d'organisation. Malgré son importance, la convention reste malheureusement l'une des moins ratifiées de toutes les conventions fondamentales de l'OIT. Le rapport récurrent sur le dialogue social, qui a été examiné l'année dernière lors de la session de la Conférence internationale du Travail, ainsi que le rapport récurrent de la Commission pour les principes et droits fondamentaux au travail, présenté en 2017, soulignent fermement la nécessité de promouvoir davantage l'universalisation et le respect de ce traité essentiel. L'Ukraine reconnaît donc les efforts entrepris par son pays voisin, la Turquie, pour se conformer à la convention, en particulier ceux déployés pour adopter une législation syndicale nationale pertinente. L'Ukraine espère une coopération plus fructueuse entre la Turquie et l'OIT dans tous les domaines sociaux et du travail nécessaires, y compris le renforcement du dialogue social aux niveaux national et international.

Membre travailleur, Belgique – Avant-hier précisément, on nous a montré une vidéo rappelant l'importance de la Commission de l'application des normes, les moments forts de cette commission et tout ce que l'Organisation internationale du Travail dans son ensemble a vécu au cours de son siècle d'existence. Parmi ces moments forts figure la contribution très appréciée de l'OIT à la création et à la reconnaissance d'un syndicat réellement indépendant et autonome en Pologne.

- La Turquie a ratifié la convention en 1993. Le texte de la convention est clair: «Les travailleurs et les employeurs, 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.»
- «Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élire librement leurs représentants.»
- «Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.»
- «La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.»

Malgré l'absence d'ambiguïté de ces textes, à notre grand regret, la Turquie a adopté en juillet 2018 le décret présidentiel n° 5 instituant le Conseil de surveillance de

l'Etat, qui est investi de l'autorité d'investiguer et de vérifier à tout moment les comptes de syndicats, d'associations professionnelles, de fondations et d'associations. Il a même un pouvoir discrétionnaire qui l'habilite à remplacer ou modifier la direction de syndicats. Il s'agit là de l'une des violations les plus flagrantes et les plus incontestables d'une des conventions fondamentales de l'OIT qui porte sur l'un des principes et droits fondamentaux au travail, à savoir sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Il incombe à notre commission de garantir la bonne application des normes de l'OIT.

Dans ce cas, la conclusion s'impose: la Turquie doit faire en sorte que les syndicats turcs soient réellement indépendants et autonomes. Le fait que le gouvernement a la possibilité de remplacer ou de changer la direction des syndicats n'a pas seulement pour effet de restreindre le fonctionnement de syndicats réellement indépendants et autonomes, elle rend tout simplement impossible leur fonctionnement en tant que tels. Soyons clairs, cela ne se limite pas aux organisations syndicales; le fait de pouvoir remplacer ou changer la direction d'organisations d'employeurs constituerait une violation tout aussi grave de la convention.

Pour conclure cette intervention, nous renvoyons à l'abondant recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale. Le chapitre 7 de ce recueil publié l'an dernier traite en profondeur du droit des organisations d'élire librement leurs représentants. Il va sans dire que le remplacement d'une direction constitue une grave entrave au libre exercice des droits syndicaux et n'est pas compatible avec le principe de la liberté syndicale, que ce soit dans le cas des salariés du privé ou dans celui des salariés du secteur public.

Membre gouvernementale, Maroc – Je voudrais tout d'abord remercier le gouvernement de la Turquie pour les informations qu'il a fournies et qui constituent des éléments de réponse aux différents commentaires et observations formulés à cet égard par la commission d'experts.

En effet, les commentaires de la commission d'experts portent sur un certain nombre de sujets en relation directe avec la mise en œuvre de la convention, notamment en ce qui concerne les droits des fonctionnaires de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix, le contrôle du fonctionnement interne des syndicats, la dissolution des syndicats.

Le représentant de la Turquie a apporté des explications et des éclaircissements importants tout en signalant que la Turquie a vécu une situation particulière en étant confrontée à une menace pour sa sécurité nationale en 2016.

En se référant à ses explications et particulièrement au fait que les droits et les libertés fondamentaux sont protégés par la Constitution, les fonctionnaires turcs ont le droit de s'organiser, et que les restrictions sont limitées aux hauts fonctionnaires dans certains domaines tels que la sécurité et la justice, les organisations de travailleurs ont le droit d'organiser librement leurs activités dans la mesure où elles sont conformes à la législation nationale. Tous les syndicats ont le droit de contester les décisions de dissolution en s'adressant à la commission d'enquête.

A cet effet, nous appuyons les efforts déployés par le gouvernement de la Turquie et nous l'invitons à redoubler d'efforts pour mettre en conformité la législation et la pratique nationales avec les dispositions et les principes de la convention n° 87.

Observateur, Internationale de l'éducation (IE) – Plusieurs infractions sont reprises sous l'intitulé «Libertés publiques». En tant que membre d'un syndicat du secteur de l'éducation, je dois dire que les licenciements, les suspensions, les déportations, les transferts d'un lieu de travail à un autre sans l'assentiment du travailleur sont des pratiques auxquelles les syndicalistes turcs sont confrontés depuis

très longtemps, et tout cela est consigné dans le rapport de la commission d'experts.

Lorsqu'il est interrogé à ce sujet, le gouvernement répond habituellement que ces syndicalistes ont des activités contraires à la législation. Or, en réalité, les actions de ces syndicalistes ne font pas l'objet d'enquêtes et ne sont pas réprimées en raison du fait qu'elles sont contraires à la législation. Les mesures prises par les gouvernements découlent d'une volonté de réprimer des syndicats considérés comme dissidents. De même, les responsables syndicaux sont confrontés chaque jour à des interdictions de manifestations, de réunions de masse, de rassemblements de syndicalistes et à des arrestations, destitutions et procès qui, comme l'expliquent les rapports de la commission d'experts, mettent les syndicalistes turcs dans l'impossibilité de mener une activité syndicale indépendante. A titre d'exemple, le secrétaire général d'Egitim Sen a été arrêté le 4 mai pour avoir assisté à une conférence de presse. Du fait de cette arrestation, il n'a pas été autorisé à se rendre à l'étranger, les autorités locales lui ayant interdit de voyager et ayant confisqué son passeport. Il aurait dû être parmi nous, à cette Conférence de l'OIT, mais il en a été empêché. Alors, peut-on parler de liberté syndicale et de droit d'organisation dans ce type de situation? La discrimination à l'encontre d'organisations syndicales en raison de leur proximité ou non avec le pouvoir est un autre problème de dimension. Utiliser la puissance et les instruments de l'Etat pour favoriser des syndicats progouvernementaux est une autre façon d'agir inacceptable. Comment un syndicaliste peut-il, dans de telles conditions, jouir du droit à la liberté syndicale et du droit d'organisation? Ces droits ne peuvent devenir une réalité que lorsqu'ils sont tous protégés par la législation nationale ou le droit international et les conventions internationales.

Les droits syndicaux et les libertés syndicales sont ou doivent être protégés par des conventions internationales, notamment par les conventions de l'OIT et par les législations nationales. L'article 90 de la Constitution turque considère que les conventions internationales dûment rectifiées priment sur la législation nationale. Or on voit bien que le gouvernement ne se conforme pas à ces obligations à cet égard. Par conséquent, dans le cas présent, les rapports et les interventions montrent clairement que la convention est considérablement violée et bafouée.

Membre gouvernementale, Cuba – Ma délégation souhaite réaffirmer l'importance de continuer à promouvoir le tripartisme et le dialogue social dans tous les pays, en vue d'éliminer les différences qui existent dans le monde de travail et favoriser une meilleure protection des droits des travailleurs; c'est là un objectif que nous devrions tous poursuivre en permanence. C'est pourquoi nous reconnaissons les progrès accomplis par le gouvernement de la Turquie et nous l'encourageons à poursuivre ses efforts en ce sens.

Nous soulignons aussi qu'il convient de continuer à promouvoir, dans le cadre de l'OIT, les mesures et les programmes qui appellent à l'assistance technique aux pays et qui permettent aux gouvernements de relever les défis qui se posent dans le monde du travail, dans un esprit de coopération et d'échange.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Lorsque nous examinons des cas individuels de violation des droits civils dont sont victimes les syndicalistes en Turquie, il est toujours intéressant de s'intéresser à la situation générale parce qu'on constate généralement qu'une série de violations de la convention surviennent dans le contexte d'une répression gouvernementale contre des activités syndicales légitimes.

Permettez-moi de vous communiquer un exemple concernant TÜMTIS, un syndicat affilié à l'ITF. A la fin de 2017, lorsque le personnel d'une grande entreprise de fret

de la province de Gaziantep a rejoint TÜMTIS, l'employeur a tenté d'obliger les travailleurs à quitter le syndicat. Face au refus des travailleurs, la société a renvoyé neuf personnes et les a violemment expulsées des locaux. Les certificats d'incapacité que les services médicaux ont délivrés aux travailleurs concernés attestent du niveau de violence dont ils ont été victimes.

Lorsque Kenan Ozturk, le président de TÜMTIS, et quatre autres responsables du syndicat ont rendu visite aux travailleurs injustement licenciés et ont organisé une conférence de presse, ils étaient loin de s'imaginer que le procureur était déjà occupé à rédiger un acte d'accusation à leur encontre. M. Ozturk et ses collègues ont été accusés d'avoir enfreint la désormais tristement célèbre loi n° 2911 sur les rassemblements et les manifestations. Le procureur réclame des peines allant de dix-huit mois à trois ans de prison parce que ces responsables ont eu l'audace de tenir une conférence de presse et de parler avec leurs membres.

La deuxième audience pour ce dossier aura lieu dans quatre semaines, le 9 juillet. Cette affaire contre TÜMTIS et ses dirigeants n'est pas un cas isolé. La présente commission connaît le dossier du cas n° 3098 examiné par le Comité de la liberté syndicale. En effet, un dirigeant de TÜMTIS, Nurettin Kilicdogan, croupit en prison à l'heure où je vous parle. Un tel niveau de harcèlement judiciaire engendre un climat d'intimidation et de crainte, préjudiciable au développement des activités syndicales.

J'aimerais aussi informer la présente commission du cas d'une autre grève qui a été repoussée en vertu de l'article 631 de la loi n° 6356 depuis que la commission d'experts a publié ses observations. Une grève qu'un syndicat de cheminots affilié à l'ITF souhaitait organiser à Izmir a été officiellement suspendue par un décret présidentiel le 8 janvier 2019. Le décret, signé par le Président Erdoğan lui-même, confirme que la grève a été reportée parce qu'elle était, je cite, de nature à «perturber les services de transport publics urbains». C'était la première fois que l'article 631 était invoqué pour le secteur des transports internes.

Pour reprendre les propos du bâtonnier d'Izmir, «cette décision est un coup porté aux droits au travail, à la démocratie et au droit de faire grève. Elle est dépourvue de tout fondement juridique et est contraire à la Constitution, aux lois nationales et aux conventions internationales». Pour les travailleurs des transports et leurs syndicats en Turquie, la situation devient désespérée. Nous espérons sincèrement que, tôt plutôt que tard, les travailleurs et les syndicats du secteur des transports, et évidemment tous les travailleurs et syndicats, pourront exercer pleinement leurs droits syndicaux en toute liberté.

Membre gouvernemental, Azerbaïdjan – Nous sommes persuadés que cette importante commission devrait servir d'enceinte pour des discussions constructives axées sur l'amélioration du respect des normes internationales du travail. Nous accueillons avec satisfaction les informations communiquées par le gouvernement de la Turquie et nous le félicitons de sa volonté et de son engagement à interagir et à coopérer de manière constructive avec l'OIT. Nous nous félicitons en particulier de l'empressement du gouvernement turc à fournir à la commission d'experts le complément d'information qui devrait lui permettre de mieux évaluer la situation en Turquie.

Nous invitons le gouvernement de la Turquie à continuer à poursuivre ses efforts pour modifier les lois concernées en concertation avec les parties concernées, en particulier les partenaires sociaux, et à continuer à fournir des informations sur les progrès accomplis à cet égard. Nous appelons l'OIT et ses Etats Membres à soutenir le gouvernement de la Turquie et à lui fournir l'assistance technique qu'il pourrait solliciter à cet égard.

Membre travailleuse, Allemagne – En 1970, la Conférence internationale du Travail a adopté à une large majorité la résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles. Ce texte reconnaît que «les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs se fondent sur le respect des libertés civiles, qui ont été énoncées notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et que l'absence des libertés civiles enlève toute signification au concept des droits syndicaux».

Les libertés civiles constituent le socle à partir duquel doivent s'exercer tous les droits garantis par la convention. Nous considérons la liberté syndicale comme une des pierres angulaires de l'OIT. Je ne suis pas architecte mais, même moi, je sais qu'une pierre angulaire doit reposer sur un terrain solide. Or, si nous considérons la situation en Turquie, nous constatons avec une vive préoccupation que le terrain est très fragile. Dans son rapport de 2019 sur la Turquie, la Commission européenne constate «de sérieux reculs dans les domaines de la liberté d'expression, de réunion et d'association ainsi que dans les droits de la procédure et les droits de propriété». Les droits syndicaux sont toujours l'objet de fortes pressions.

En novembre 2018, par exemple, le dirigeant syndical turc Abdullah Karacan a été abattu alors qu'il rencontrait des travailleurs dans une usine de pneus. Deux autres représentants syndicaux ont été blessés au cours du même incident. Arzu Çerkezoğlu, le président du syndicat du personnel soignant et de la confédération syndicale DISK passe actuellement en jugement et risque trois ans de prison pour avoir simplement participé à un débat public sur le thème «Quo vadis Turquie». Pour des motifs tout aussi dénués de fondement, l'exercice de la liberté d'expression est systématiquement réprimé par l'interdiction des communiqués de presse et des manifestations syndicales. Le droit à la liberté de réunion est extrêmement limité, les défilés et les manifestations étant régulièrement interdits et les protestataires soumis à des ripostes policières disproportionnées et à des interpellations.

L'état d'urgence est invoqué pour autoriser toutes les entraves aux libertés civiles et aux fondements des droits syndicaux. Mais, même après juillet 2018, beaucoup de lois d'urgence restent d'application et avec elles se perpétue le climat d'intimidation contre les syndicalistes.

En conséquence, nous invitons instamment le gouvernement turc à abroger les lois et décrets promulgués pendant l'état d'urgence et à prendre immédiatement des mesures afin de mettre sa législation et sa pratique en conformité avec ses obligations au titre de la convention n° 87 et avec le droit international des droits de l'homme.

Membre gouvernemental, Algérie – L'Algérie remercie le gouvernement turc pour son rapport substantiel sur la situation du droit syndical et le droit de grève et soutient l'ensemble de ses commentaires.

Nous saluons également les efforts entrepris par le gouvernement turc, en particulier sa disposition à coopérer avec le BIT. L'Algérie salue l'ouverture syndicale aux travailleurs temporaires employés par des agences d'emploi privées. Nous saluons les progrès réalisés dans l'instauration des voies de recours judiciaires contre les violations des libertés syndicales et restons déterminés à soutenir la Turquie dans ses efforts visant à renforcer l'Etat de droit, protéger et promouvoir plus efficacement les droits et les libertés, renforcer l'indépendance du pouvoir judiciaire et faciliter l'accès à la justice.

L'Algérie partage de nombreuses priorités avec la République turque en matière de liberté syndicale, et l'Algérie réitère son plein soutien dans les limitations apportées au droit de grève afin de préserver la paix du travail dans les services essentiels, s'ils sont définis comme des services 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, ou s'ils sont justifiés par le risque d'atteinte à l'ordre public. C'est ainsi le cas par exemple des magistrats et des personnels des services pénitentiaires.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je me limiterai à trois points. Premièrement, des dizaines de milliers de travailleurs du secteur public ont été licenciés arbitrairement en application de décrets qui ont été pris pendant l'état d'urgence: 796 membres du Syndicat des travailleurs de la santé publique et des services sociaux (SES) ont été licenciés de l'administration publique, et seuls 17 d'entre eux ont été réintégrés. Le gouvernement a créé la commission d'enquête sur les mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence. Tous les fonctionnaires licenciés doivent d'abord s'adresser à cette commission avant de saisir les tribunaux. A ce jour, la commission d'enquête a examiné 117 demandes de membres du SES, dont 42 ont été acceptées et ont fait l'objet d'une décision positive, et 58 rejetées.

Deuxièmement, une nouvelle mesure, appelée «contrôle de sécurité», a été introduite dans la procédure de recrutement des fonctionnaires. Les personnes qui ne réussissent pas ce contrôle ne sont pas recrutées dans des institutions publiques. L'ampleur du contrôle est telle qu'il est impossible de savoir qui sera refusé et selon quels critères. L'application de cette procédure est illicite et arbitraire. Autrement dit, le droit des citoyens à l'emploi est enfreint par un contrôle injuste. On considère que des personnes ne viennent pas à un poste public au motif de leur origine ethnique ou religieuse, de leurs opinions politiques ou du syndicat qu'elles ont choisi.

Troisièmement, en plus du contrôle de sécurité, les entretiens sont monnaie courante dans le recrutement dans le secteur public. Ces entretiens ne visent pas à déterminer objectivement si les compétences professionnelles sont compatibles avec les exigences du poste. Les entretiens sont devenus maintenant un mécanisme qui permet de s'assurer de la loyauté de chacun des candidats, mais aucune trace de ces entretiens n'est laissée. Ce mécanisme est totalement arbitraire, si bien que des personnes qui avaient déjà obtenu une note mais qui ont échoué à l'examen ont considéré que cet échec était dû à l'entretien. La situation est donc très difficile pour les personnes qui travaillent dans ce secteur, et le mécanisme susmentionné, en l'absence de sécurité d'emploi, est utilisé comme moyen de subordination. Aucun travailleur dans le secteur public ne peut exercer sa liberté d'expression, son droit de participer à la vie politique, son droit de s'affilier à un syndicat, etc. Cela nuit à la qualité de nos services publics. Notre lutte dans ces conditions, en tant que syndicat SES, est menée de différentes manières. Les autorités publiques entravent des activités syndicales courantes – distribution de prospectus, ouverture de stands d'information, autres questions relatives à notre travail, réunions, affichage d'informations, etc. Ces activités sont soumises à des contrôles particuliers, et c'est l'employeur qui décide quelles informations peuvent être données. Tout cela montre que le droit d'exercer la liberté d'association est enfreint en faveur des autorités et par les autorités. Malgré ces problèmes difficiles et d'ordre ethnique dans notre secteur, nous continuons à lutter avec détermination pour les droits des travailleurs et des syndicats.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – Nous saluons l'engagement de la Turquie en faveur de l'OIT. Nous tenons à souligner qu'il y a huit ans la commission a examiné la situation en Turquie au regard de la convention. Immédiatement après cette discussion, la Turquie a adopté en 2012 une nouvelle législation syndicale conforme aux changements constitutionnels et aux conventions de l'OIT et a exigé que la loi sur les syndicats des fonctionnaires reconnaisse aux fonctionnaires le droit de négociation collective.

Nous croyons que la Turquie œuvrera avec l'OIT et les partenaires sociaux dans le même esprit de coopération constructive, en ce qui concerne l'OIT et les normes internationales du travail, avec la plus grande considération et qu'elle respectera ses obligations en matière de présentation de rapports ainsi que les dispositions des conventions de l'OIT qu'elle a ratifiées.

Membre travailleur, Royaume-Uni – En 2018, le Syndicat britannique de la fonction publique UNISON a envoyé une délégation rencontrer les collègues turcs. Elle a donné une description lugubre d'un pays où les droits des travailleurs et la règle de droit ont considérablement reculé, bien que l'état d'urgence ait été officiellement levé. Le rapport d'UNISON, distribué à ses 1,3 million d'adhérents, recense des abus systématiques, avec notamment des arrestations de leaders syndicaux, l'interdiction de manifestations pacifiques et la mise hors-la-loi des actions de grève pour des motifs fallacieux invoquant la sécurité nationale et la santé publique. Une grève dans une verrerie n'a pas été autorisée parce qu'une pénurie de verre pourrait entraîner une pénurie de médicaments contenus dans des flacons en verre. Cette logique ténue et tortueuse a été utilisée pour transformer, en pratique, une grève dans le secteur manufacturier en une grève dans un service essentiel, ce qui est en parfaite contradiction avec les définitions de l'OIT ainsi qu'avec l'article 51 de la Constitution de la Turquie. Comme vous l'avez entendu, ce souci de la santé et de la sécurité était absent à la construction du troisième aéroport d'Istanbul, pour laquelle les chiffres officiels montrent que plus de 50 travailleurs ont perdu la vie sur ce chantier. Lorsque les travailleurs se sont mis en grève pour que soient revues les conditions de travail terribles qui leur étaient imposées, 600 d'entre eux ont été arrêtés. Il ne semble pas que des poursuites aient été engagées contre les responsables des décès de plus de 50 travailleurs.

En 2018, 132 travailleurs turcs d'une usine de cosmétiques ont été licenciés. Après trois cents jours de manifestations acharnées, certains ont été réintégrés, mais seulement à la condition qu'ils démissionnent de leur syndicat. L'Etat devrait s'attaquer à ce genre de procédé s'il veut être en règle avec ses obligations internationales, mais il semble que rien n'a été fait. Nos collègues ont aussi exprimé leurs préoccupations quant au traitement de leurs homologues du secteur public. Il est tout particulièrement déprimant de trouver dans le rapport de la commission d'experts la même demande au gouvernement pour qu'il revoie l'article 15 de la loi n° 4688. Le texte de la convention ne peut être plus clair: les travailleurs doivent pouvoir constituer des organisations de leur choix et s'y affilier. Leurs statuts de hauts fonctionnaires ou de gardiens de prison ne doivent avoir aucune incidence sur le droit d'être membres de syndicats indépendants, comme pourraient en attester mes collègues de la British First Division Association, qui représente les plus grands serviteurs de l'Etat, ou de la British Prison Officers' Association.

Membre gouvernementale, Pakistan – Ma délégation tient à remercier le gouvernement de la Turquie pour la réponse détaillée qu'il a fournie. Nous saluons également la volonté du gouvernement turc d'entretenir un dialogue et de fournir d'autres informations. Nous prenons note des efforts déployés par la Turquie pour collaborer étroitement avec l'OIT dans plusieurs domaines, notamment pour renforcer le dialogue social, aux niveaux national et international. Nous l'encourageons à continuer de prendre des mesures à cet égard. Les observations de la commission d'experts sur la Turquie contiennent beaucoup de points où celle-ci demande des informations et des précisions complémentaires concernant la législation et les décisions judiciaires dans ce domaine, de manière à mieux évaluer la situation. La Turquie a pris plusieurs mesures depuis le dernier examen de ce cas par la commission en 2011. Le gouvernement de la Turquie a fait montre de son engagement et de sa volonté

de collaborer avec la commission pour apporter des améliorations sur le terrain. C'est pourquoi nous demandons aussi que la commission tienne compte de tous les efforts réalisés par la Turquie et de donner à la commission d'experts davantage de temps pour examiner correctement les informations communiquées par la Turquie.

Membre gouvernemental, Pays-Bas – C'est avec la plus vive préoccupation que l'organisation syndicale néerlandaise FNV constate la violation constante de la convention que la Turquie a ratifiée en 1993. Alors que l'état d'urgence a été levé le 19 juillet 2018, certaines pratiques, comme l'imposition de la loi martiale dans plusieurs provinces, indiquent qu'il a toujours cours et, dans bien des cas, ce n'est pas sans conséquence pour les activités syndicales.

Aux Pays-Bas, de nombreux membres entretiennent des contacts intensifs et coopèrent étroitement avec leurs collègues syndicaux en Turquie. Ils ont observé une augmentation drastique des politiques antisyndicales depuis la tentative de coup d'Etat, donnant lieu à des mesures répressives aux conséquences radicales pour les carrières et la vie personnelle des travailleurs concernés.

Amnesty International a relaté les arrestations de travailleurs qui protestaient contre les conditions sur le chantier du nouvel aéroport d'Istanbul en 2018: «En incarcérant et en persécutant ces ouvriers qui demandaient simplement des conditions de travail dignes et sûres, les autorités turques font savoir que toute personne qui tente de défendre ses droits sera sanctionnée.» Il existe donc clairement des pratiques antisyndicales, y compris dans les entreprises multinationales, comme dans l'exemple évoqué plus tôt par mon collègue de ces 132 travailleuses d'une filiale turque d'une société de cosmétiques qui ont été injustement licenciées parce qu'elles étaient affiliées à un syndicat.

C'est aussi la première fois en Turquie qu'autant de fonctionnaires publics sont suspendus ou démis de leurs fonctions depuis la tentative de coup d'Etat militaire du 15 juillet 2016. Selon la Haute-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, environ 150 000 fonctionnaires ont été licenciés et près de 40 000 ont été suspendus dans le pays. On note une tendance à la criminalisation et une politique de diffamation dont sont victimes les fonctionnaires publics en général et, plus particulièrement, les membres de l'organisation syndicale indépendante KESK.

Pour illustrer clairement les politiques antisyndicales et la diffamation à l'encontre des membres et militants syndicaux, nous souhaitons mentionner le cas de 25 femmes, membres de la KESK, qui ont été accusées d'appartenir à une organisation terroriste armée, ainsi que celui de 72 autres membres de la KESK (hommes et femmes), dont son ancien président, M. Lami Özgen, l'actuel vice-président, M. Mehmet Bozgeyik, et plusieurs autres membres du comité de direction, tous accusés d'appartenir à une organisation terroriste armée.

Nous condamnons donc fermement la pratique actuelle consistant à invoquer l'ancien état d'urgence pour justifier le licenciement de membres syndicaux qui ont fait valoir leurs libertés et droits syndicaux.

Membre travailleur, Ukraine – Je tiens à appeler l'attention de la commission sur l'attaque portée contre des travailleurs du bâtiment sur le chantier du nouvel aéroport d'Istanbul qui luttent pour leurs droits fondamentaux au travail et leurs droits de l'homme, dont le droit de constituer un syndicat et de mener des actions collectives, conformément à la convention.

Fin 2018, sur les 26 000 travailleurs du chantier du nouvel aéroport d'Istanbul, près de 22 000 travaillaient en sous-traitance, employés par 281 entreprises. Le principal entrepreneur était Airport Construction Ordinary Partnership Joint Stock Company (IGA). En outre, d'après l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB),

ils travaillent dans des conditions déplorables (bas salaires, paiement tardif des salaires, conditions de travail dangereuses, conditions de logement de qualité inférieure aux normes, harcèlement et violations des droits de l'homme en série).

Au plus fort de la crise, un affrontement grave a eu lieu et a conduit à l'arrestation de 24 travailleurs. Des syndicats turcs, dont Yol-İş, plaident activement en faveur des droits des travailleurs qui travaillent en sous-traitance, et dans le secteur du bâtiment, notamment du droit de s'affilier à un syndicat et de négocier des conventions collectives.

Nous espérons que suite sera donnée aux plaintes et pré-occupations relatives au fait que les travailleurs ont des droits et qu'une solution permanente et durable sera trouvée quant au fond afin de garantir que les droits fondamentaux au travail et les droits de l'homme, dont la liberté syndicale pour les travailleurs en sous-traitance au nouvel aéroport d'Istanbul, dans toute la Turquie sont garantis.

Représentant gouvernemental – Nous avons écouté attentivement les porte-parole des employeurs et des travailleurs ainsi que les orateurs qui ont pris part à la discussion. Nous attachons une grande importance aux travaux de cette commission et nous estimons que c'est une enceinte propice à un dialogue tripartite constructif. Toutefois, nous constatons avec regret que cette enceinte sert aussi parfois à défendre des intérêts politiques et pas toujours à entretenir un dialogue constructif. J'emploierai le temps qui m'est imparti pour revenir sur certaines questions soulevées par les orateurs qui se sont exprimés. Je n'aborderai pas les allégations touchant aux questions qui ne relèvent pas du champ d'application de la convention.

Tout d'abord, j'aimerais faire des observations sur les allégations de la KESK selon lesquelles elle serait la cible de licenciements et ferait l'objet de discrimination. Nous disposons de chiffres qui démontrent le contraire. En effet, le nombre de syndicalistes appartenant aux confédérations les plus représentatives de fonctionnaires qui ont été licenciés en vertu du décret d'application de la loi, lors de l'état d'urgence, se décline comme suit: MEMUR-SEN: 10 600; TOURKIYE KAMU-SEN: 4 454; KESK: 4 269.

La KESK ne cesse de dire qu'elle est la cible de licenciements ou fait l'objet de discrimination, mais c'est en fait la MEMUR-SEN qui compte le plus grand nombre de licenciements. La KESK elle-même a indiqué dans une communication présentée dans le cadre des rapports dus au titre de la convention que, sur les 588 décisions prises par la commission d'enquête concernant des membres de la KESK, 199 étaient en faveur de leur réintégration. On s'aperçoit donc qu'une décision sur trois est favorable aux membres de la KESK, ce ratio étant largement supérieur à la moyenne qui est d'une décision sur dix.

Concernant l'allégation d'arrestations illégales et de harcèlement lors de la construction de l'aéroport d'Istanbul: environ 30 000 travailleurs étaient occupés à la construction de l'aéroport d'Istanbul, sur lesquels 2 000 travailleurs environ ont participé à une manifestation le 14 septembre 2018, sans avoir respecté les procédures prévues par la loi sur les réunions et manifestations. Alors que les forces de l'ordre tentaient de contrôler la situation, des négociations ont été tenues entre le gouverneur local, les responsables et les travailleurs concernés, sans pour autant déboucher sur le règlement de la situation. Malgré tous ces efforts, les manifestations et actions illégales, les violations du droit et les dommages à la propriété, tout cela constituant des délits, ont continué. Des travailleurs ou des représentants des travailleurs ont aussi pénétré dans le camp d'hébergement des travailleurs pour les inciter à l'action. Devant les troubles de l'ordre public provoqués par cette agitation sociale, les forces de l'ordre sont intervenues pour empêcher que celle-ci ne se propage et pour prévenir aussi tout autre dommage susceptible d'être causé au public et aux biens publics. Sur

les 420 personnes inquiétées, 360 ont été relâchées par décision du ministère public après contrôle d'identité sans qu'aucun chef d'accusation n'ait été retenu contre elles; 62 suspects ont été mis en prison. Vingt-cinq suspects ont été relâchés sous contrôle judiciaire, et les 37 autres ont été accusés de délits pour violation des dispositions de la loi sur les réunions et les manifestations et du Code pénal.

Six suspects ont ensuite été relâchés par le tribunal compétent. Il s'avère que huit suspects n'étaient pas employés par la société de construction et ne se trouvaient là que pour inciter les travailleurs à l'action. Ces allégations ne reflètent donc pas la réalité.

Passons maintenant à la question de la syndicalisation. Un représentant travailleur a indiqué que les conditions actuelles en Turquie empêchaient les syndicats de fonctionner. Mais les chiffres et la pratique ne corroborent pas ces propos. Si l'on examine le taux de syndicalisation en 2013, juste après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les syndicats et la convention collective de travail, on s'aperçoit que le taux de syndicalisation dans le secteur privé était de 9,21 pour cent. En janvier 2019, il était de 13,86 pour cent. On constate la même évolution pour les fonctionnaires du secteur public. En juillet 2018, le taux de syndicalisation était de 67,65 pour cent, alors qu'il n'était que de 47,9 pour cent en 2002 après l'entrée en vigueur de la loi n° 4688. Ces seuls chiffres démontrent l'évolution positive que connaît la Turquie aujourd'hui.

Au vu de la concurrence actuelle entre cinq fédérations syndicales dans le secteur privé et neuf confédérations syndicales de fonctionnaires dans le secteur public, soit au total 14 fédérations, on peut dire que la liberté syndicale et la possibilité de choisir sont patentes dans le pays.

S'agissant des allégations de recours excessif à la force de la part des forces de sécurité ces dernières années, nous avons déjà répondu à la question et nous allons répéter à peu près la même chose aujourd'hui. Le gouvernement a pris les mesures nécessaires pour prévenir les incidents de ce type, qui se produisent essentiellement pour deux raisons. La première est liée à l'infiltration d'organisations illégales lors de défilés et de manifestations organisés par les syndicats, l'autre au fait que les syndicats tiennent à organiser ces réunions dans des rues ou sur des places qui ne s'y prêtent pas. Les forces de sécurité sont intervenues dans 2 pour cent des 40 016 actions et activités qui ont eu lieu en 2016; 0,8 pour cent des 38 976 activités qui ont lieu en 2017; et 0,7 pour cent des 36 925 activités qui ont lieu en 2018. Au 7 mai 2019, le taux d'intervention était d'environ 0,8 pour cent.

L'intervention des forces de sécurité n'a lieu que si des actes de violence et des attaques contre les forces de sécurité et les citoyens se produisent et que le cours de la vie ordinaire est considérablement perturbé. Le taux d'intervention montre que des activités et des manifestations pacifistes légales se déroulent sans entrave en Turquie.

En ce qui concerne les travaux de la commission d'enquête, j'ajouterai que c'est une voie de recours efficace qui rend des décisions individuelles et motivées sur environ 1 200 demandes par semaine, grâce à un système d'examen qui est à la fois rapide et approfondi. Avec un tel taux, on peut raisonnablement escompter qu'elle terminera ses travaux en moins d'un an.

Membres travailleurs – Nous avons écouté toutes les interventions attentivement et je dois dire que nous avons apprécié tout particulièrement l'intervention de l'Union européenne qui était claire et utile. Il est important de rappeler que nombre des violations de la convention relevées dans les observations de la commission d'experts, dont il est question devant cette commission, étaient déjà manifestes avant 2008 et la déclaration de l'état d'urgence. On se souviendra qu'en 2008 déjà l'OIT a envoyé une mission de haut niveau en Turquie et que, en 2010, une mission bipartite de haut niveau s'est rendue dans le pays. Ces missions

visaient à aider le gouvernement à remplir ses obligations découlant de la convention. Le gouvernement ne saurait donc invoquer l'état d'urgence pour justifier ces manquements vis-à-vis de ses obligations au titre de la convention. D'ailleurs, les instances de contrôle n'ont cessé d'indiquer au gouvernement que l'état d'urgence ne l'autorise pas à déroger à ses obligations au titre de la convention. Le gouvernement est censé agir raisonnablement eu égard aux mesures de sécurité nationale et d'urgence qu'il met en œuvre.

C'est justement dans le contexte des mesures de sécurité nationale et d'urgence, où le pouvoir d'ingérence de l'Etat est à son comble, que les garanties offertes par la convention sont particulièrement utiles puisqu'elles empêchent que des dommages irréversibles ne soient causés à des individus innocents et à des organisations de travailleurs. Par conséquent, en l'absence des garanties nécessaires, le système de contrôle de l'OIT doit examiner dans les détails toute volonté de compromettre, restreindre ou empêcher l'exercice de ces droits.

L'état d'urgence a donné lieu au renvoi de 110 000 fonctionnaires et de 5 600 universitaires environ, ainsi qu'à l'annulation du permis de travail de quelque 22 500 travailleurs dans des institutions publiques; 19 syndicats ont été dissous et environ 24 000 travailleurs font actuellement l'objet de différentes formes de mesures disciplinaires pour avoir participé à des protestations, etc.

Nous constatons avec préoccupation que, sur les 42 000 décisions de la commission, seules 3 000 ont été acceptées, 39 000 décisions ayant donc été rejetées. Nous sommes encore plus préoccupés par le fait que des organisations syndicales indépendantes soient la cible de mesures visant à affaiblir leur capacité à protéger et à faire progresser les intérêts sociaux et économiques de leurs membres. C'est bien là une façon déguisée de contrôler et d'affaiblir les syndicats libres et indépendants en Turquie.

Nous appelons le gouvernement à mettre fin à ces pratiques inacceptables. Nous réaffirmons que toute loi ou mesure ayant pour effet de conférer aux autorités le pouvoir de contrôler directement ou indirectement le fonctionnement interne des syndicats, empêchant par-là même les organisations de travailleurs et d'employeurs de réaliser leurs objectifs organisationnels en toute liberté et indépendance, n'est pas compatible avec la convention.

Le gouvernement doit, à tout le moins, consulter les partenaires sociaux pour mettre au point un plan d'action visant à réviser toutes les lois qui ne sont actuellement pas conformes à la convention. Le gouvernement doit aussi consulter les partenaires sociaux pour veiller à ce qu'une procédure judiciaire équitable, acceptable et indépendante, jouissant de la confiance des partenaires sociaux, soit en place pour revoir les mesures prises contre les syndicats et leurs membres. Nous appelons aussi le gouvernement à accepter une mission de l'OIT afin d'évaluer les progrès en la matière avant la prochaine Conférence internationale du Travail.

Enfin, je souhaite également réagir à certains commentaires des employeurs, en ce qui concerne le droit de grève. Notre ferme position est toujours la même: la convention n° 87 protège le droit de grève. Le système de contrôle de l'OIT, et notamment la commission d'experts, a employé des méthodes d'interprétation bien établies pour parvenir à cette conclusion. Cela fait partie du droit à la liberté syndicale, un droit fondamental qui permet aux travailleurs de faire entendre leurs voix auprès de gouvernements et d'employeurs qui souvent ne les entendent pas. Le droit de grève est non seulement régi par la convention n° 87, mais il relève aussi du droit international coutumier, comme l'a indiqué le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.

En ce qui concerne les commentaires des employeurs concernant le droit de grève des fonctionnaires, il convient de souligner que des restrictions à cet égard ne sont imposables qu'aux fonctionnaires exerçant une autorité au nom de l'Etat et à ceux occupés dans les services essentiels au sens strict du terme.

Le Comité de la liberté syndicale a défini son mandat de manière claire et transparente. Celui-ci consiste à examiner la conformité de la législation et des pratiques nationales avec les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective, tels que prévus dans les conventions pertinentes.

Membres employeurs – J'aimerais commencer en remerciant le gouvernement pour les informations qu'il a présentées devant la commission et je retiendrai en particulier les commentaires constructifs dans lesquels il reconnaît que la commission constitue une plateforme propice à un dialogue permanent et constructif, des propos auxquels nous souscrivons.

Nous ne sommes pas d'accord avec les déclarations des membres travailleurs à propos de la pertinence des observations de la commission d'experts sur le droit de grève et, clairement, beaucoup d'observations ont déjà été faites à ce propos. Nous ne pouvons pas accepter que des orientations soient données au gouvernement à cet égard; de tels éléments ne peuvent figurer dans les conclusions relatives à ce cas. Nous avons à coup sûr une conception légèrement différente de celle des membres travailleurs sur certains autres aspects de ce cas et, par conséquent, nous ne sommes pas en mesure de nous associer à une demande conjointe de mission du BIT en ce moment; nous ne pensons pas qu'une telle réaction soit appropriée. Nous pensons plutôt qu'on voit clairement ce qui relève d'une action de suivi appropriée et des indications qui devraient figurer dans les conclusions.

Nous pensons que, pour ce qui est de faire en sorte que le gouvernement reconnaisse que le respect des libertés publiques des travailleurs et des employeurs constitue le fondement même de l'exercice de la liberté syndicale au titre des engagements pris sous la convention n° 87, il faut encourager le gouvernement à donner à son administration les instructions nécessaires pour faire en sorte que les violations des libertés publiques ne se produisent plus à l'avenir. Nous l'encourageons également à fournir à la commission d'experts des informations sur les éventuels résultats des voies de recours administratif ou judiciaire utilisées par des syndicalistes dans des cas de violations des libertés publiques.

Nous pensons également qu'il est judicieux, dans l'examen de ce cas, de prier le gouvernement d'effectuer les changements à la loi qui s'imposent, en particulier l'article 15 de la loi n° 5688, pour donner à tous les fonctionnaires le droit de s'organiser, les membres des forces armées et de la police étant, comme nous en avons discuté, les seuls à pouvoir être exemptés, suivant les termes de la convention, de ces obligations et de ces prérogatives.

Nous notons aussi que, comme cela a été dit dans certaines interventions, il est important pour le gouvernement d'agir pour que ses organes prennent des mesures afin d'assurer la régularité et l'efficacité, qu'ils ne s'ingèrent pas dans l'organisation et l'autonomie des syndicats sous le prétexte d'assurer la régularité et l'efficacité de leur fonctionnement, c'est-à-dire toute intervention autre que découlant de l'obligation pour les syndicats de remettre des extraits ou rapports financiers. A cet égard, nous prions le gouvernement de transmettre à la commission d'experts un exemplaire du décret n° 5 ainsi que des informations sur son application dans la pratique afin que la commission d'experts puisse en faire un examen approprié, et tout particulièrement en ce qui concerne le droit des organisations d'employeurs et de travailleurs d'organiser leurs activités sans interférence de la part des autorités publiques.

S'agissant des allégations relatives à la question de la dissolution des syndicats, nous demandons au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les fondements et les circonstances concernant tous les cas de dissolution ainsi que des informations sur le rétablissement des syndicats suite aux décisions de la commission d'enquête ou des tribunaux administratifs.

Donc, en conclusion, nous considérons que les informations fournies par le gouvernement aujourd'hui sont utiles. Nous l'encourageons cependant à soumettre son rapport de 2019 accompagné d'informations détaillées, comme il a indiqué qu'il le ferait, et de fournir copie des documents demandés par la commission d'experts afin que les questions discutées soient davantage analysées.

Clairement, nous demandons au gouvernement de le faire avec un esprit constructif et de poursuivre ce dialogue constructif.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a rappelé que le respect des libertés civiles est un préalable essentiel de la liberté syndicale. La commission a noté avec préoccupation les allégations de restrictions imposées aux organisations de travailleurs en matière de création, d'affiliation et de fonctionnement.

Prenant en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement:

- **de prendre toutes les mesures appropriées afin de garantir que, quelle que soit l'affiliation syndicale, le droit à la liberté syndicale peut s'exercer dans des conditions normales, dans le respect des libertés civiles et dans un climat exempt de violence, de pressions et de menaces;**
- **de s'assurer qu'une procédure judiciaire régulière et en bonne et due forme est garantie aux organisations de travailleurs et d'employeurs et à leurs membres;**
- **de réviser la loi n° 4688 en concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives afin d'accorder à tous les travailleurs sans aucune distinction, y compris aux travailleurs du secteur public, la liberté syndicale conformément à la convention, en droit et dans la pratique;**
- **de réviser le décret présidentiel n° 5 pour exclure les organisations de travailleurs et d'employeurs de son champ d'application; et**
- **de s'assurer que la dissolution d'organisations syndicales est le résultat d'une décision de justice et que les droits de la défense et la régularité de la procédure sont pleinement garantis dans un système judiciaire indépendant.**

La commission prie le gouvernement de faire rapport à la commission d'experts sur les progrès accomplis s'agissant des recommandations précitées pour sa réunion de novembre 2019.

Représentant gouvernemental – Nous remercions les pays et les partenaires sociaux qui ont débattu de manière constructive de ce cas et ont pris acte des développements positifs et des progrès accomplis en Turquie concernant cette question. Nous continuerons à œuvrer avec nos partenaires sociaux aux niveaux national et international pour répondre à leurs préoccupations et informerons la commission d'experts, dans notre prochain rapport, de la suite donnée aux questions qu'elle a soulevées dans ses rapports.

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

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Le gouvernement de l'Uruguay, très serein et très confiant, se présente à cette instance aux fins de l'analyse du cas n° 2699. Avant toute chose, nous avons été ouverts au dialogue et à la négociation, nous le sommes et nous le serons, afin d'apporter les modifications adéquates, opportunes et raisonnables au système de négociation collective et de prévenir les conflits, conformément à notre réalité et à notre histoire, à la Constitution et à la législation de notre pays, ainsi qu'aux normes internationales, en réalisant les compromis nécessaires en vue d'accroître et d'améliorer la négociation collective et la prévention des conflits.

Nous résumerons notre présentation en sept points: en premier lieu, nous ferons quelques considérations générales sur la situation du pays; en deuxième lieu, nous présenterons l'historique de l'article 4 de la convention; en troisième lieu, nous parlerons de l'importance de la négociation historique dans le secteur privé; en quatrième lieu, nous nous pencherons en particulier sur la réalité de la loi uruguayenne remise en question (loi n° 18566 de 2009); en cinquième lieu nous parlerons de la décentralisation de la négociation tripartite; en sixième lieu, nous évoquerons l'importance du tripartisme en Uruguay, comme c'est le cas à l'OIT; et, en septième lieu, nous parlerons de la prévention des conflits et des conditions relatives à la paix sociale.

S'agissant du premier point, qui porte sur notre pays, nous considérons que chaque thème qui fait l'objet d'une analyse doit être étudié dans le cadre du pays concerné par les activités et les thèmes à l'examen. L'Uruguay est un pays qui, selon des institutions diverses et compétentes, occupe la première position en Amérique latine en ce qui concerne les points suivants: démocratie, état de droit, prospérité, inclusion sociale, progrès social, qualité de vie, faible niveau de corruption, indice de développement des technologies, taux de pénétration du large bande fixe par habitant, débit moyen de connexion et administration électronique. Le pays est deuxième s'agissant de la liberté de presse en Amérique latine et troisième pour ce qui est de la liberté économique. Ces données concernent principalement 2017 et 2018. C'est dans ce contexte national que les relations professionnelles se développent.

Notre pays connaît une croissance économique continue depuis seize ans pour la première fois de son histoire et a surmonté notamment les crises internationales de 2008 et de 2009. Cette situation a aussi un lien avec la négociation collective. C'est un pays où il reste à l'évidence encore beaucoup à faire, mais qui affiche des indicateurs généraux qui favorisent le développement de la négociation collective et des relations professionnelles. L'Uruguay est le quatrième pays au monde à avoir ratifié le plus de conventions internationales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à les appliquer.

Pendant les quatorze ans de mandat de notre gouvernement – qui est le tout premier de ce type dans l'histoire du pays –, la négociation collective a été étendue à tous les travailleurs et à toutes les entreprises du secteur privé, y compris, pour la première fois, aux travailleurs ruraux et aux travailleurs domestiques ou de maison rémunérés. Les fonctionnaires sont aussi concernés (police, autorités locales, pouvoir judiciaire, pouvoir électoral et cours d'appel). Cela s'est traduit, pendant ces quatorze années, par une hausse significative du salaire nominal moyen de 55 pour cent au-dessus des prix, ainsi que par une augmentation des départs à la retraite et des pensions dans notre pays.

Cela a conduit en outre une augmentation notable de la formalisation: ces quatorze années, le nombre d'entreprises inscrites à la sécurité sociale a presque doublé, et le nombre de travailleurs inscrits à la sécurité sociale et cotisant a progressé de 60 pour cent.

Cette situation a entraîné une augmentation des recettes, qui a généré une hausse de la consommation, une baisse considérable de la pauvreté et la quasi-éradication de la pauvreté extrême ou de la misère. Nous sommes fiers de pouvoir affirmer que l'Uruguay contribue déjà aujourd'hui à la réalisation de certains des programmes de développement durable à l'horizon 2030 et met tout en œuvre pour atteindre d'autres objectifs.

Il ressort d'une étude menée récemment par des consultants du Fonds monétaire international (FMI), intitulée *¿Más trabajo para hacer? Haciendo un balance de los mercados laborales latinoamericanos*, que la négociation collective couvrait environ 28 pour cent de travailleurs en 2000, avant l'entrée en exercice de notre gouvernement, contre 97 pour cent de travailleurs en 2005, et plus. De la même manière, l'étude montre que la négociation collective semble avoir eu des effets positifs sur l'emploi et le chômage, en ce sens qu'elle a permis d'instaurer la stabilité dans les relations professionnelles, de répondre aux demandes de manière ordonnée et de favoriser un cadre propice à la modernisation. Nous soulignons que cette étude n'a pas été réalisée par le gouvernement mais par une institution envers laquelle nous n'avons aucun engagement aujourd'hui, contrairement à la situation auparavant.

De plus, il ressort d'un rapport de 2018 récemment élaboré par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) que, grâce aux systèmes de négociation collective régissant l'établissement des salaires dans les différents secteurs, les inégalités ont tendance à diminuer tandis que de meilleurs résultats ont été obtenus en matière d'occupation, y compris pour ce qui concerne les groupes vulnérables.

Selon une autre étude indépendante réalisée par l'Université catholique, et non par l'Université d'Etat, il y avait plus de conflits en Uruguay lorsque les organes de négociation collective ne fonctionnaient pas, ou lorsqu'ils fonctionnaient mal, en comparaison avec la situation aujourd'hui, et ce depuis 2005, quand ces organes ont été rendus opérationnels et que la négociation collective a été élargie.

Par conséquent, il est nécessaire, dans un deuxième temps, d'analyser en particulier l'article 4 de la convention n° 98, qui est l'un des principaux éléments de la plainte. Nous avons lu le procès-verbal de 1949 concernant l'examen de l'article 4, lequel dispose que: «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 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.»

Dans cet article, on souligne qu'il faut tenir compte des conditions nationales et on précise «si nécessaire». Dans ce contexte, le représentant des Pays-Bas a signalé – par rapport à la formulation initiale du projet de convention n° 98, qui a été par la suite modifiée sur son initiative – que la norme était trop stricte et a donc suggéré d'ajouter «si nécessaire», afin de laisser aux gouvernements suffisamment de latitude pour décider s'ils devaient prendre des mesures appropriées.

Pour cette raison, nous sommes d'avis que le système de négociation collective qui régit les relations professionnelles en Uruguay respecte la convention dont il est question.

En Uruguay, deux modalités principales sont appliquées:

- a) la négociation bipartite ou bilatérale, qui concerne uniquement les représentants de travailleurs et les représentants d'employeurs et qui aboutit à la convention collective;
- b) la négociation tripartite au sein des conseils salariaux, fondés en 1943 – soit il y a soixante-seize ans de cela –, qui sont habilités à fixer le niveau des salaires minima par catégorie professionnelle et par branche d'activité et qui procèdent à l'ajustement des rémunérations. Sont parties à ce type de négociation trois délégués du gouvernement, deux représentants des travailleurs et deux représentants des employeurs.

La négociation tripartite dans les conseils salariaux est une modalité qui relève de la tradition. Elle est propre au pays et permet aussi de promouvoir, et non d'imposer, la négociation collective dans son ensemble.

Comme l'ont soutenu les Pays-Bas en 1949, il importe de laisser une marge de liberté aux gouvernements dans ce domaine.

En somme, nous comprenons que la loi remise en question est parfaitement alignée sur les dispositions de la convention avant 1943 et, dans la pratique, acceptée de manière pacifique par les employeurs et par tous les gouvernements des différents partis politiques qui se sont succédé au pouvoir durant soixante-six ans. Nous sommes interpellés par le fait que ces remises en question se fassent jour au moment où nous sommes appelés à gouverner pour la toute première fois dans l'histoire de notre pays. Toutefois, nous sommes disposés, et nous serons disposés, moyennant le dialogue et la négociation, à continuer de contribuer en examinant toutes les propositions de modification considérées comme étant appropriées en vue d'accroître et d'améliorer la négociation collective et la prévention des conflits. Nous en voulons pour preuve les diverses propositions que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a présentées pendant des années et, en particulier, en 2015, 2016, 2017 et 2018, dans le cadre des différents processus de consultation. Des accords tripartites ont été conclus avec la Chambre des industries, la Chambre de commerce et la Centrale syndicale PIT-CNT en mars 2015 et en mai 2016. Dans ce contexte, le gouvernement a proposé des solutions concernant tous les points soulevés par le Comité de la liberté syndicale dans son 356^e rapport de mars 2010 (paragr. 1389).

La négociation tripartite est appliquée dans le secteur privé en Uruguay depuis 1943, comme susmentionné, et l'on a toujours négocié, outre les salaires minima par catégorie, d'autres conditions de travail telles que le nombre de fonctionnaires, l'obligation de fonctions déterminées, les congés, les systèmes de recrutement, la création de postes de travail, les régimes d'assurance-chômage, les horaires, les conditions de travail, les régimes de sanctions et de recours contre les conditions de travail, entre autres. Cela a fonctionné quand les conseils salariaux étaient opérationnels de 1944 à 1968, et aussi de 1985 au début des années quatre-vingt-dix, et maintenant. Ces pratiques n'ont jamais été remises en question jusqu'à aujourd'hui. Qui plus est, les chambres patronales participaient et souscrivaient à ces pratiques.

Le point que les employeurs remettent en question n'a pas été établi par la loi de 2009, qui s'est limitée à consacrer dans le droit positif la pratique nationale en vigueur depuis 1943. La loi prévoit expressément ce qui suit: «Les conseils salariaux pourront également établir des conditions de travail telles que convenues par les délégués des employeurs et ceux des travailleurs». Il nous semble donc contradictoire que le problème se pose.

Durant ce cycle de négociation des conseils salariaux, qui trouve son point d'orgue actuellement, et lors duquel 231 unités de négociation ont été opérationnelles, on a éga-

lement conduit des négociations sur les conditions de travail. A titre d'exemple, on a négocié des dispositions relatives à la paix et à la prévention des conflits dans 80 pour cent des cas; au genre dans 74 pour cent des cas; au multipartisme dans 57 pour cent des cas; au régime de soins dans 44 pour cent des cas; et ainsi de suite. Il en va de même pour la négociation des rémunérations supérieures aux seuils minima, qui constitue une pratique traditionnelle depuis 1943 et dans le cadre de laquelle diverses solutions sont proposées. C'est seulement quand un conseil salarial n'existe pas pour un secteur donné ou quand il est dans l'incapacité de prendre une décision que le pouvoir exécutif formule une décision par décret. Ce cas de figure est absolument exceptionnel et, durant ce cycle de négociations où 231 unités de négociation étaient opérationnelles, le pouvoir exécutif a élaboré un décret pour seulement huit cas, soit 3 pour cent du total des cas.

Que s'est-il passé quand la négociation collective n'était pas mise en valeur? Les travailleurs et les entreprises n'étaient ni couverts ni protégés, sauf pour seulement 10 ou 20 pour cent du total des travailleurs et des entreprises. C'est pourquoi il est nécessaire de promouvoir la négociation collective, afin d'offrir des conditions plus stables aux entreprises ainsi que des garanties juridiques, dans le souci de répondre aux besoins particuliers des entreprises, d'organiser des cadres de négociation et de procéder à la classification des activités, en recourant également au tripartisme, mais pas par décision du gouvernement.

La loi uruguayenne de 2009 remise en question donne la priorité à la négociation bilatérale plutôt qu'à la négociation tripartite, conformément à son article 12, qui dispose clairement ce qui suit: «Il ne sera pas nécessaire de convoquer les conseils salariaux pour les activités ou les secteurs au sein desquels une convention collective, dûment conclue par les organisations représentatives, est en vigueur.» En outre, aux termes de son article 15: «Les parties pourront mener des négociations par branche ou par secteur d'activité, par entreprise ou par établissement, ou selon tout autre niveau estimé pertinent.» Telle est la pratique appliquée dans notre pays.

Il est possible de mener des négociations dans d'autres instances et de présenter simplement un accord pour qu'il soit statué ou voté, ou bien simplement pour qu'il soit enregistré et publié sans intervention du pouvoir exécutif. La plupart des propositions sont adoptées et celles-ci peuvent concerner uniquement les représentants d'employeurs et de travailleurs. C'est le cas, par exemple, lorsque des accords sont négociés indépendamment des lignes directrices. Les lignes directrices données par le pouvoir exécutif ne sont pas contraignantes et, lors des cycles de négociation, le nombre de décisions adoptées majoritairement avec le vote contraire ou l'abstention du pouvoir exécutif a augmenté, ce qui témoigne une fois de plus de l'autonomie des parties.

Que s'est-il passé pendant ce dernier cycle qui arrive à son terme? Sur 231 groupes, seul un groupe doit encore parvenir à une conclusion, dont la signature aura lieu sans doute lundi prochain. Quels en sont les résultats? Quarante-vingt-cinq pour cent d'accords bipartites et tripartites, c'est-à-dire que, dans 85 pour cent des cas, les travailleurs et les employeurs sont tombés sur un accord. Comme nous l'avons dit précédemment, nous avons eu à élaborer seulement huit décrets. Le fonctionnement des conseils salariaux est particulièrement intense, permanent et démocratique. En général, ces conseils sont opérationnels en moyenne pendant quatre mois.

Le tripartisme fait partie de l'histoire et de l'essence de l'Uruguay, comme c'est le cas pour l'OIT, non seulement concernant la négociation collective, mais aussi l'accord-cadre sur le travail que nous avons approuvé il y a deux ans. A cet égard, nous espérons réaliser ces prochains jours le plus grand investissement de l'histoire de l'Uruguay. Cet accord a été conclu avec les chambres des entreprises du

secteur de la métallurgie et de la construction, les syndicats respectifs, la centrale syndicale, la société d'investissement et le gouvernement. C'est ainsi que nous travaillons en Uruguay, mais nous travaillons ainsi afin d'élaborer des réformes et de gérer quotidiennement les questions de sécurité sociale et de santé, de formation professionnelle, et afin d'élaborer des projets et des lois. Des employeurs et des travailleurs, ainsi que des retraités et des bénéficiaires, selon le cas, participent à la gestion de ces systèmes importants de protection sociale.

Enfin, concernant la prévention des conflits et les dispositions relatives à la paix, ainsi que l'occupation des lieux de travail, ces éléments sont reconnus par le Comité de la liberté syndicale, par exemple dans son 356^e rapport de mars 2010, et par l'Uruguay par l'intermédiaire de la Faculté du droit du travail de l'Université de la République. Nous soulignons que dans le cadre du cycle actuel de négociations, qui est sur le point d'être mené à bien, on a signé dans 80 pour cent des cas des accords qui comportent notamment des dispositions relatives à la prévention des conflits et à la paix, auxquels viennent s'ajouter les accords qui sont déjà en vigueur et qui ont été conclus précédemment.

Notre pays a ratifié le droit de grève, en vertu de l'article 57 de la Constitution de la République, et nous avons ratifié et nous défendons également les droits des entreprises et des employeurs. Le gouvernement met tout en œuvre pour formuler des propositions, et nous soulignons en particulier celles élaborées en septembre 2016 et en mars 2017, avec ratification en mai 2018. Ces propositions n'ont pas été accueillies favorablement par les chambres d'entreprises. Nous pouvons dire qu'un accord a été annoncé publiquement par les présidents d'alors de la Chambre des industries, de la Chambre de commerce, du syndicat PIT-CNT, lors d'une mission officielle du Président de la République en Allemagne et en Russie. Cet accord a été par la suite rejeté par décision des syndicats. Il y a eu un autre préaccord ici à Genève, en 2011, qui n'a ensuite pas été ratifié par les travailleurs. Notre législation n'interdit ni n'encourage les occupations; il s'agit de situations exceptionnelles où il faut sans aucun doute protéger la liberté de travail et la direction des entreprises. En Uruguay, cela se concrétise moyennant un procès rapide d'une durée de trois jours conduit par le pouvoir judiciaire.

Ces derniers jours, des cas ont appelé l'attention, à raison, mais nous sommes absolument sereins quant au fait que c'est le gouvernement lui-même qui s'est exprimé publiquement, contrairement à eux. Par exemple, dans le cas d'une entreprise ayant fait l'objet d'une décision judiciaire interdisant une occupation avec un contrôle des travailleurs désigné, le ministère du Travail s'était prononcé un mois avant le pouvoir judiciaire contre cette décision.

Pour conclure, nous remercions ceux et celles qui nous ont prêté une oreille si attentive. Nous réaffirmons la position du gouvernement de l'Uruguay. En effet, nous avons été ouverts au dialogue et à la négociation, nous le sommes et nous le serons, afin d'apporter les modifications adéquates, opportunes et raisonnables au système de négociation collective et de prévenir les conflits, conformément à notre réalité et à notre histoire, à la Constitution et à la législation de notre pays, ainsi qu'aux normes internationales, en réalisant les compromis nécessaires en vue d'accroître et d'améliorer la négociation collective et la prévention des conflits.

Membres employeurs – Nous souhaitons remercier le représentant du gouvernement de l'Uruguay d'être présent parmi nous ainsi que le reste de la délégation. Nous avons écouté attentivement son intervention et nous le remercions pour ses explications. Ce sujet n'est pas sans importance et porte sur une question de législation que la Commission de la Conférence avait déjà analysée en 2010 et à propos de

laquelle la commission d'experts avait formulé des observations en 2010, 2011, 2012, 2015 et 2018, précisément concernant la convention en question. Il s'agit d'une convention fondamentale qui nous intéresse tout particulièrement lorsque nous constatons que la législation nationale n'est pas conforme à l'examen des organes de contrôle de cette maison. En outre, c'est précisément dans le cadre du Comité de la liberté syndicale, comme l'a indiqué le ministre, que nous avons eu la possibilité d'examiner cette situation par le biais du cas n° 2699, qui fait encore l'objet d'un suivi. Deux organes de contrôle régulier, auxquels vient s'ajouter le Comité de la liberté syndicale, appellent le gouvernement de l'Uruguay à donner suite à nos différentes observations et recommandations.

En 2010, plusieurs questions ont été abordées, mais les conclusions ont mentionné textuellement ce qui suit. Il avait été apprécié que la Conférence ait poursuivi les négociations tripartites sur les thèmes en question et, en outre, il avait été annoncé qu'une mission se rendrait en Uruguay en août 2011 afin de constater les progrès concrets qui pourraient être réalisés en la matière; enfin, la commission avait exprimé l'espoir que, dans le but de rendre la législation pleinement conforme à la convention, les mesures nécessaires soient prises sans délai en vue d'élaborer un projet de loi qui tienne compte des observations formulées par les organes de contrôle.

Demandées sans délai en 2010, nous sommes en 2019 et les informations contenues dans le rapport actuel de la commission d'experts sont à nouveau exactement les mêmes. De fait, il ne s'agit pas d'une affaire qui est le fruit d'un caprice, mais d'une affaire vieille de dix ans qui n'a pas été résolue. Pour cette raison, nous souhaitons, en toute amabilité, aborder certains des points en question.

Le Comité de la liberté syndicale, dans le paragraphe 1389 de son 356^e rapport de mars 2010, a procédé à une analyse détaillée d'une série de points. Si, pour certains, des progrès ont été constatés, la situation est restée inchangée pour d'autres.

Un premier point concerne l'article 4 de la loi n° 18566, qui porte sur le droit d'obtenir des informations dans le cadre du processus de négociation collective. Le comité a saisi cette occasion pour mentionner certains éléments, que je ne vais pas répéter. Toutefois, en tant qu'employeurs, nous considérons que seuls les syndicats ayant la personnalité juridique peuvent demander de recevoir des informations. Le comité indique en effet que tous les syndicats sont concernés, qu'ils jouissent ou non de la personnalité juridique, étant donné que la nouvelle loi, susceptible d'être élaborée, devra déterminer quel type d'information pourra être sollicitée par l'organisation syndicale, selon la nécessité et l'importance.

Pourquoi mentionnons-nous cela? Parce que dans le cadre d'une négociation conduite par branche d'activité, qui est menée en priorité en Uruguay, il existe trois niveaux, comme l'a expliqué le gouvernement à d'autres occasions. Toutefois, si l'on procède de préférence et presque exclusivement par branche d'activité, comme l'a indiqué précédemment le ministre, il faut se limiter précisément aux informations de base et non solliciter des informations détaillées en fonction des entreprises. C'est sur ce point que les employeurs uruguayens soulèvent une préoccupation raisonnable et justifiable. Pour quelle raison? Parce que les négociations ont lieu dans le cadre de ce que l'on appelle en Uruguay les «conseils salariaux» et que c'est précisément dans ce cadre que, si des informations précises et détaillées sont données concernant des entreprises qui évoluent dans un environnement concurrentiel, qui domine dans la libre entreprise, alors celles-ci s'exposent à un risque. D'où notre remise en question.

Un deuxième point a trait aux compétences du Conseil supérieur tripartite, qui est l'organe suprême de gouvernance des relations professionnelles dans le secteur privé,

précisément en matière de négociation collective. Il s'agit de l'article 10, alinéa *d*), au sujet duquel les organes de contrôle ont aussi exprimé leur avis. Ils ont demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires, y compris la modification de la législation en vigueur, pour que le niveau de négociation collective soit établi par les parties et qu'il ne fasse pas l'objet d'un vote dans une entité tripartite. Nous avons clairement demandé que le gouvernement n'intervienne pas dans les négociations par l'intermédiaire de l'organe suprême qu'est le conseil supérieur.

Toujours en ce qui concerne la question des compétences, qui fait l'objet du troisième point portant sur l'article 12 de la loi en question, le Comité de la liberté syndicale a formulé des avis. Toutefois, dans le cadre d'une assistance fournie en 2017, le Bureau a également élaboré une série d'observations. Nous ne comprenons pas que le ministère du Travail campe sur ses positions, en soutenant ce qui suit:

«La loi, telle que formulée actuellement, ne porte pas atteinte à la liberté de négociation ni aux principes consacrés par l'OIT en la matière, c'est pourquoi il n'y a aucune raison de la supprimer. Par ailleurs, en supprimant une telle possibilité, l'éventail d'options dont les acteurs disposent pour prendre des décisions serait considérablement limité. Ils auraient moins d'éléments pour mener des échanges, qui concerneraient seulement les cas relatifs aux salaires minima, compte tenu de la baisse du nombre d'instruments pour mener des négociations.»

Or je tiens à dire de manière respectueuse au gouvernement de l'Uruguay qu'il s'agit uniquement de la question du salaire minimum. Le gouvernement de l'Uruguay a ratifié la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, notamment en ce qui concerne les pays en développement. En particulier, c'est dans ce contexte qu'une intervention tripartite peut avoir lieu, et non ailleurs. Ailleurs, c'est la volonté bipartite entre les employeurs et les travailleurs qui prévaut, comme décidé. Le fait d'aller au-delà, pratique qui relève probablement de la tradition uruguayenne, n'est pas compatible avec l'esprit de la convention n° 98 et, en particulier, avec son article 4 cité par le ministre. Ce point soulève nos préoccupations car maintenir cet article suppose de continuer de s'immiscer de manière inappropriée dans la fixation des salaires. Les conseils salariaux se sont transformés, dans la pratique, en une sorte d'instance d'arbitrage obligatoire, où les délégués du pouvoir exécutif identifient et définissent les éléments directeurs de la négociation.

Dans les faits, la convocation systématique et réglementée des conseils salariaux a montré que la négociation tripartite a empiété sur l'espace de la négociation bipartite, libre et volontaire.

La priorité clairement donnée par la loi à la négociation tripartite s'est traduite, dans la pratique, par la quasi-disparition de la négociation bipartite, au motif qu'il s'agit de petites entreprises, raison pour laquelle il est nécessaire de conduire des négociations par branche.

De fait, nous sommes particulièrement inquiets pour trois raisons: premièrement, le ministère est l'organe qui fixe à chaque cycle les éléments directeurs de la négociation; deuxièmement, le mouvement syndical s'est retrouvé, précisément en raison du rôle assumé par le ministre, dans un espace où toutes ses positions générales sont encadrées; et, troisièmement, des propositions concernant les conditions de travail ont été formulées, alors que, comme je l'ai mentionné précédemment, elles ne relèvent pas du tripartisme. Pour ces raisons, nous sommes extrêmement préoccupés par ce sujet et nous considérons qu'il est absolument nécessaire de modifier la législation en la matière.

S'agissant de l'article 14 de la loi, qui concerne les participants à la négociation collective, les organes de contrôle ont aussi apporté des précisions de fond, tout comme le Bureau qui, dans son rapport d'assistance technique, fait une

observation à laquelle nous ne souscrivons pas en tant qu'employeurs. Nous pensons que c'est une erreur que de soutenir que la position des employeurs pourrait introduire un changement considérable dans le système uruguayen en matière de relations collectives du travail, alors qu'il s'agit en réalité de retourner à la situation antérieure à l'adoption de la loi dont il est ici question.

Depuis 1966, les dispositions législatives relatives aux congés, étendues à l'unanimité à toutes les conventions collectives, prévoyaient la possibilité que, en l'absence d'une organisation syndicale, les travailleurs soient représentés par des délégués élus à cet effet.

Enfin, je souhaite mentionner la question du maintien en vigueur des conventions collectives (ultra-activité), qui fait l'objet de l'article 17, deuxième paragraphe, de la loi. A cet égard, le comité a rappelé que la durée des conventions collectives était une question relevant au premier chef des parties concernées – je me réfère aux propos du Comité de la liberté syndicale. Toutefois, si une action gouvernementale était envisagée, toute modification devrait refléter un accord tripartite.

Dans ces conditions, et étant donné que les organisations plaignantes avaient exprimé leur désaccord avec l'idée qu'une convention puisse rester automatiquement en vigueur (ultra-activité), le comité avait invité le gouvernement à discuter avec les partenaires sociaux de la modification de la législation en vue d'une solution acceptable pour les deux parties.

C'est pourquoi les employeurs revendiquent la règle de la durée des conventions collectives. Celles-ci n'ont pas une durée indéfinie, elles ont une échéance et, comme tout contrat, elles sont caduques une fois arrivées à terme. En outre, ce sont les parties, et non des tiers, qui décident de la marche à suivre et de la prorogation des conventions. La détermination d'une échéance est l'un des éléments fondamentaux de toute convention collective. Ce qui est inapproprié ou inacceptable c'est que la loi mentionnée régit cette question. La règle suivante devrait être appliquée: une fois la convention collective arrivée à terme, ses dispositions deviennent caduques et les parties sont libres de négocier une nouvelle convention collective.

Nous considérons que ce dernier élément, ce dernier paragraphe que nous avons mentionné, doit être inscrit comme principe régissant la pratique.

Enfin, il y a des points de la loi susmentionnée qui portent sur le thème de la grève ou des piquets de grève. En tant que membres du groupe des employeurs, nous considérons que ce sujet ne figure ni dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ni dans la convention n° 98. Pour cette raison, nous ne ferons pas référence à ce sujet, mais nous tenons à appeler l'attention sur le fait que l'on a abrogé une loi en vertu de laquelle l'occupation des entreprises génère d'énormes difficultés dans le monde des entreprises et, en particulier, pour les employeurs uruguayens.

Pour ces raisons, nous invitons cordialement le gouvernement à se pencher sur ce sujet, dans le projet de loi qu'il présentera éventuellement pour examen au Parlement.

Voici, dans les grandes lignes, les thèmes généraux qui nous concernent. Nous invitons cordialement le gouvernement de l'Uruguay à envisager sérieusement de présenter au Congrès ou au Parlement une réforme législative concernant les thèmes que nous avons mentionnés.

Membres travailleurs – Tout d'abord, nous remercions le représentant du gouvernement de l'Uruguay pour les nombreuses informations fournies sur cette affaire, sur ce qui est fait et sur ce qui se passe en Uruguay. Nous examinons ici l'application de la convention par l'Uruguay. Depuis que le pays a ratifié cette convention en 1954, la commission d'experts a formulé des observations à dix reprises concernant son application dans la loi et dans la pratique,

mais c'est la première fois que la Commission de la Conférence procède à l'analyse de ce cas.

La protection, dans la loi et dans la pratique, du droit d'organisation et de négociation collective constitue l'un des piliers fondamentaux des conventions de l'OIT et de l'ensemble du système normatif. De plus, dans un pays avec une histoire comme celle de l'Uruguay, il est fondamental que le gouvernement supervise de manière juste et équilibrée des questions fondamentales afférentes aux salaires et aux conditions de travail, entre autres, en faveur du dialogue et de la politique de production.

En tant que représentants des travailleurs, nous reconnaissons l'importance du dialogue tripartite et du dialogue bipartite menés de bonne foi, comme fondement de l'équilibre du pouvoir entre les employeurs et les travailleurs. Nous affirmons une nouvelle fois qu'il est crucial de maintenir cet équilibre afin de protéger les droits et les intérêts des travailleurs et de l'économie en général. La négociation collective est un instrument indispensable à l'édification d'une société plus juste et plus équitable et, à cet égard, l'Uruguay affiche des chiffres encourageants en comparaison avec d'autres pays de la région et d'autres régions équivalentes.

En Uruguay, le taux de syndicalisation est élevé, en ce sens que 30 pour cent des travailleurs sont syndiqués et que plus de 90 pour cent des travailleurs sont couverts par la négociation collective, comme nous l'avons entendu. Cette situation est comparable à celle observée dans certains des pays les plus avancés d'Europe continentale. Lorsque la négociation collective a été rétablie, par l'intermédiaire des conseils salariaux en 2004, l'Uruguay a connu des changements sociaux et économiques: le taux de pauvreté a baissé de 39 pour cent à 10 pour cent de la population; la croissance du salaire réel a progressé de plus de 55 pour cent; le taux de chômage a aussi diminué pour atteindre 7 pour cent et, comme nous l'avons entendu, l'économie informelle a considérablement reculé. Il est évident que ces indicateurs économiques sont largement supérieurs à ceux de la période 1992-2004, quand le gouvernement de l'époque avait cessé de convoquer les conseils salariaux, en limitant la négociation au niveau des entreprises.

Pour les travailleurs, les résultats concrets qui découlent de la négociation collective en Uruguay sont encourageants. Les statistiques et les faits illustrent le bon fonctionnement de la négociation collective dans la pratique et ses effets considérables sur les conditions de travail. C'est grâce à la négociation collective que l'organisation syndicale et la représentation syndicale revêtent de l'importance pour les travailleurs. Nous observons que cela a été possible parce que le gouvernement de l'Uruguay a mis un point d'honneur à établir des institutions chargées de la négociation collective qui soient solides. Nous devons veiller à ce que ce système ayant fait ses preuves continue de fonctionner, dès lors que toute mesure significative visant à apporter un changement pourrait en déstabiliser le fonctionnement. En effet, la disparition de l'une des composantes du système pourrait conduire à sa perte un modèle qui est actuellement efficace.

Il est clair que les partenaires sociaux jouissent d'une autonomie totale en vue de mener des négociations collectives libres et volontaires, afin d'améliorer les salaires et les conditions de travail. De fait, la négociation collective a précisément cela pour objet, à savoir d'établir de meilleures conditions pour les travailleurs et de garantir l'autonomie.

En Uruguay, il existe des institutions tripartites bien établies, à l'instar des conseils salariaux. En tant que travailleurs, nous sommes partisans du dialogue tripartite, dans le cadre duquel a lieu la fixation des salaires, conformément aux dispositions de la convention n° 131. En effet, le gouvernement de l'Uruguay a ratifié cette convention dont

l'article 4 dispose que des consultations tripartites doivent être engagées en vue de fixer les salaires minima.

Nous prenons note des commentaires que le gouvernement a adressés à la commission d'experts, indiquant que la négociation collective bipartite a la préséance sur les conseils salariaux. Il convient d'observer que les conseils salariaux ne peuvent même pas être convoqués lorsqu'un accord collectif bipartite existe. La priorité donnée aux conventions collectives qui établissent des dispositifs de protection et définissent de meilleures conditions pour les travailleurs, par rapport à celles définies dans d'autres instances, doit être considérée comme une mesure importante visant à promouvoir la négociation collective. En même temps, nous prenons note du fait que les organisations d'employeurs ont exprimé leur préoccupation quant aux conseils salariaux et à l'autonomie des partenaires sociaux dans le cas n° 2699 présenté au Comité de la liberté syndicale. En outre, nous prenons bonne note du fait que le gouvernement a répondu de manière satisfaisante à ces préoccupations en proposant diverses modifications législatives qui font actuellement l'objet d'un examen au niveau national.

Les travailleurs observent que, pour la commission d'experts, plusieurs modifications de la loi n° 18566 respectent les obligations énoncées dans l'article 4 de la convention visant à promouvoir la négociation collective libre et volontaire. Nous nous félicitons du fait que le gouvernement ait déjà pris des mesures pour lever les préoccupations des employeurs en examinant au niveau national le cas présenté devant le Comité de la liberté syndicale. Cela témoigne de l'importance accordée aux normes de l'OIT et au système de contrôle, et, de fait, nous nous associons à la commission d'experts afin de noter avec satisfaction que les organisations les plus représentatives ont tiré parti des consultations tripartites et du dialogue social pour examiner les modifications. Nous nourrissons l'espoir que le gouvernement continuera de veiller à ce que des consultations complètes et franches soient menées concernant toutes les questions pertinentes relatives à la promotion de la négociation collective. Le Comité de la liberté syndicale a indiqué clairement qu'il était essentiel, avant de présenter des projets de loi ayant des effets sur la négociation collective ou sur les conditions d'emploi, d'organiser des consultations complètes et détaillées avec les organisations de travailleurs et celles d'employeurs. Cependant, comme nous l'avons mentionné précédemment, il importe que les changements apportés au système de négociation collective soient le fruit d'un consensus tripartite. En outre, tout changement doit être réalisé en poursuivant l'objectif d'améliorer toujours plus la protection des travailleurs au moyen de la négociation collective dans la pratique. Par conséquent, nous espérons que le gouvernement prêterait une oreille attentive aux propos de toutes les parties concernées, afin d'améliorer le recours à la négociation collective. Nous pensons qu'il est particulièrement important que, tout au long de ce processus, le gouvernement continue d'informer la commission d'experts des progrès accomplis dans le cadre des consultations.

Environ 100 000 entreprises privées et un million de travailleurs sont représentés par leurs délégués respectifs, par l'intermédiaire des chambres et des syndicats, dans le cadre de la négociation collective en Uruguay. Il y a lieu de signaler que la catégorie des travailleuses domestiques est aussi concernée par la négociation collective depuis une décennie. Cela a favorisé, durant cette période, l'augmentation du salaire de ces travailleuses ainsi que leur inscription et leur formalisation au sein de la Banque de prévoyance sociale. Une autre catégorie qui participe aux négociations, au niveau des conseils salariaux, est celle des travailleurs ruraux. Pour nous, cela revêt une grande importance, en particulier compte tenu des difficultés rencontrées par ces travailleurs, qui découlent et dérivent d'un

faible pouvoir de négociation et de l'absence de cadres propices au dialogue social.

Enfin, les données et les chiffres présentés ici montrent que le système de négociation collective appliqué en Uruguay a favorisé le dialogue social, la coopération entre les partenaires, la stabilité, la cohésion sociale, et a encouragé une répartition plus juste des richesses. La négociation collective en Uruguay se présente comme un modèle fondé sur des droits, qui a permis aux travailleurs syndiqués, au moyen de la négociation collective, de concrétiser la croissance économique, en termes de meilleure distribution, comme le montrent tous les indicateurs.

Membre travailleur, Uruguay – Nous serons absolument sincères, parce que sinon nous donnerions l'impression de dissimuler quelque chose au rassemblement de ce *demos* du monde du travail. Si nous nous penchons sur certaines situations vécues par des mouvements syndicaux persécutés, où non seulement l'exercice de la liberté syndicale est mis en danger, mais aussi la vie de nos camarades qui ont décidé de dédier toute leur vie au combat en faveur des droits des travailleurs, nous pouvons voir comment ils sont quotidiennement mis à mal, dans des situations où les droits de l'homme les plus élémentaires sont violés. Pour être honnête, il me semble immoral de remettre en question le système régissant les relations professionnelles et la négociation collective, que les Uruguayens ont adopté de manière démocratique.

Du point de vue des valeurs universelles, je tiens à dire qu'il ne s'agit pas seulement d'une question de classe. En effet, si les représentants des employeurs se trouvaient dans les conditions dont nous avons été informés ici, à l'instar par exemple du mouvement syndical colombien, nous nous serions également exprimés ouvertement pour défendre les droits de l'homme.

Je vais développer quatre hypothèses du point de vue des travailleurs uruguayens. Premièrement, la négociation collective en Uruguay a une longue histoire. L'âge d'or de la négociation collective coïncide avec les périodes de renforcement de la démocratie dans notre pays, et, au contraire, l'absence de négociation collective coïncide avec des restrictions de type autoritaire appliquées au cours de la longue histoire de la négociation collective. Deuxièmement, je souhaite signaler que, dans cette longue histoire, certains des éléments qui composent ce que nous appelons dans notre dialecte, dans la langue des travailleurs, la *queja empresarial* (plainte des entreprises) avaient, à d'autres moments de l'histoire de la négociation collective dans notre pays, beaucoup plus d'épaisseur que les éléments présentés aujourd'hui. Troisièmement, je parlerai de l'association qui existe entre un ensemble d'indicateurs de développement humain en général, s'agissant des capacités de production des travailleurs et des niveaux d'emploi, qui illustrent également une association entre la négociation collective et le niveau de vie de la majorité des habitants de notre pays. Quatrièmement, si des observations sont formulées quant à la situation, observations qui sont dans une certaine mesure pénalisantes, c'est parce qu'il nous est reproché d'avoir des standards de négociation collective supérieurs à la moyenne générale. Voici donc les quatre hypothèses que nous allons développer.

Premièrement, nous parlerons de la corrélation qui existe entre le développement de la négociation collective et le renforcement de la démocratie, ainsi que de la longue tradition de la négociation collective. Comme nous l'avons déjà mentionné, la loi sur les conseils salariaux, qui met en place de nouvelles formes de négociation de type tripartite dans notre pays, remonte à 1943. Il y a eu un développement important des négociations professionnelles, à la lumière desquelles les partenaires sociaux se sont constitués non seulement s'agissant des travailleurs, mais aussi au sein des chambres d'entreprises, à partir de la négociation

collective effectuée par branche d'activité, établie conformément à la loi de 1943. Toutefois, cette situation s'est enlisée en 1968 avec la montée d'un régime autoritaire, puis la dictature fasciste, marquant la suspension des conseils salariaux.

Je souhaite signaler, et cela est très important pour que le groupe des délégués le souligne, qu'une fois la démocratie reconquise, entre 1985 et 1992, sous le gouvernement de Julio María Sanguinetti, en particulier, mais aussi en partie au début du gouvernement de Lacalle, les conseils salariaux étaient opérationnels mais *sui generis*, de manière différente des conseils établis en vertu de la loi de 1943. Par exemple, le vote des délégués des travailleurs et des délégués des employeurs se déroulait dans les lieux de travail et, dans ce cas, le critère relatif à l'organisation la plus représentative était appliqué. Toutefois, entre 1985 et 1990, la négociation tripartite était mise en œuvre mais, là où des éléments directeurs étaient établis, le pouvoir exécutif définissait les critères et les formes applicables à la convention collective. Ce point est crucial, en ce sens qu'il ouvrait la voie à une centralisation autoritaire. Si l'accord signé par les partenaires de manière libre et volontaire dépassait les éléments directeurs en question, le pouvoir exécutif ne procédait à aucune homologation. Par conséquent, l'accord conclu au niveau privé, entre une chambre d'entreprise et les travailleurs représentés par leur syndicat, n'avait aucun effet *erga omnes*, c'est-à-dire qu'il ne valait pas pour toutes les branches d'activité.

Durant cette période, il n'y avait pas de *queja empresarial* (plainte des entreprises), ce qui s'est transformé, à mon avis, en mécanismes de concurrence déloyale du point de vue des entreprises. Pendant les années quatre-vingt-dix, sous prétexte de conduire une forme de négociation libre et volontaire, on a pratiquement éliminé et corrompu la négociation collective au moyen de politiques de caractère néolibéral, qui ont dérégulé l'économie, entraîné la libéralisation incontrôlée des échanges et permis le remplacement des travailleurs permanents par des entreprises unipersonnelles. En outre, les entreprises offrant une main-d'œuvre temporaire se sont multipliées, et à peine plus de 20 pour cent de la totalité des travailleurs jouissaient effectivement du droit de négociation collective.

Comme cela a été dit, un système de négociation collective existe depuis 2005 et s'articule autour de deux modalités complémentaires. On peut parvenir à un accord collectif par branche d'activité au niveau bipartite, comme on peut conduire des négociations dans le cadre tripartite des conseils salariaux. Rien n'empêche qu'il y ait un accord bipartite, comme rien n'empêche qu'il y ait, en plus, des accords par entreprises, étant donné que les niveaux de négociation sont établis par les acteurs. D'une certaine manière, cela permet d'assurer que le salaire réel ne diminue pas, car la hausse du salaire des travailleurs est garantie de trois façons: moyennant une convention collective et bipartite, moyennant une décision du conseil salarial compétent, par accord ou par vote, ou, à défaut, moyennant un décret du pouvoir exécutif. Or il s'agissait de la pratique appliquée déjà dans les années quatre-vingt-cinq et quatre-vingt-dix, période pendant laquelle les employeurs n'avaient présenté aucune sorte de plainte.

Il est vrai que tout accord sur les conditions de travail ne peut exister qu'en présence d'un accord entre les travailleurs et les employeurs, et l'Etat ne peut décider par lui-même des changements à apporter aux conditions de travail. Il est vrai que, pour chaque négociation effectuée au sein d'un conseil salarial, par branche d'activité, des milliers de négociations sont menées au niveau de l'entreprise. Le niveau de dialogue social et de négociation collective en Uruguay est particulièrement élevé.

Nous avons effectivement demandé que la loi relative à la négociation collective reconnaisse le droit à obtenir des informations. De quel type d'informations parlons-nous?

Sont-ce ces informations qui permettent d'espionner les activités professionnelles? Absolument pas. Il s'agit des informations nécessaires pour savoir quelle est la performance économique d'une branche d'activité et pour négocier de bonne foi, en ayant toutes les informations sur la table. Nous parlons des informations par branche d'activité, différentes de celles par niveau d'entreprise, qui sont nécessaires pour conclure un accord en matière d'organisation du travail ou de productivité. Nous sommes absolument disposés à respecter la confidentialité, tel que demandé par l'autre partie, et d'agir de manière responsable.

S'agissant de l'ultra-activité, nous ne rencontrons généralement pas de problème avec les chambres d'entreprises. A titre d'exemple, dans le secteur de la métallurgie du pays, la chambre des entreprises métallurgiques et nos syndicats sont convenus que le 14 mars est un jour férié payé. Cette décision est gravée dans le marbre.

De fait, si la convention collective établit une prestation avantageuse, celle-ci dure seulement lorsque la convention collective est en vigueur, soit en général pendant deux ou trois ans, ce qui est parfaitement faisable.

Je pense aussi qu'il y a un lien entre la négociation collective et la démocratie, puisque, en l'absence de négociation collective, 40 à 60 pour cent de la population active a subi des restrictions en matière d'emploi. Aujourd'hui, nous affichons des niveaux d'emploi élevés et des niveaux de hausse du salaire, de formalité, de sécurité sociale et de travail décent importants. S'en prendre à ce système de négociation collective, c'est s'en prendre à la vie des gens.

Indépendamment des opinions que nous avons formulées, comme toujours, je conclus en affirmant que notre syndicat est disposé à participer à toutes les discussions nécessaires en vue d'améliorer le système de négociation collective de notre pays.

Membre employeur, Uruguay – Nous allons parler de la plainte qui avait été présentée, en temps voulu, par la Chambre nationale de commerce et des services de l'Uruguay et par la Chambre des industries de l'Uruguay, en tant qu'organisations d'employeurs les plus représentatives, ainsi que par l'Organisation internationale des employeurs (OIE), concernant la loi relative à la négociation collective en Uruguay et le fait qu'elle ne respecte pas la convention.

Il a déjà été dit que ce cas a été présenté en 2009. A cet égard, plusieurs décisions ont été prononcées par les organes de contrôle, tels que la Commission de l'application des normes, au sein de laquelle ce cas a été traité en 2010, qui est composée d'acteurs tripartites et garantit donc une vision en ce sens dans les observations formulées, ainsi que le Comité de la liberté syndicale, qui se compose de la même manière et prévoit les mêmes garanties pour tous les partenaires sociaux. Si nous ajoutons à cela les décisions de la commission d'experts, organe technique et indépendant, nous pouvons être sûrs que la loi uruguayenne ne respecte pas intégralement cette convention, qui est essentielle et fondamentale dans cette enceinte.

Par conséquent, cette plainte n'est pas le fruit d'un caprice des entreprises, mais obéit au principe selon lequel notre pays doit appliquer la convention qu'il a ratifiée à titre volontaire et assumer les obligations correspondantes, afin de mettre en conformité notre législation et notre pratique avec les dispositions de cette convention. Nous n'allons donc pas passer en revue tout le système collectif régissant les relations professionnelles en Uruguay, mais nous mentionnons simplement la loi relative à la négociation collective que notre pays a adoptée en 2008 et qui ne respecte pas la convention. L'idée, et nous remercions le gouvernement uruguayen pour les informations qu'il a présentées aujourd'hui à cette commission, est d'améliorer notre système législatif ainsi que la pratique de la négociation collective dans notre pays. C'est pourquoi nous voulons insister sur ce point.

A ce jour, ce cas a été examiné pendant de nombreuses années par les systèmes de contrôle, et le gouvernement uruguayen n'a pas été en mesure de présenter un projet de loi qui vienne supplanter la loi relative à la négociation collective à l'examen. Il est vrai que plusieurs instances de négociation ont été mises sur pied, dans le respect de la tradition évoquée par le ministre lui-même, et qu'elles sont une réalité dans notre pays. Toutefois, nous ne constatons aucun résultat concret.

Bien qu'il jouisse de la majorité parlementaire, le gouvernement n'a pas présenté de projet de loi portant modification de la loi relative à la négociation collective, qui constitue le fondement du système qui doit être promu dans notre pays. C'est donc ici que réside toute la difficulté. Le dialogue social doit être efficace et productif et ne peut pas être soumis au veto. En définitive, c'est au gouvernement qu'il appartient de prendre la décision finale et d'assumer les obligations vis-à-vis desquelles il a pris un engagement en ratifiant la convention.

Il est grave que ce cas dure depuis toutes ces années, précisément parce qu'il s'agit d'une convention fondamentale, comme cela a été mentionné précédemment. A notre avis, la négociation collective, telle qu'elle est pratiquée dans notre pays, privilégie la négociation tripartite au détriment de la négociation bipartite, ce qui n'est pas conforme aux termes de la convention. Nous en voulons pour preuve, et le ministre l'a déjà dit, le nombre élevé de négociations tripartites qui sont menées en Uruguay. Il faudrait analyser la baisse marquée et significative du nombre de négociations bipartites dans notre pays.

Par ailleurs, nous nous opposons à l'intervention du gouvernement, de l'Etat, dans plusieurs aspects de la négociation, conformément aux observations des organes de contrôle. L'un de ces aspects concerne l'établissement des niveaux de négociation au sein du Conseil supérieur tripartite. Un autre porte sur le fait de ne pas se référer exclusivement à la négociation des salaires minima et des catégories, mais aussi à l'établissement des procédures d'actualisation et des augmentations salariales qui ne relèvent pas des minima. Par conséquent, une intervention marquée du gouvernement, de l'Etat, est inévitablement en décalage avec les principes énoncés dans la convention.

En outre, même si elle ne fait pas l'objet d'un examen dans le présent cas, la question des occupations se pose également et vient compléter le cadre de la négociation collective. Nous refusons de considérer les occupations comme une extension du droit de grève. Depuis 1966, et pendant plus de cinquante ans, les occupations ont été considérées par un décret adopté démocratiquement comme une atteinte au droit de propriété et à l'ordre public. Or, en vertu d'un décret que nous avons rejeté, elles sont désormais considérées comme une extension du droit de grève. Les occupations sont toujours violentes, il n'y a pas d'occupation pacifique, car il s'agit tout au moins de violence morale, qui correspond à l'état dans lequel on se trouve en cas d'occupation des lieux de travail. Il est indéniable que cela compose et complète le cadre pratique de la négociation collective dans notre pays. Pour cette raison, les employeurs sont souvent contraints de trouver un accord au sein des conseils salariaux. De fait, à maintes reprises, les résultats de la négociation ne sont pas obtenus de manière libre et volontaire, mais finissent par être le fruit de négociations imposées.

Pour toutes ces raisons, nous comprenons que l'Uruguay a un problème à cet égard. Les niveaux de développement mis en évidence aujourd'hui dans cette enceinte nous obligent encore plus à améliorer le système. Le secteur des entreprises est engagé à trouver des solutions en vue d'améliorer la loi relative à la négociation collective.

Si tel n'est pas le cas, nous comprenons, de manière indirecte, que le système de contrôle de cette Organisation est remis en question. Des observations concernant une

convention fondamentale ont été ratifiées par les différents organes de contrôle de cette Organisation et communiquées au gouvernement concerné, une mission de contacts directs a été déployée, une assistance technique a été fournie et, malgré tout, après dix ans, aucune modification n'a été apportée. Cela peut correspondre, dans les faits, à un mépris à l'égard des observations et du système de contrôle de cette maison. Nous nous présentons aujourd'hui avec les meilleures intentions pour rechercher des solutions, mais nous comprenons que l'heure est venue d'inviter le gouvernement uruguayen, en consultation avec les partenaires sociaux, à présenter à bref délai un projet de loi portant modification de la loi relative à la négociation collective, tenant compte de toutes les observations formulées par les différents organes de contrôle concernant l'application efficace et complète de la convention non seulement dans la loi, mais aussi dans la pratique.

Membre gouvernemental, Mexique – Au nom d'une majorité significative du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), nous remercions le représentant du gouvernement de l'Uruguay ainsi que les partenaires sociaux qui sont intervenus. Avant toute chose, nous affirmons à nouveau que les principaux critères applicables à l'élaboration de la liste des pays n'ont pas été respectés et qu'un grave déséquilibre géographique subsiste s'agissant de la composition de cette liste, ce qui porte constamment préjudice à notre région. Ce système est loin de s'aligner sur les meilleures pratiques appliquées dans le système multilatéral, en ce sens qu'il n'est ni transparent, ni impartial, ni objectif, ni moins tripartite – dans la maison du tripartisme – et qu'il ne favorise pas le dialogue social – dans la maison du dialogue social.

Nous avons écouté attentivement l'intervention du représentant du gouvernement de l'Uruguay, qui rend compte des nombreuses mesures mises en œuvre afin de résoudre les éléments de la plainte présentée par les entreprises du pays. Nous nous félicitons en particulier des progrès accomplis en matière de protection sociale et de protection du travail en Uruguay, ainsi que des mécanismes de dialogue social et de négociation collective dont le gouvernement uruguayen a fait la promotion à chaque instant, dans le souci de parvenir à un accord tripartite sur les points exposés dans la plainte et conformément aux normes et aux principes de l'OIT. De la même manière, nous reconnaissons la tradition uruguayenne du dialogue et de la négociation, entretenue afin de trouver des solutions qui soient acceptables par toutes les parties, relativement aux différences sociales, qui sont propres à un pays démocratique respectueux de son système juridique et des normes internationales. Nous encourageons donc à poursuivre sur cette voie afin de trouver une solution définitive à ce sujet.

Membre gouvernemental, Espagne – Tout d'abord, nous souhaitons dire que l'Espagne croit fermement au système des normes internationales de l'OIT, ainsi qu'à son système de contrôle. Nous pensons aussi que les normes internationales nécessitent un système de contrôle puissant et indépendant. Le système de contrôle de l'application des normes est crucial pour garantir la mise en œuvre des normes internationales de l'OIT. Compte tenu de ce qui précède, nous souhaitons intervenir pour apporter deux précisions concernant le présent cas. En premier lieu, l'Espagne appuie et accueille avec satisfaction les mesures et les initiatives déployées par le gouvernement de l'Uruguay en vue de modifier la loi n° 18566 de 2009, dont certaines ont déjà pris effet, à l'instar de la mise en place du Conseil supérieur tripartite, tandis que d'autres font encore l'objet d'un examen. Ces changements ont été apportés en vue de donner suite aux différentes observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT, conformément à la convention, afin de promouvoir la négociation collective libre et volontaire.

En second lieu, l'Espagne accueille avec satisfaction les initiatives que le gouvernement de l'Uruguay a mises en œuvre afin d'engager un dialogue avec les partenaires sociaux, ainsi que les nouvelles mesures législatives visant à promouvoir davantage le dialogue et à réglementer d'autres aspects liés aux grèves dans les lieux de travail. Nous savons que la loi appliquée par l'Uruguay ne s'oppose pas à la négociation collective bilatérale ou tripartite. L'Espagne encourage le gouvernement de l'Uruguay et les partenaires sociaux à redoubler d'efforts en vue de parfaire le cadre législatif actuel pour le mettre clairement en conformité avec la convention. A cet égard, l'assistance technique du Bureau sera sans doute d'une grande aide.

Membre travailleur, Portugal – La présente déclaration est appuyée également par la Confédération intersyndicale de Galice (CIG) et l'Organisation de solidarité des travailleurs du Pays basque (ELA). L'Uruguay est connu et reconnu aujourd'hui parce que son système de promotion de la négociation collective et du dialogue social est efficace et parce qu'il respecte les normes et les principes fondamentaux de l'OIT. Le fonctionnement efficace du système de négociation collective et de dialogue social a entraîné une croissance stable de plus de 55 pour cent des salaires par secteur, depuis 2005, ainsi que l'augmentation du salaire minimum de plus de 276 pour cent.

Il y a lieu de souligner que la hausse du rendement professionnel s'accompagne de la croissance de l'économie du pays, avec des taux annuels supérieurs à 4,67 pour cent, ce qui montre que ce système n'est pas incompatible avec le développement du pays et qu'il ne le compromet pas.

L'exercice de la négociation collective fondée sur un système volontaire, soit le système en vigueur, a permis d'atteindre un taux de couverture en la matière de près de 100 pour cent. Ce chiffre montre clairement que tout le monde participe au système et que personne n'est laissé pour compte.

Si nous parlons du système de dialogue social établi en Uruguay, nous devrions examiner les systèmes de dialogue social qui sont en vigueur dans nos pays d'Europe. Nous savons que les systèmes de négociation collective qui ne reposent pas sur la négociation par secteur, dans des pays où la structure d'entreprise est caractérisée par des micro ou des petites entreprises, comme c'est le cas en Uruguay, ont entraîné une diminution du taux de couverture des travailleurs en matière de négociation collective.

Du fait de cette situation, entre 2011 et 2015, le taux de couverture annuelle a chuté de plus de 1 800 000 travailleurs à 250 000 travailleurs, outre une baisse des rendements qui, en 2018, étaient inférieurs aux chiffres de 2009, selon les données tirées d'une étude que l'OIT a menée sur les effets des mesures d'austérité imposées au Portugal.

Les mesures imposées ont eu des répercussions catastrophiques sur la vie des travailleurs et des travailleuses, entraînant une hausse du taux d'exclusion sociale et de pauvreté des travailleurs. En Uruguay, de 2005 à 2018, la mise en place d'un système organisé par secteur a permis d'améliorer les conditions de travail d'un nombre de plus en plus élevé de travailleurs et d'intégrer dans l'économie formelle une partie des travailleurs exerçant une activité dans l'économie informelle.

Le système de dialogue social et de négociation collective de l'Uruguay, qui se fonde sur l'intégration sectorielle de tous et de toutes et qui empêche la concurrence déloyale entre les entreprises, garantit des niveaux de protection aux travailleurs, permet une croissance durable de l'économie et respecte les normes fondamentales de l'OIT, la convention et, dans les faits, son article 4.

Membre employeur, Brésil – Je tiens à dire, dans cette brève intervention, que nous ne nous réjouissons pas de parler de ce cas qui aurait dû être réglé de manière constructive par le gouvernement de l'Uruguay depuis longtemps déjà.

La convention a posé les jalons en vue d'une négociation collective durable, viable et efficace. Cela est possible uniquement si les parties sont indépendantes et autonomes et, conformément au principe de libre volonté de négociation, si les autorités publiques interviennent le moins possible.

Les membres travailleurs ont dit au début de leur intervention que le contrôle exercé par le gouvernement était valide. Pour moi, le contrôle est en effet valide, mais pas l'intervention. Malgré les recommandations formulées par les organes de contrôle de l'OIT, le gouvernement de l'Uruguay s'évertue à maintenir des dispositifs législatifs qui permettent aux autorités de s'immiscer dans le dialogue bipartite, notamment en vue de déterminer les conditions de travail.

Nous savons que, lorsque l'OIT a défini les principes énoncés dans l'article 4 de la convention, ce n'était pas son objectif. Il s'agit d'une recommandation historique de l'OIT et de ses organes de contrôle, qui ont déjà recommandé à l'Uruguay de changer la loi de façon à encourager et à stimuler de nouveau la négociation libre et volontaire. Toutefois, cela fait déjà dix ans que l'on ne garantit pas aux employeurs de ce pays des conditions adéquates pour conduire des négociations dans le droit fil des principes énoncés dans la convention n° 98 et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

Dans un cas semblable à celui de l'Uruguay, l'année dernière, la commission avait exprimé sa préoccupation concernant les systèmes d'arbitrage obligatoire appliqués en Grèce. Dans ses conclusions, la commission avait recommandé aux autorités publiques grecques de s'abstenir de commettre des actes d'ingérence restreignant le droit de négociation libre et volontaire. Il ne peut y avoir dans le monde du travail des cas où l'Etat participe au dialogue bipartite. Les systèmes de négociation collective doivent garantir la participation sur un pied d'égalité des travailleurs et des employeurs aux négociations, sans quoi les résultats obtenus ne seront ni justes ni équitables.

Les employeurs du Brésil, par conséquent, se disent préoccupés par la limitation des négociations en Uruguay et les actes d'ingérence à leur égard. Ils demandent à la commission de recommander au gouvernement du pays d'aligner ses pratiques sur les principes directeurs de l'article 4 de la convention.

Membre gouvernementale, Paraguay – Nous remercions le gouvernement uruguayen et nous nous félicitons des efforts qu'il a déployés ces dernières années afin de trouver des solutions qui puissent convenir à toutes les parties, dans le cadre d'un véritable tripartisme conforme aux meilleures traditions de cette Organisation. Nous constatons avec satisfaction que, dans le rapport de cette année de la commission d'experts, il est fait mention des fruits de certains de ces efforts, tels que: l'élaboration et la soumission aux employeurs et aux travailleurs de projets de loi en 2016 et en 2017; ainsi que les consultations de fond qui ont été menées concernant la réforme législative en matière de relations collectives de travail, avec l'échange de critères sur différents projets de texte. Dans ce contexte, nous appuyons le dialogue social tripartite et prions instamment le gouvernement, les employeurs et les travailleurs de continuer d'œuvrer en vue d'élaborer un projet permettant aux parties de tenir compte des intérêts de tous les acteurs concernés.

Membre travailleur, Espagne – Les compétences octroyées aux conseils salariaux en vertu de la loi uruguayenne sur la négociation collective ne transforment pas la négociation collective en une forme d'arbitrage obligatoire ni ne restreignent le nombre de sujets qui peuvent faire l'objet de négociations, ni ne portent atteinte au droit des organisations de travailleurs de négocier en toute liberté les conditions de travail avec les employeurs, ni ne facilitent les actes d'ingérence de la part des autorités dans la négociation collective, loin de là. Pour trois raisons fondamentales: la convocation des conseils salariaux, qui sont

un cadre propice au tripartisme et au dialogue social, n'empêche en aucun cas l'employeur et le travailleur, à titre volontaire et libre, d'entamer un processus de négociation collective bipartite au niveau des branches d'activité ou des chaînes de production, tel que prévu expressément par l'article 11 de la loi n° 18566; la réglementation des conditions de travail dans le cadre des conseils salariaux est possible uniquement si elle est décidée de manière libre et volontaire et, au préalable, par les délégués des employeurs et ceux des travailleurs, conformément aux dispositions énoncées dans l'article 5 de la loi n° 10449; l'action du gouvernement dans les conseils salariaux se limite exclusivement à la fixation des salaires minima et à d'autres ajustements d'ordre général, à moins que, comme nous l'avons déjà mentionné, les parties décident de négocier de manière tripartite dans la branche d'activité.

Nous avons l'impression que ceux qui ont voulu débattre de ce cas devant cette commission souhaitent retourner à l'époque où les conseils salariaux n'étaient pas opérationnels; où la négociation collective s'était tellement dégradée qu'elle avait presque disparu du paysage uruguayen; où les salaires réels avaient chuté, dans certains cas de moitié; où le travail informel avait atteint des sommets dans le pays, s'élevant à 40 pour cent; et où le taux de chômage avait augmenté et les conditions de vie des travailleurs uruguayens avaient empiré.

Compte tenu de ce qui précède, nous nous étonnons du fait que l'on remette en question l'action d'un gouvernement qui œuvre en faveur du dialogue social tripartite, de la fixation des salaires minima et de la négociation collective structurée par secteur, comme moyen le plus approprié pour améliorer de manière réelle les conditions de travail des Uruguayens et des Uruguayennes.

Nous prions instamment cette commission de tenir compte de tous ces éléments eu égard à ce pays qui, dans la région, a ratifié le plus de conventions de l'OIT et, en conséquence, affiche le taux de prospérité et de richesse par habitant le plus élevé d'Amérique latine.

Nous pouvons être sûrs, au vu de l'engagement qu'il a pris de manière évidente vis-à-vis de l'OIT, que le gouvernement uruguayen continuera de déployer des efforts afin d'aligner la loi n° 18566 de 2009 sur les dispositions de la convention, pour les points où un tel alignement serait objectivement nécessaire.

Membre employeur, Mexique – Malgré la clarté des explications formulées par mes collègues, je me dois d'intervenir pour exprimer mon véritable étonnement, avant tout à l'égard de la position de méfiance que le gouvernement a adoptée vis-à-vis des avis, des suggestions et, y compris, des décisions définitives des organes de contrôle les plus importants de cette Organisation. Je suis également surpris par la complaisance et la résignation manifestées par cette commission, dont nous tous faisons partie, et je le dis parce que ce n'est pas possible que, pendant près de onze ans, le gouvernement de l'Uruguay résiste, ou plutôt s'oppose ouvertement et clairement, au respect des décisions de cette commission. Même si cela signifie que le gouvernement persiste à ne pas assumer les obligations qui lui incombent et qu'il dessert et remet en question l'efficacité de tout ce en quoi nous croyons.

Si l'exposé présenté par le gouvernement et appuyé par les travailleurs était valide, nous devrions affirmer que si certains mandats considèrent que les pratiques exercées par leur pays sont efficaces, alors peu importe si ces pratiques respectent ou non la législation ou, en d'autres mots, peu importe si ces pratiques violent les conventions de cette Organisation. Ce raisonnement est inadmissible.

L'intervention du gouvernement dans les négociations collectives a des répercussions sur le dialogue social. Elle le pervertit, génère des tensions entre les travailleurs et les employeurs, y compris entre les membres d'une même ca-

tégorie, ce qui est inacceptable. Le contenu de la convention ratifiée par l'Uruguay est clair, tout comme le manque de volonté déplorable de la part du gouvernement d'appliquer cette convention. Nous demandons au représentant du gouvernement de nous excuser, mais son interprétation erronée de l'article 4 de la convention ne suffit pas à justifier le non-respect évident et délibéré de cet article. Cette discussion a déjà eu lieu, et cette Organisation s'est déjà prononcée clairement sur ce sujet et a demandé que l'on garantisse que la fixation des conditions de travail est le fruit d'un accord entre les employeurs et les travailleurs. Cette décision est gravée dans le marbre. Nous demandons au gouvernement de ne pas l'invoquer ni de la remettre en question. Il s'agit d'une décision définitive, qui a été prise par les organes de contrôle, à moins qu'ils entendent également fermer les yeux sur cette situation.

Malgré la clarté des recommandations formulées, le gouvernement continue de faire la sourde oreille, raison pour laquelle j'exhorte cette commission à exiger fermement que le gouvernement de l'Uruguay prenne sans délai les mesures nécessaires afin d'appliquer la convention et de donner suite aux observations mentionnées.

Membre travailleur, Argentine – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom des trois centrales de l'Argentine. La commission prend note des propos tenus par les organisations d'employeurs selon lesquels les négociations tripartites effectuées dans le cadre des conseils salariaux équivalent dans la pratique à une forme d'arbitrage obligatoire. Les conseils salariaux ont été créés en tant que mécanisme de travail et d'intégration tripartite en vue de la fixation des salaires minima par catégorie et par branche d'activité. Ce sont des organes chargés de promouvoir le dialogue social, en accordant une attention particulière à la négociation collective et à la prévention et à la résolution des conflits.

Les employeurs signalent de manière confuse que la négociation tripartite effectuée dans le cadre des conseils salariaux équivaut dans la pratique à une forme d'arbitrage obligatoire qui va au-delà de la fixation des salaires. L'article 12 de la loi n° 18566, qui porte création des conseils salariaux, dispose que les conseils sont chargés de fixer le montant minimum des salaires par catégorie professionnelle et d'actualiser la rémunération de tous les travailleurs du secteur. Ils peuvent en outre fixer les conditions de travail dans le cas où celles-ci sont décidées d'un commun accord par les délégués des employeurs et des travailleurs du groupe salarial concerné. Il ressort de ces dispositions que, avant toute chose, les conseils salariaux encouragent le recours à la négociation collective en tant que principe et objectif principaux; que la fixation des salaires minima par catégorie et la hausse des salaires sont décidées de façon tripartite uniquement en l'absence d'un accord entre les employeurs et les travailleurs; et que, pour le reste des questions afférentes à la négociation collective, la loi dispose seulement que les conseils salariaux pourront également établir des conditions de travail dans le cas où celles-ci sont décidées d'un commun accord par les délégués des employeurs et des travailleurs du groupe salarial concerné. Ainsi, on ne peut affirmer de quelque manière que ce soit qu'il s'agit d'un arbitrage obligatoire, étant donné que la décision est soumise à un vote des acteurs tripartites après que l'Etat a promu la négociation entre les travailleurs et les employeurs. L'absence des conseils salariaux a entraîné l'affaiblissement de l'activité syndicale, l'individualisation des relations professionnelles et, inévitablement, la chute du salaire réel et la précarisation des conditions de travail.

Je souhaite rappeler aux employeurs que l'article 19, paragraphe 8, de la Constitution de l'OIT, dispose que les normes internationales constituent des conditions minimales et que rien ne doit empêcher les parties de dépasser les normes minimales. Dans le cas de l'Uruguay, on ne s'oppose pas à la convention, mais on va au-delà en appliquant une norme plus favorable.

Nous ne devons pas perdre de vue que le fonctionnement des conseils salariaux a permis d'améliorer de manière significative le revenu des travailleurs, grâce à une hausse considérable des salaires réels et des salaires minima, qui a conduit à la baisse de l'informalité. Ces progrès ont été accomplis à la faveur du système régissant les relations professionnelles en Uruguay, qui sert d'exemple pour les pays de la région et de la Confédération syndicale des Amériques. Nous demandons que les pays adoptent ce système, afin d'accroître la productivité et de réaliser le travail décent et la justice sociale.

Membre gouvernementale, Chine – La délégation de la Chine a écouté attentivement l'intervention du représentant du gouvernement de l'Uruguay. Nous avons noté que, ces dernières années, le gouvernement uruguayen a mené des réformes concernant la législation relative au travail et à la sécurité sociale, afin d'encourager la négociation collective au niveau du pays, des industries et des entreprises; signé des accords collectifs; et accompli des progrès constructifs dans les secteurs de la santé et de l'emploi, moyennant la hausse du salaire des travailleurs et la réduction de l'emploi informel, dans le souci de promouvoir et de protéger les droits des travailleurs.

Nous avons également noté que le gouvernement a manifesté une volonté politique de promouvoir la négociation collective et qu'il a déployé des efforts afin de permettre à différentes parties de conclure des accords, avec l'assistance du BIT.

Nous encourageons le gouvernement de l'Uruguay à continuer d'avoir des échanges approfondis avec les parties concernées afin de parvenir à des solutions de manière conjointe. Nous espérons en outre que le BIT pourra fournir l'assistance technique nécessaire au gouvernement de l'Uruguay de sorte qu'il puisse s'acquitter des obligations qui lui incombent au titre de la convention.

Observateur, Organisation internationale des employeurs (OIE) – J'interviens en tant que secrétaire général de l'OIE, organisation plaignante dans le cadre de la plainte présentée devant les organes de contrôle. Je souhaite souligner que, contrairement à ce que nous avons entendu dans certaines interventions, le cas à l'examen est loin d'être un cas sans importance, fondé sur de petits commentaires concernant des retouches techniques à apporter à la réglementation existante en Uruguay en matière de négociation collective.

Il s'agit d'un cas qui résulte du refus délibéré et réitéré du gouvernement de l'Uruguay de donner suite aux recommandations et aux orientations formulées par les organes de contrôle de cette Organisation. Un cas, selon moi, de mépris à l'égard des organes de contrôle et un non-respect réitéré qui couvre déjà une décennie, malgré les appels lancés par cette commission en 2010 en vue de modifier et de mettre en conformité la réglementation dans la pratique.

La réglementation et l'exercice de la négociation collective en Uruguay sont un exemple clair d'intrusion et d'ingérence dans les activités des entreprises, y compris, de harcèlement à l'égard des employeurs. Cette ingérence oblige les organisations d'employeurs à appuyer des mesures imposées par le gouvernement en matière de fixation des salaires, alors même que ces salaires devraient être négociés librement par les parties, comme c'est le cas dans tous les pays qui respectent pleinement les dispositions, les principes et les droits fondamentaux énoncés par l'OIT, dans le cadre de la négociation collective.

Du fait de cette ingérence, on fixe et on impose bien plus que ce que les parties décident en matière de validité des conventions collectives. Du fait de cette ingérence, on prive les représentants des travailleurs élus librement de leur droit de négocier et on impose de manière indirecte des représentants extérieurs à l'entreprise. Or cette ingérence prolongée a de graves répercussions: 1) la disparition de la

négociation collective bilatérale; 2) la dégradation considérable du climat de dialogue social; 3) un climat de conflit de plus en plus marqué qui a de graves répercussions sur la paix sociale, un climat de conflit qui affecte aussi les investissements et la création d'emplois décents; et, surtout et fondamentalement, la liberté d'entreprise.

Cette ingérence prolongée a conduit à l'établissement d'un système de protestation et d'action collective et syndicale absolument inacceptable et radicalisé, qui consiste à autoriser l'occupation systématique des entreprises, en privant les employeurs de leurs capacités de définir et d'organiser leurs propres activités.

C'est donc un cas grave, qui suscite des préoccupations, et dont il faudrait tenir compte lors de la formulation des conclusions. L'OIE sera contrainte de défendre à nouveau l'examen de ce cas dans l'avenir ou dans le cadre d'autres instruments du système de contrôle si des progrès ne sont pas accomplis dans les plus brefs délais.

Membre travailleur, Colombie – Je m'exprime au nom des travailleurs de la Colombie et du Nicaragua. Pour les travailleurs, il est absolument inconcevable que, au moment de la célébration du centenaire de l'OIT, au lieu de citer comme exemple de progrès et de développement, de mise en œuvre des normes internationales et des droits fondamentaux au travail l'un des pays qui est le plus engagé à appliquer les objectifs et les principes de cette maison, on le convoque devant cette commission. Ce pays est jugé alors même qu'il exerce pleinement le droit d'organisation, qu'il affiche l'un des taux de couverture les plus élevés au monde en matière de négociation collective – le meilleur taux en Amérique – et qu'il promeut et garantit la liberté syndicale en soi. C'est comme si on portait plainte contre un pays afin qu'il mette fin au travail forcé ou au travail des enfants. Je ne saurais l'expliquer à mes enfants et encore moins aux travailleurs colombiens qui risquent littéralement leur vie pour défendre les droits du travail et sont durement éprouvés par l'absence de liberté syndicale, compte tenu de la complaisance des autorités étatiques et des entreprises. Cette convocation de l'Uruguay est contraire au principe de tripartisme que l'OIT exalte tant.

Conformément à la convention, les Etats doivent promouvoir et développer des procédures de négociation volontaire. L'Uruguay a accordé une grande importance à ce mandat non seulement en respectant les garanties de la convention, mais aussi en prenant des mesures efficaces pour renforcer les niveaux de la négociation collective. De cette manière, le pays a pu augmenter la couverture de la négociation collective ainsi que les revenus des travailleurs actifs et des retraités, enregistrer le taux d'inégalités sociales le plus faible d'Amérique latine et améliorer les relations entre les syndicats et les employeurs à des niveaux supérieurs de dialogue social, auxquels d'autres pays d'Amérique latine ne peuvent qu'aspirer tant ces niveaux semblent impossibles à atteindre.

Ces éléments reflètent non seulement le bien-être de la population uruguayenne, mais aussi les progrès accomplis au profit des entreprises du pays. La négociation collective en Uruguay n'a pas lieu uniquement au niveau des entreprises, comme dans la plupart des pays, mais aussi au niveau des secteurs de l'économie. Ainsi, contrairement à la situation en Colombie par exemple, où la négociation collective concerne à peine 2 pour cent de la population active, la couverture des travailleurs et des entreprises est quasi totale en Uruguay. Or c'est précisément sur ce point qu'est fondée la plainte des entreprises.

Il est absurde que l'inscription sur la liste de la commission soit le fait d'une plainte de la part des employeurs, alors même que ce sont les employeurs, en coopération avec les syndicats et les entreprises, qui ont négocié les salaires et les conditions de travail en Uruguay durant des décennies. Leur volonté et le fruit du dialogue social ont per-

mis de faire des progrès en matière de négociation collective en Uruguay. Ils ne devraient pas dénoncer aujourd'hui des violations de la convention, étant donné qu'ils sont eux-mêmes intervenus, en participant avec toutes les garanties, et qu'ils ont accompli des progrès dont ils devraient se féliciter.

Nous apprécions que les employeurs exigent devant cette commission que le gouvernement de l'Uruguay mette en œuvre sans délai les recommandations formulées par les organes de contrôle de l'OIT et espérons qu'ils le fassent avec le même entrain pour les gouvernements du Brésil, de l'Argentine ou de la Colombie, qui font l'objet d'une dizaine d'observations, de demandes directes et de conclusions que l'OIT a formulées en matière de liberté syndicale et réitérées pendant des années, sans succès.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela remercie le gouvernement de l'Uruguay pour les informations fournies. Le cas de l'Uruguay est un autre exemple de la surreprésentation des pays d'Amérique latine et des Caraïbes dans les travaux de cette commission: parmi les pays inscrits sur la liste, six proviennent de notre région et près de 60 pour cent d'Amérique du Sud. Comme à d'autres occasions, les critères de sélection des cas de pays ne sont pas clairs, et la distribution géographique équitable n'a pas été respectée dans la composition de la liste.

En particulier, nous soulignons les efforts déployés par le gouvernement de l'Uruguay en vue de promouvoir le dialogue social et la négociation collective, afin de garantir les droits de toutes les parties. Nous saluons en outre les progrès accomplis par le pays dans le domaine de la protection sociale ainsi qu'en matière de relations professionnelles et de protection des droits.

Pour cette raison, nous invitons le gouvernement de l'Uruguay à poursuivre sur la voie du tripartisme, de la négociation collective et du dialogue social, comme il l'a fait par tradition. Je répète, comme il l'a fait par tradition.

Membre employeur, Guatemala – Nous examinons à nouveau le cas de l'Uruguay concernant la convention n° 98. Nous le faisons parce que tant la commission d'experts que le groupe des employeurs ont réitéré leur préoccupation à cet égard, et parce que les organes de contrôle de l'OIT demandent à nouveau au pays d'aligner sa législation sur les dispositions de cette convention fondamentale, puisqu'il ne l'a toujours pas fait à ce jour, malgré la mise en place d'un dialogue tripartite qui n'a pas produit les résultats escomptés. Le gouvernement de l'Uruguay est obligé de prendre les décisions nécessaires en vue de concrétiser les observations formulées par les organes de contrôle sous la forme d'une loi positive.

La commission d'experts a souligné la nécessité de mettre en œuvre les dispositions de l'article 4 de la convention, qui vise à promouvoir la négociation collective libre et volontaire. A ce propos, nous sommes particulièrement inquiets du fait qu'en Uruguay la réglementation administrative et la pratique permettent l'occupation des locaux des employeurs à la suite d'un conflit. Il nous semble évident que cela ne favorise nullement la négociation libre et volontaire. Comment pourrait-on avoir une négociation de ce type lorsque l'une des parties est dépouillée de son patrimoine et que l'avenir de son entreprise est mis en danger? A l'évidence, cela génère une pression injuste sur l'une des parties, dans ce cas sur les employeurs, en vue de parvenir à un accord qui devra sûrement répondre à des prétentions qui, en l'absence de pressions de ce type, ne seraient pas admises. Je me demande alors de quel type de liberté nous sommes en train de parler. Nous sommes en train de parler d'une grave violation du droit de propriété et de la liberté de l'une des parties, afin de la contraindre à négocier collectivement. Il ne peut y avoir de violation plus claire de la norme susmentionnée, qui encourage la négociation libre

et volontaire. La violation des droits n'affecte pas seulement les employeurs, puisqu'elle affecte aussi gravement les travailleurs qui ne souscrivent pas au mouvement en question et qui souhaitent poursuivre leurs activités. Nous sommes en présence, par conséquent, d'une violation d'une garantie fondamentale dont bénéficie toute personne, à savoir le droit au travail.

En gardant à l'esprit ces préoccupations, nous appelons le gouvernement de l'Uruguay à agir sans délai – puisque de nombreuses années sont passées depuis le premier examen de ce cas par les organes de contrôle – afin de s'acquiescer des obligations qui lui incombent en tant que Membre de cette Organisation et en tant que partie à la convention en question, qui est l'une des conventions fondamentales. Nous lui demandons en outre d'aligner pleinement sa législation et sa pratique, afin d'ouvrir la voie à une négociation collective qui soit effectivement volontaire et libre.

Membre travailleur, Brésil – Je m'exprime au nom des membres travailleurs du Brésil, des Etats-Unis, de Cuba et de l'Association des avocats du travail de l'Amérique latine. Le cas à l'examen, contrairement à ce que l'on pourrait penser, est un véritable cas de réussite, que ce soit au regard des progrès accomplis par le gouvernement de l'Uruguay en vue de promouvoir et de diffuser la pratique de la négociation collective dans le pays ou au regard de la manière dont le gouvernement s'est comporté vis-à-vis des observations et des demandes formulées par les organes de contrôle.

Nous devons reconnaître, de la même manière que l'a fait la commission d'experts, le processus intense et constructif de dialogue social et les accords tripartites menés à bien depuis 2015, et nous prions instamment tous les pays à se référer à ce cas.

L'Uruguay a redistribué de manière systématique et élargie sa prospérité croissante depuis 2005 et réduit les inégalités et le travail informel.

Le rétablissement de bonnes pratiques en matière de négociation collective, élargie aux secteurs productifs, et la prise en compte dans la population active de groupes qui étaient auparavant exclus, à l'instar des travailleurs ruraux et des travailleurs domestiques, ont constitué la clé de voûte de ces changements.

Pendant ce temps, un pays comme les Etats-Unis, qui jouit d'une certaine prospérité mais où seulement 7 pour cent des travailleurs du secteur privé sont couverts par la négociation collective et où il n'y a pas de négociation sectorielle, a pris la mauvaise direction en matière de salaires, ce qui a généré des inégalités et l'informalité professionnelle pendant plus de trente ans.

De même, dans beaucoup d'autres pays, les travailleurs ruraux et les travailleurs domestiques sont pour l'essentiel exclus de la négociation collective, que l'Uruguay a en revanche élargie afin de les inclure.

Au moment où nous célébrons le centenaire de l'OIT, nous devons saluer les pays qui ont adopté le dialogue social et les instruments tripartites dans le souci de parvenir à une justice sociale plus accrue.

Nous pourrions réfuter avec véhémence l'argumentation selon laquelle les conseils salariaux sont une forme d'arbitrage obligatoire. A la lecture de la loi n° 18566, il n'y a aucune disposition qui oblige à donner la priorité au conseil tripartite par rapport aux négociations bilatérales. Le recours aux conseils relève du choix des parties et n'est en rien obligatoire.

De plus, dans l'article 19, paragraphe 8, de sa Constitution, l'OIT assure que la ratification des normes internationales n'empêche pas le développement d'autres lois, découlant de la coutume ou de décisions judiciaires, qui supposent des conditions plus favorables que celles prévues par la norme internationale. De fait, on ne peut accepter de défendre la suppression de droits et une tentative visant à

utiliser la convention comme instrument pour faire pièce à l'application de règles locales plus favorables.

Membre gouvernementale, Costa Rica – Le gouvernement du Costa Rica remercie le gouvernement de l'Uruguay pour les informations détaillées qu'il a fournies concernant l'application de la convention. Nous reconnaissons la volonté affichée par le gouvernement de l'Uruguay d'améliorer les relations entre les travailleurs et les employeurs, par l'intermédiaire du dialogue tripartite. Nous saluons les efforts réalisés afin de parvenir à un accord social qui puisse satisfaire les intérêts des travailleurs et des employeurs. L'Uruguay est l'une des démocraties les plus anciennes du continent et affiche des niveaux records dans les domaines des droits de l'homme, du droit international, du dialogue et du règlement pacifique des conflits.

Récemment, en 2019, l'Uruguay a été soumis à son examen périodique universel en matière de droits de l'homme. A cet égard, nous avons pu apprécier l'existence de politiques publiques et d'un cadre juridique et institutionnel propice à la protection des droits de l'homme, notamment du droit au travail, et nous avons été informés des mesures prises tout récemment en vue de renforcer la politique sociale et le secteur des travailleurs.

Nous espérons que le gouvernement de l'Uruguay continuera de prendre des mesures afin de renforcer la mise en œuvre de ses normes internes ainsi que des principes émanant de la convention et des normes de l'OIT.

Membre employeur, Chili – Le cas de l'Uruguay présente de l'intérêt pour tous les mandants de l'OIT, en ce sens qu'il concerne, notamment, un sujet qui fait partie du noyau dur de cette Organisation internationale, à savoir le dialogue social.

La convention dont il est question est une convention fondamentale de l'OIT, qui promeut et reconnaît la valeur du dialogue social. Toutefois, il ne s'agit pas de n'importe quel type de dialogue social, mais bien du dialogue social qui est mené de manière collective, libre et volontaire.

Depuis 2010, la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale ont prié le gouvernement de l'Uruguay, malheureusement et sans succès, de réviser la loi n° 18566 de 2009, qui établit les principes et droits fondamentaux du système de négociation collective, et de prendre des mesures concrètes afin de garantir la pleine compatibilité de la législation et de la pratique avec la convention, en particulier les dispositions de son article 4.

Surtout, concernant les compétences du Conseil supérieur tripartite en matière de négociation collective, le Comité de la liberté syndicale a prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires «pour que le niveau de négociation collective soit établi par les parties et ne fasse pas l'objet d'un vote dans une entité tripartite».

Par ailleurs, en ce qui concerne les compétences des conseils salariaux en matière de rémunération et de conditions de travail, le Comité de la liberté syndicale a déclaré ce qui suit: «Rappelant qu'il appartient aux autorités législatives de déterminer les minima légaux en matière de conditions de travail et que l'article 4 de la convention n° 98 encourage la négociation tripartite en matière de fixation des conditions de travail, le comité s'attend à ce que ces principes soient appliqués et que toute convention collective relative à la définition des conditions d'emploi soit le fruit d'un accord entre les parties.»

Dans les faits, en Uruguay, on constate que les conseils salariaux sont devenus une forme d'arbitrage obligatoire, dans lesquels les représentants du pouvoir exécutif définissent les éléments directeurs de la négociation et formulent des propositions relatives aux conditions de travail, en ne laissant pratiquement plus de place à la négociation libre et volontaire des parties.

En somme, les deux situations susmentionnées dérogent clairement aux dispositions énoncées dans la convention car, outre le fait qu'elles n'encouragent pas la négociation

volontaire, libre et bipartite des parties, elles ouvrent la voie à des ingérences injustifiées de la part des gouvernements en fonction.

Enfin, nous nous associons à l'appel lancé à nouveau par la commission d'experts dans ses commentaires de 2018 et nous prions respectueusement le gouvernement de l'Uruguay de présenter au Parlement un projet de loi garantissant la pleine compatibilité de la législation et de la pratique nationales avec les dispositions prévues dans la convention.

Membre gouvernementale, République dominicaine – La République dominicaine s'associe à la déclaration faite par le GRULAC et manifeste son appui au rapport du ministre du Travail de l'Uruguay. Le gouvernement de la République dominicaine reconnaît la volonté affichée par le gouvernement de l'Uruguay ainsi que les mesures prises, par l'intermédiaire de son ministre du Travail. Cela témoigne clairement du fait que le gouvernement est engagé à respecter les dispositions prévues au titre des conventions n°s 87 et 98.

Les informations fournies montrent que le gouvernement de l'Uruguay est résolu à appliquer les normes internationales du travail. De fait, nous reconnaissons les efforts que le gouvernement a déployés en procédant à des réformes de la législation nationale et de pratiques administratives visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, afin de renforcer le droit des travailleurs dans différents domaines, en garantissant davantage la promotion du tripartisme, conformément aux dispositions énoncées dans la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Membre employeuse, République bolivarienne du Venezuela – Nous nous félicitons du fait que le dialogue et les accords tripartites soient mis en œuvre en Uruguay, afin de donner suite aux propositions de réformes législatives, dans ce cas concernant l'occupation des lieux de travail et la portée des conseils salariaux, et du fait que le gouvernement ait accepté l'assistance technique du Bureau. Ce sont des situations qui sont étrangères à la réalité vénézuélienne.

Toutefois, nous sommes inquiets de voir que des mécanismes qui devraient poursuivre un objectif sain et légitime de dialogue tripartite, constructif et efficace puissent être utilisés comme un subterfuge permettant au gouvernement, en abusant de ses compétences, de s'immiscer dans les décisions des parties liées par des relations professionnelles. Cela esquisse une forme d'arbitrage obligatoire qui établit les éléments directeurs de la négociation ou qui détermine en définitive les conditions de travail, en violation de la convention.

Le droit d'organisation et la négociation collective libre et volontaire doivent être privilégiés dans tout effort visant le dialogue tripartite. Cela ne peut pas se convertir en autorisation, en homologation ou en ingérence de la part du pouvoir exécutif, qui affaiblit les accords légitimes découlant de la négociation collective. Le gouvernement devrait promouvoir, avant tout, le dialogue bipartite aux fins de fixation des conditions de travail et faciliter le développement harmonieux des relations professionnelles, conformément à l'article 4 de la convention. Bien qu'elle veuille à éviter l'ingérence des organisations d'employeurs dans les activités des organisations de travailleurs dans le cadre de l'adoption des accords, la convention ne pourra jamais chercher à promouvoir l'ingérence ou le diktat du gouvernement dans l'établissement des conditions de travail. De cette façon, le dialogue et les accords tripartites ne peuvent pas mettre en danger la négociation collective libre et volontaire.

Ce serait grave et absurde que, sous couvert d'éventuels dialogues tripartites ou d'éventuels mécanismes d'arbitrage, le gouvernement impose des conditions de travail, encore plus si elles sont excessives pour les employeurs, ce qui finit par porter préjudice aux travailleurs. En effet, ce

type d'obligation ne fait que limiter la capacité des employeurs à offrir aux travailleurs des conditions de travail meilleures, équitables et durables ou, pire encore, affecter la viabilité des entreprises.

Nous espérons que cela ne se transforme pas en une pratique qui sera reproduite plusieurs fois et qui finira par déformer le fonctionnement des mécanismes tripartites. Au lieu d'être des ressources saines auxquelles faire appel pour garantir l'équilibre des décisions en matière de travail, on les transformerait en modalités novatrices d'ingérence du gouvernement, qui affaiblissent le véritable exercice de la liberté syndicale et du droit à la convention collective libre et volontaire ou le rendent illusoire.

Nous rappelons au gouvernement de l'Uruguay qu'un dialogue tripartite constructif et efficace est nécessaire en vue de l'élaboration de la législation, dans le plein respect de la liberté d'organisation et de la convention collective volontaire, conformément à la convention.

Membre gouvernemental, Argentine – Nous remercions tous les représentants, en particulier le représentant du gouvernement de l'Uruguay, pour les informations fournies, ainsi que tous les représentants gouvernementaux et les partenaires sociaux qui ont pris la parole. Nous souhaitons développer deux points dans le cadre de notre réflexion. D'une part, nous soulignons l'importance du système de contrôle de l'OIT qui vise depuis longtemps à fournir des orientations aux pays afin qu'ils puissent appliquer les normes internationales de manière adéquate. Nous souhaitons faire ressortir les propos du représentant du GRULAC, auxquels nous souscrivons, concernant l'éventuel déséquilibre géographique dans l'établissement de la liste, au détriment en particulier de notre région. Nous souhaitons également qu'à l'avenir des travaux soient réalisés concernant la méthode relative à l'établissement des listes, au moyen du dialogue social tripartite, afin que tous puissent contribuer à explorer toutes les possibilités d'élaborer une méthode assurant la transparence et l'objectivité. De cette façon, nous pourrions garantir, en appliquant ces critères et cette méthode, le traitement des cas les plus urgents, les plus complexes et les plus importants, ce qui aura sans doute des effets bénéfiques pour leur examen.

D'autre part, nous avons écouté attentivement l'intervention faite par le représentant du gouvernement de l'Uruguay, qui a exposé en détail les mesures appliquées, l'accent étant mis également sur la représentation des travailleurs. Un rapport sur les effets positifs produits jusqu'à présent par un modèle de négociation collective bien établi a aussi été élaboré. Le gouvernement de l'Argentine reconnaît et salue en outre les efforts déployés par le gouvernement de l'Uruguay en vue de se conformer aux cadres de discussion et de recommandation, eu égard aux commentaires formulés par l'OIT. Nous pensons que toute modification doit être négociée ou réalisée dans le cadre du dialogue social tripartite, tel qu'exposé ici, afin de pouvoir soutenir les aspects positifs du modèle actuel et employer indubitablement cette méthode pour appliquer les modifications. Nous encourageons de fait le gouvernement de l'Uruguay à continuer de travailler comme il l'a fait jusqu'à présent.

Membre employeuse, Argentine – La négociation collective est un pilier fondamental du travail décent, en ce sens qu'elle permet d'instaurer la confiance et le respect mutuels dans les relations entre les employeurs, les travailleurs et leurs organisations et qu'elle contribue à maintenir des relations professionnelles stables et fructueuses.

Notre intervention porte sur la durée et la validité des conventions collectives. Ces deux éléments sont essentiels et doivent faire l'objet d'un accord entre les parties contractantes. La décision obtenue dans le cadre de ces processus a une légitimité toute particulière et ne saurait en aucun cas être déformée par des normes imposant l'ultra-activité des conventions collectives.

Nous assistons aujourd'hui à l'évolution rapide des diverses formes de travail. Cette réalité renforce la nécessité de disposer de mécanismes de dialogue social efficaces afin de moderniser les relations professionnelles et de garantir le respect des principes et droits fondamentaux dont cette Organisation est la garante, sans nuire à la création d'emplois portée par les nouvelles technologies.

Le Comité de la liberté syndicale a rappelé à ce sujet que «la durée des conventions collectives est une question qui relève au premier chef des parties concernées mais, si une action gouvernementale est envisagée, la législation devrait refléter un accord tripartite». Les propositions de révision de l'article 17 de la loi n° 18566 formulées par le gouvernement de l'Uruguay ne découlent pas d'un accord tripartite et ne donnent pas suite aux observations des organes de contrôle, puisqu'il est proposé que l'ultra-activité fasse l'objet d'une négociation dans le cadre de chaque convention. Au contraire, cela peut être interprété comme un autre acte d'ingérence injustifiée dans la négociation collective.

En tant qu'employeurs, nous revendiquons la règle générale de la durée des conventions collectives. En effet, ces contrats doivent présenter une échéance qui a été fixée, ce qui est l'une de leurs caractéristiques fondamentales. Comme chaque contrat, une fois la convention arrivée à échéance, tel que décidé par les parties contractantes, ses dispositions sont caduques et les parties sont libres de négocier une nouvelle convention collective.

En conclusion, nous espérons que la commission exhorte le gouvernement de l'Uruguay à réviser la loi dont il est question, avec le concours des partenaires sociaux, et qu'il tienne compte des commentaires formulés par les organes de contrôle, en garantissant le respect de l'autonomie des parties contractantes ainsi que l'application des principes et des droits énoncés dans la convention.

Membre employeur, Honduras – Nous constatons avec préoccupation que l'Uruguay doit à nouveau faire face à des plaintes relatives au non-respect du gouvernement d'une convention qui fait partie de l'essence même de l'OIT. Cette convention établit en effet les règles et les éléments directeurs applicables à la négociation collective, de sorte qu'elle soit fiable, viable et efficace, en établissant le principe d'indépendance et d'autonomie des parties ainsi que le caractère libre et volontaire des négociations.

Plus de dix ans après la présentation de cette plainte contre le gouvernement de l'Uruguay, ce cas est à nouveau analysé, en l'absence d'action de la part du gouvernement. Cette plainte découle du fait qu'en Uruguay la négociation des salaires par branche d'activité économique ne respecte pas les principes de la convention, étant donné qu'il n'y a pas de liberté de négociation. Ce droit fondamental est mis à mal par le gouvernement, qui s'est emparé du droit des employeurs et des travailleurs de conclure des accords en conduisant des négociations collectives entre eux. Cela a été accepté par l'administration du travail.

En ce qui concerne la portée des conseils salariaux en matière de rémunération et de conditions de travail, le gouvernement n'a proposé aucune modification de la législation et persiste à ne pas reconnaître que les négociations tripartites qui sont effectuées dans le cadre des conseils salariaux équivalent dans la pratique à une forme d'arbitrage obligatoire, dans lequel les délégués du ministère du Travail et de la Sécurité sociale identifient et définissent le déroulement des négociations.

Le gouvernement n'a pas été en mesure de parvenir à un accord tripartite au sujet des réformes demandées depuis huit ans par le Comité de la liberté syndicale et par la commission d'experts. Il doit maintenant satisfaire à son obligation de soumettre au Parlement un projet de loi qui mette un terme à l'inobservation des principes découlant des conventions internationales ratifiées par le gouvernement de l'Uruguay en matière de négociation collective.

Malgré les recommandations que la commission d'experts lui a adressées, le gouvernement de l'Uruguay continue de faire la sourde oreille et de maintenir en vigueur les normes remises en question. Pour ces raisons, nous formulons les demandes suivantes à la Commission de la Conférence: premièrement, d'exhorter le gouvernement de l'Uruguay à adopter sans délai les mesures nécessaires afin de donner suite aux commentaires formulés par la commission d'experts; deuxièmement, que le gouvernement de l'Uruguay organise les réunions tripartites qui aboutiront au projet de loi garantissant la pleine compatibilité de la législation et de la pratique nationales avec la convention; et, troisièmement, que le gouvernement de l'Uruguay indique les progrès accomplis à l'égard de ce cas avant la prochaine session du Conseil d'administration du BIT, prévue en novembre 2019.

Membre gouvernemental, Fédération de Russie – Nous remercions le représentant du gouvernement de l'Uruguay pour les informations fournies concernant les mesures que le gouvernement a prises afin de s'acquitter des obligations qui lui incombent en vertu de la convention. Nous avons écouté attentivement les explications relatives aux réformes du travail qui ont été menées en Uruguay pendant de nombreuses années. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Des efforts considérables ont été déployés afin de rétablir les droits des travailleurs, d'améliorer la sécurité sociale et de réduire le nombre d'emplois dans le secteur informel. Nous notons avec intérêt l'expérience de l'Uruguay en matière de promotion de la négociation collective à trois niveaux au sein du Conseil supérieur tripartite, au niveau des branches et des secteurs d'activité, et des activités indépendantes et des entreprises. De ce que nous comprenons, la législation du pays garantit le droit de négociation collective. En outre, la conduite de négociations collectives semble être une tradition perpétuée dans le pays. Nous sommes d'accord avec les délégations qui ont affirmé que, lors de l'examen des questions relatives au respect des conventions de l'OIT, nous devons tenir compte de la loi et de la pratique du pays concerné, ainsi que des caractéristiques spécifiques du système juridique de ce pays.

Il importe de noter que le gouvernement se montre disposé à coopérer avec l'OIT, qu'il adopte une approche constructive en ce sens et qu'il s'emploie à mettre en œuvre les recommandations formulées lors du dernier examen de ce cas. Nous devons l'encourager à poursuivre sur cette voie. Nous demandons instamment que des efforts soient sans cesse déployés en vue de consolider le dialogue social en Uruguay, en coopération avec l'OIT.

Membre employeur, Etat plurinational de Bolivie – Pour commencer, je dois signaler qu'il ne s'agit pas de remettre en question la négociation collective ni de s'opposer à la négociation collective comme moyen approprié pour régler les conflits. En effet, nous sommes convaincus que, si les acteurs directement concernés par un conflit ont la capacité de prendre des décisions librement, cela facilitera logiquement la conclusion d'accords réfléchis, appropriés et conformes à la réalité de chaque entreprise. Cette situation n'est pas étrangère à la réalité uruguayenne.

Cependant, il convient de souligner que, dans le cas à l'examen aujourd'hui, le concept de conciliation a été malheureusement remplacé, de manière évidente, par celui d'imposition. Cela est grave et devrait donner matière à réflexion, en ce sens qu'il s'agit de la modalité appliquée pour parvenir à un accord. A l'évidence, les employeurs se retrouvent sans défense et sont exposés à différents niveaux de pression, moyennant des grèves et d'autres moyens qui, au lieu de faciliter la conclusion d'accords, ne font que motiver une atteinte à l'intégrité des entreprises et, partant, aux sources mêmes d'emploi.

Les employeurs de l'Etat plurinational de Bolivie manifestent pleinement leur empathie vis-à-vis des employeurs

de l'Uruguay. En effet, nous sommes dans la même situation car, chaque année, on nous impose la signature de conventions collectives soumises à échéance, afin d'accorder des augmentations selon la base annuelle fixée par le gouvernement national. C'est précisément du fait de cette expérience négative que nous savons ce que cela signifie de subir des pressions, y compris des extorsions, de la part des représentants syndicaux, qui s'éloignent de la nature juridique du concept de négociation libre et volontaire.

C'est précisément pour cette raison que nous sommes convaincus que les gouvernements ne peuvent pas ignorer le fait que les employeurs sont indispensables à toute relation professionnelle. En conséquence, même si nous savons tous que la législation du travail est de caractère protectionniste, cela ne doit pas empêcher les gouvernements d'offrir aux employeurs les mêmes marges de sécurité juridique et les mêmes garanties qui sont nécessaires afin de pouvoir prendre des décisions en toute liberté dans les limites de chaque législation et d'établir les conditions applicables aux relations professionnelles par l'intermédiaire de la négociation libre.

Du moment qu'on impose la signature de conventions en ayant recours à la coercition, y compris simulée, à l'instar de la présentation à titre discrétionnaire et unilatéral à un arbitrage du travail, on dénature assurément l'objet et la finalité de la convention, en partant du principe que toute législation doit respecter les aspects qui sont régis par cet instrument. C'est précisément pour cela que, depuis 2010, la commission d'experts formule de manière récurrente des commentaires à l'égard du cas de l'Uruguay. Ce n'est pas pour autant que le gouvernement a pris, à ce jour, les mesures nécessaires pour mettre en conformité sa législation.

Membre gouvernemental, Panama – La délégation gouvernementale du Panama remercie le représentant gouvernemental pour les explications fournies. Nous considérons que le présent cas est un exemple qui reflète de manière fidèle le non-respect de la distribution géographique équitable dans la sélection des cas que la commission doit examiner. En effet, dans la liste longue des cas à présenter devant la Commission de l'application des normes, 5 pays sur 11 sont des pays d'Amérique du Sud, soit près de la moitié, et 3 d'entre eux ont été inclus dans la liste restreinte, soit 60 pour cent des pays concernés. En comparaison avec d'autres régions ou d'autres sous-régions, on observe une surreprésentation de la zone latino-américaine ou de la zone sud-américaine. Il n'y a pas non plus d'autres éléments de sélection indiquant que ce cas nécessite un examen immédiat compte tenu de sa gravité. De surcroît, nous soulignons les efforts réalisés par le gouvernement en vue de promouvoir la négociation collective et le dialogue social, et en vue d'accomplir à terme des progrès en matière de protection sociale.

Nous encourageons le gouvernement de l'Uruguay à poursuivre sur la voie du tripartisme, afin de mener des consultations et de recourir à d'autres mécanismes de dialogue.

Membre gouvernemental, Etat plurinational de Bolivie – L'Etat plurinational de Bolivie remercie le gouvernement de l'Uruguay pour les informations fournies concernant la convention. Nous saluons en outre les efforts déployés par le pays afin d'étendre les droits des travailleurs dans divers domaines, notamment la liberté syndicale, la négociation collective, les contrats de sous-traitance, les procédures de travail, entre autres. Nous soulignons également la hausse continue du salaire réel des travailleurs, ainsi que la création d'emplois et les améliorations apportées en matière de sécurité sociale. Ces progrès importants se reflètent dans la baisse du niveau de pauvreté en Uruguay.

A la lumière des informations fournies par le gouvernement de l'Uruguay, nous considérons que l'examen du présent cas devant cette commission est injustifié. De fait,

nous encourageons le gouvernement de l'Uruguay à continuer de prendre des mesures en faveur de la promotion et de la protection du droit d'organisation et de négociation collective dans le pays.

Représentant gouvernemental – Nous remercions les différents délégués pour l'attention qu'ils ont accordée à ce cas qui concerne l'Uruguay. Avant toute chose, nous souhaitons affirmer à nouveau, selon la pratique, la conviction et la décision politique de notre gouvernement que nous sommes engagés en faveur du dialogue et de la négociation, en vue d'apporter les modifications nécessaires et raisonnables, par consensus social comme exprimé par les organismes de l'OIT, pour accroître et améliorer la négociation collective et la prévention des conflits.

Nous appuyons les propos formulés par les organismes de contrôle de l'OIT, à savoir la commission d'experts, le Comité de la liberté syndicale et la Commission de l'application des normes, et nous apportons notre contribution en écoutant, en répondant et en faisant ce qui est demandé. Nous avons agi en conséquence. Toutefois, nous avons précisé expressément que, pour qu'il y ait un consensus social, il faut que les parties se mettent d'accord. Dans notre premier exposé, nous avons montré comment les diverses propositions présentées par notre gouvernement ont été rejetées, ce qui a empêché de parvenir au consensus social en vue d'apporter des modifications. Comme il a été dit, nous avons formulé pendant ces années des propositions de solution à chacune des recommandations que le Comité de la liberté syndicale a faites dans son rapport de mars 2010, en particulier en 2015, 2016, 2017 et 2018.

Nous ne pensons pas, en toute sincérité, que la quasi-totalité des gouvernements d'Amérique latine et des Caraïbes nous manifesterait leur appui si important durant cette séance. Nous les remercions tout particulièrement. Nous sommes honorés, satisfaits et orgueilleux du fait que les gouvernements de notre région aient appuyé nos décisions et nos actions.

De plus, nous souhaitons remercier de manière particulière les pays d'autres régions, à l'instar de l'Espagne, de la Chine et de la Fédération de Russie, pour leur appui et leur intervention. En effet, nous ne nous attendions pas non plus à leur soutien et nous en sommes honorés et émus. Nous nous réjouissons en particulier du fait que ces pays d'envergure aient consacré une partie de leur temps si précieux à ce petit pays qui est aujourd'hui, à notre avis, injustement inscrit dans cette liste de cas à examiner. Nous nous sommes néanmoins présentés en toute sérénité, avec une conviction absolue et la conscience tranquille, afin de saisir cette occasion pour que l'on sache ce que l'Uruguay a fait et ce que le pays est en train de faire.

Nous nous félicitons en outre, tout particulièrement, de l'appui unanime des travailleurs du monde à l'égard de l'Uruguay. Sincèrement, chers travailleurs, je vous remercie parce que vous soutenez un pays qui compte poursuivre sur la voie du progrès, malgré ses erreurs, ses lacunes et les progrès qu'il lui reste à accomplir. Ils soutiennent les systèmes de négociation collective, de protection du travail et de protection sociale que nous développons dans notre pays et qui sont aujourd'hui injustement la cible de certains.

Nous souhaitons souligner en outre, et je l'affirme avec sincérité et conviction, l'intervention de la délégation des employeurs de l'Uruguay. Nous sommes d'avis que l'intervention des employeurs de l'Uruguay ouvre à nouveau des possibilités d'aller de l'avant et, de la même manière et avec la même conviction, nous regrettons et réfutons les interventions d'autres représentants d'employeurs, qui ont parlé en méconnaissance de la réalité de l'Uruguay. Ils ont dit des choses qui ne sont pas prouvées, ils n'ont pas lu les documents que nous avons présentés et ils ont fondé leurs propos simplement sur des questions idéologiques, afin de s'en prendre à un système de protection sociale et de relations professionnelles qui offre et qui continuera d'offrir de

meilleures conditions aux travailleurs de l'Uruguay, ainsi qu'aux entreprises du pays, comme cela a été démontré.

Si ce système qui régit les relations professionnelles avait échoué, alors l'enregistrement des entreprises au système de sécurité sociale n'aurait pas doublé en Uruguay et nous n'aurions pas connu une croissance économique continue pendant seize ans pour la première fois de l'histoire de notre pays, qui plus est supérieure pendant la majorité des années de croissance en Amérique latine.

Nous souhaitons poursuivre sur cette voie. Nous sommes disposés à le faire, car nous savons qu'il est nécessaire d'apporter des modifications. Nous avons apporté des modifications. Nous avons formulé des propositions, qui ont rencontré des obstacles ici et là. Des choses qui sont infondées ont été dites dans cette enceinte, par exemple que les conditions de travail sont imposées par le gouvernement, alors qu'en Uruguay seuls les représentants des travailleurs et ceux des employeurs peuvent décider des conditions de travail.

Il a été dit ici, à tort, que le gouvernement impose ses lignes directrices en matière d'augmentation salariale. Le gouvernement propose des lignes directrices qui sont examinées, et les parties sont entendues au préalable. Ces lignes directrices ne sont pas obligatoires. Qu'est-ce qui prouve qu'elles ne le sont pas? Le résultat du cycle actuel de négociation collective et celui des cycles précédents. Qu'est-ce qui s'est passé pendant le cycle actuel de négociation collective? Quatre-vingt-cinq pour cent des accords ont été conclus entre employeurs et travailleurs, ce qui est très important. Toutefois, analysons de manière plus détaillée ces chiffres. Ce pourcentage se compose de 47 pour cent d'accords tripartites et de 38 pour cent d'accords bipartites dans le cadre desquels les employeurs et les travailleurs, sur un pied d'égalité, ont souhaité négocier de manière tripartite tout en sachant que le gouvernement voterait contre ou s'abstiendrait de voter. Cela montre le caractère libre de la négociation collective en Uruguay.

En ce qui concerne l'impartialité du gouvernement, lorsque nous avons dû voter en faveur ou contre une des parties, lors de ce cycle de négociation collective, nous avons voté sans le savoir, mais pas par hasard, en faveur des employeurs dans 5 pour cent des cas et en faveur des travailleurs dans 5 pour cent des cas. Voici ce qui se passe vraiment en Uruguay.

On a parlé ici de pressions. Or il n'y a pas une seule allégation de pression exercée contre les employeurs dans tous les comptes rendus des conseils salariaux et des réunions. Nous l'avons dit et, par exemple, dans une déclaration de mars 2018 des représentants des employeurs uruguayens, déclaration à laquelle nous attachons une grande valeur, ceux-ci affirment avoir reçu les lignes directrices du gouvernement mais vouloir débattre au sein des conseils salariaux. Si tels ont été les propos des employeurs, ils sont consignés dans le compte rendu de la réunion du Conseil supérieur tripartite des conseils salariaux de mars 2018.

À cet égard, nous souhaitons souligner, enfin, le sens des propositions que nous avons formulées. Nous avons fait constamment des propositions en vue d'aller de l'avant et nous continuerons d'en faire. Pour cette raison, nous apprécions les propos du représentant des employeurs de l'Uruguay, qui a affirmé que les employeurs étaient disposés à nouveau, en consultation avec les partenaires sociaux, à promouvoir ensemble de nouvelles mesures visant à modifier le système de négociation collective et de prévention des conflits – je le répète, afin d'accroître et d'améliorer la négociation collective et la prévention des conflits.

Par ailleurs, nous sommes heureux de voir que, en Uruguay et devant cette commission, on souhaite débattre du droit de grève, car nous savons que les employeurs ne souhaitent pas en parler au sein de l'OIT ni ne souhaitent le reconnaître. Lorsqu'ils parlent d'occupation, nous parlons du droit de grève, ce dont nous nous réjouissons aussi.

Pour ces raisons, nous rappelons qu'en Uruguay la priorité est donnée à la négociation bipartite, comme l'indiquent clairement la loi n° 18566 et ses articles. Preuve en est que, quand nous nous réunissons, nous voyons comment cela fonctionne.

Nous sommes et nous serons disposés, moyennant le dialogue et la négociation, à apporter des modifications et à aller de l'avant, et à continuer d'agir en ce sens, avec l'assistance du BIT, à laquelle nous attachons une grande importance et que nous apprécions particulièrement lorsque nécessaire et fondamentale, dans le respect de la réalité et de l'histoire de notre pays.

Membres travailleurs – L'Uruguay occupe, avec la Norvège, la quatrième place du classement des pays Membres ayant ratifié le plus de conventions internationales de l'OIT. Le pays a en outre été cité maintes et maintes fois comme exemple pour d'autres pays lorsqu'il s'agit de pratiquer le dialogue social.

Nous comprenons que, au sein du système en vigueur, l'Etat n'impose en aucun cas la négociation dans les conseils salariaux ni ce que l'on appelle un arbitrage obligatoire. Nous notons avec satisfaction que, dans ses commentaires, le gouvernement a montré la priorité et l'importance données à la négociation collective bipartite, et principalement à la convention. En outre, les parties ont la possibilité de négocier de manière bilatérale en dehors des conseils salariaux et de présenter ensuite, devant cette instance, l'accord qu'elles ont signé au préalable, sans que les autorités gouvernementales ne puissent en modifier le contenu. Par ailleurs, dans le cas où ils seraient convoqués par les conseils salariaux, les interlocuteurs en question peuvent refuser une telle convocation, en exprimant leur volonté de négocier collectivement de manière bilatérale ou en indiquant être couverts par une autre convention collective en vigueur. De surcroît, même si les conseils salariaux adressent une convocation, le seul fait qu'une des parties refuse de participer empêche le représentant du gouvernement de voter. Il serait de fait impossible d'alimenter une décision sur l'unité de négociation ayant fait l'objet de cet appel.

Ce système a eu pour effet, entre autres, de relancer considérablement l'ensemble de la négociation collective, au-delà des conseils salariaux; de multiplier de manière exponentielle les unités de négociation et le contenu des conventions collectives; et de permettre à d'autres secteurs de jouir du droit de négociation collective, des secteurs qui n'y avaient pas accès auparavant, comme nous l'avons déjà dit, et nous le répétons, compte tenu de l'importance que cela revêt pour les travailleurs ruraux et les travailleurs domestiques.

Comme nous l'avons entendu dans l'intervention du gouvernement, on a pu également augmenter le pouvoir d'achat des rémunérations et des salaires, ce qui, grâce au système de l'Uruguay, a tiré vers le haut l'ajustement périodique des prestations et des pensions et a entraîné une hausse considérable du niveau d'emploi et de la formalisation du travail, ce qui a eu des effets absolument positifs sur l'économie du pays.

Compte tenu des observations susmentionnées, le groupe des travailleurs demande au gouvernement de la République de l'Uruguay de redoubler d'efforts afin d'encourager la tenue de consultations tripartites pour parvenir à un consensus. J'insiste sur ce dernier point. Nous avons néanmoins entendu que le gouvernement était disposé à agir en ce sens. Le groupe des travailleurs observe par ailleurs que la commission d'experts peut tirer parti d'explications plus détaillées sur le fonctionnement du système de négociation collective de l'Uruguay dans la loi et dans la pratique, c'est pourquoi nous souhaitons encourager le gouvernement à présenter à la commission les informations qui ont été fournies ici et de la tenir informée de tout progrès accompli dans le cadre des consultations tripartites relatives aux éventuelles modifications dans la législation.

Enfin, nous prenons bonne note des commentaires formulés par le porte-parole des employeurs, qui soulèvent des questions relatives à l'exercice du droit de grève régi par la législation nationale. Au moment où ils l'ont fait, et c'est bien ainsi, les employeurs ont confirmé que les discussions et que les faits afférents au droit de grève revêtent une importance particulière au sein de la Commission de l'application des normes. Toutefois, en tant que travailleurs, nous exprimons notre avis sur cette question, à savoir que la grève pacifique est protégée par la convention n° 87, y compris toutes les autres pratiques syndicales qui sont exercées de manière pacifique, à l'instar des occupations.

Membres employeurs – Nous remercions énormément tous les intervenants à ce débat qui a suscité beaucoup d'intérêt, ce qui ne fait que confirmer l'importance de ce cas. S'il s'agissait d'une affaire simple, comme c'est parfois le cas, la séance aurait été relativement rapide. Les nombreuses interventions montrent clairement le message lié à l'application des conventions et l'intérêt que présente pour cette commission le suivi, par les gouvernements, des recommandations formulées par ses organes de contrôle.

Peut-être que, parce qu'il n'a pas pour habitude d'assister à ces séances, le ministre comprendra que nous véhiculons des messages de ce type précisément dans l'espoir que des modifications de fond seront apportées.

Dix ans se sont écoulés et, même si des propositions ont été faites, nous ne constatons aucun résultat. Je souhaite également dire au ministre qu'il faut interpréter le silence de ceux qui n'interviennent pas. De nombreux représentants de gouvernements partageant d'autres opinions ne sont pas intervenus, alors qu'ils ont l'habitude de le faire devant cette commission. Leur silence en dit long. Il est nécessaire de mettre en œuvre les changements, parce que nous attendons depuis très longtemps et parce qu'il est inacceptable qu'aucun progrès notable n'ait eu lieu.

Nous aurions aussi apprécié que le gouvernement de l'Uruguay nous donne des informations détaillées sur chacun des points que nous avons présentés, et non qu'il se contente de nous présenter des statistiques générales sur les progrès accomplis par le pays. Nous ne les nions pas, mais ces statistiques n'indiquent pas que le pays respecte la convention. La convention n'est pas appliquée en Uruguay, et cette commission, dans ses conclusions, doit insister sur l'application à bref délai de la convention.

Par ailleurs, les discours ne sont pas faits uniquement de mots mais aussi de gestes. Nous avons observé, dans le cadre de ce débat, que les regards et les messages adressés au porte-parole de l'OIE, lorsqu'il prononçait son discours, le discréditaient. De plus, dans sa réponse, le ministre nous a clairement qualifiés de menteurs. Je souhaite rappeler que cela est inquiétant pour nos représentants uruguayens au sein de cette commission qui rentreront au pays. Nous avons l'impression qu'ils pourraient subir le même traitement que notre porte-parole une fois de retour au pays. Il est évident que, au moyen de l'instrument législatif mis en place, on ne fait qu'inhiber le dialogue social et la cohésion. Les accords qu'on nous présente dans les statistiques peuvent susciter une crainte désagréable chez les employeurs de l'Uruguay, en ce sens qu'ils se sentent obligés de se mettre d'accord par peur de représailles diverses et variées.

Pour cette raison, nous réitérons chaque phrase que le porte-parole de l'OIE a prononcée. Nous sommes face à un refus répété, l'année de la célébration du centenaire, qui dure depuis une décennie déjà. La réglementation dans la pratique de la négociation collective en Uruguay est un exemple clair d'ingérence et d'intrusion dans les affaires des entreprises, ainsi que de harcèlement à l'égard des employeurs.

Les actes d'ingérence obligent les organisations d'employeurs à donner suite aux décisions imposées par le gouvernement en matière de fixation des salaires, alors que

ceux-ci devraient être négociés librement par les parties, comme c'est le cas dans tous les pays qui respectent pleinement les dispositions relatives aux principes et aux droits fondamentaux de l'OIT et à la négociation collective, qui fait l'objet d'une convention fondamentale.

De fait, nous souhaitons, de manière aimable mais avec force, demander au gouvernement de l'Uruguay de prendre des dispositions claires et précises. A cette fin, nous appelons instamment la commission, dans ses conclusions, à exhorter le gouvernement, avant la tenue de la prochaine session du Conseil d'administration prévue en novembre 2019 et après avoir consulté, de manière efficace et de bonne foi, les partenaires sociaux les plus représentatifs, à élaborer un projet de loi garantissant la pleine compatibilité de la loi n° 18566 et des pratiques nationales avec la convention et d'autres normes fondamentales, et à présenter ce projet au Parlement, en tenant compte de toutes les décisions des différents organes de contrôle.

Nous demandons également qu'avant le 1^{er} septembre 2019 un rapport rendant compte de toutes les activités mises en œuvre soit transmis, afin que la commission d'experts puisse examiner ce cas cette année.

Nous sommes animés des meilleures intentions et nous agissons toujours dans le sens de l'entente, ce qui constitue le fondement de cette maison, à savoir le dialogue social. Le dialogue social qui aboutit en fin de compte à des relations sereines et plus pacifiques. Néanmoins, nous serons contraints de défendre les principes dont nous faisons l'article, dans quelque espace que ce soit à l'avenir et dans le cadre de l'instrument qui sera indispensable, conformément aux lignes directrices de la Constitution de cette Organisation, afin que les organismes du système de contrôle de l'OIT puissent accomplir des progrès sans délai, comme nous l'avons demandé.

J'ai déjà mentionné la question de la grève, qui ne figure pas dans les normes de l'OIT. Cela ne veut pas dire que le droit de grève n'existe pas. A l'échelle de l'Uruguay, ils pourront effectivement faire ce qu'ils veulent, mais cette commission n'est pas réunie pour se prononcer sur cette question. En tant qu'employeurs, nous reconnaissons le droit de grève réglementé au niveau de chaque pays, mais nous ne reconnaissons pas le droit de grève dans le cadre de la convention n° 87 ni de la convention n° 98. Nous n'avons pas changé d'avis et nous bénéficions de l'assentiment de la majorité des gouvernements qui considèrent que les modalités et les pratiques applicables à l'exercice du droit de grève doivent être réglementées par chaque juridiction. Dans ce contexte, le contenu de la loi uruguayenne sur ce sujet devra fait l'objet d'une analyse au niveau du pays et ne devra pas être soumis à l'examen du système de contrôle de la Commission de l'application des normes et, encore moins selon moi, à celui de la commission d'experts.

Pour conclure, je souhaite dire que, malgré nous, nous sommes obligés, compte tenu de la position adoptée aujourd'hui par le gouvernement de l'Uruguay à l'égard du groupe des employeurs, de demander que les conclusions relatives à ce cas figurent dans un paragraphe spécial.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par le représentant du gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte la discussion qui a suivi, la commission prie instamment le gouvernement:

- **d'entreprendre des mesures législatives d'ici au 1^{er} novembre 2019, après avoir pleinement consulté les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, en prenant en considération la recommandation des organes de contrôle de l'OIT, pour garantir la pleine conformité de la législation et de la pratique nationales avec la convention; et**

- **de préparer, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, un rapport à soumettre à la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2019, afin de l'informer en détail des initiatives prises pour progresser dans le sens de la pleine application de la convention en droit et dans la pratique.**

Représentant gouvernemental – Le gouvernement uruguayen tient à remercier les partenaires sociaux pour les discussions riches et intéressantes qui ont eu lieu dans cette salle concernant notre cas. Nous souhaitons toutefois faire ressortir trois aspects essentiels. Premièrement, notre pays est actuellement en période d'élections nationales, ce qui suppose certaines restrictions en ce qui concerne les dates proposées par le Parlement. En cette période électorale, les activités parlementaires sont suspendues; par conséquent, une instance nous posera peut-être des difficultés en ce qui concerne les délais indiqués, dans la mesure où, j'insiste, les activités parlementaires sont suspendues pendant la période électorale que connaît le Parlement, et il sera donc quelque peu difficile de régler ces questions.

Deuxièmement, nous tenons à informer la commission que nous avons convoqué la première réunion, le 26 de ce mois, pour poursuivre le dialogue social, et que nous avons convoqué les interlocuteurs des deux parties. Enfin, nous remercions la commission pour les conclusions.

YÉMEN (ratification: 2000)

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

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental – Nous souhaiterions insister sur le fait que le gouvernement du Yémen a fourni des informations sur les efforts qu'il entreprend actuellement pour aborder la question du travail des enfants. Bon nombre de mesures ont été prises ces dernières années dans ce domaine.

Premièrement, nous avons mis en place un plan d'action visant à mettre un terme au travail des enfants. Ceci a impliqué une coopération avec l'OIT et avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Nous avons mis en place un certain nombre de programmes dont le but est de soustraire les enfants du marché du travail. Pour y parvenir, nous avons cherché à encourager les écoles à faire le nécessaire pour que les enfants aillent plutôt à l'école qu'au travail, et nous avons également formé des inspecteurs pour nous assurer qu'ils connaissent nos politiques et qu'ils cherchent eux aussi à mettre un terme au travail des enfants.

De plus, nous avons la loi n° 45 de 2002 sur le travail des enfants, ainsi qu'un décret ministériel qui interdit l'emploi des enfants de moins de 18 ans. L'information est fournie aux inspecteurs, aux fonctionnaires et aux imams dans les mosquées, de sorte qu'elle atteigne le maximum de destinataires possible. A cela, s'ajoutent les ateliers que nous avons organisés, un «parlement des enfants», et les autorités locales pleinement mobilisées en faveur de cette politique.

Nous avons aussi mis en application un programme en faveur des enfants des rues, afin de les encourager à aller à l'école, et nous procédons actuellement à l'analyse des données et des informations que nous possédons à propos des enfants des rues. Nous reconnaissons qu'il s'agit là d'un phénomène qui s'est empiré ces dernières années, car la situation économique dans notre pays s'est dégradée, et que la pauvreté a augmenté.

Nous avons aussi mené plusieurs études et enquêtes visant à obtenir des informations sur la traite des êtres humains et à traiter de la question. En outre, nous avons développé la formation des inspecteurs de manière à ce qu'ils soient plus conscients de tous les aspects de la question et

à ce que l'ensemble de la société se rende plus compte des dangers impliqués dans le travail des enfants. Nous tentons aussi de mobiliser les personnes pour lutter contre le travail des enfants dans toutes les parties du pays. A cela, il convient d'ajouter que le ministère du Travail et des Affaires sociales prend actuellement des mesures pour canaliser la question dans la plupart des politiques qu'il promulgue.

Et, pourtant, nous sommes toujours confrontés à de nombreux défis. L'un d'eux tient au fait que nous déplorons que beaucoup d'enfants sont abandonnés. La mendicité augmente aussi, de même que le nombre d'enfants qui ont recours aux narcotiques. Nous constatons également que la société civile est de plus en plus faible dans notre pays. C'est pourquoi nous avons adopté un plan d'action pour 2019-2026 dont l'objectif est de mettre fin au travail des enfants d'ici à 2026, en se concentrant tout particulièrement sur les pires formes de travail des enfants, l'objectif étant de protéger les enfants et leurs familles. Nous nous sommes fixé huit objectifs: 1) prévenir le travail des enfants et protéger les enfants; 2) garantir la protection sociale aux enfants qui finissent par intégrer le marché du travail; 3) veiller à ce que les organes de contrôle soient plus à même d'intervenir en cas de travail des enfants; 4) prendre d'autres mesures pour mettre un terme au recrutement des enfants dans les forces armées; 5) accroître la formation professionnelle; 6) fournir des informations au sujet du travail des enfants; 7) entreprendre des études sur le phénomène dans notre pays afin d'obtenir des informations précises; et 8) adopter un programme de politique nationale pour lutter contre ce fléau. Une copie de ce programme a été envoyée hier au BIT, et permettez-moi d'insister sur le fait que nous nous réjouissons réellement de l'aide que le Bureau nous apportera dans la mise en œuvre de ce plan, de sorte que nous puissions atteindre tous les objectifs énumérés précédemment.

Membres travailleurs – Notre commission avait en 2014 déjà traité le cas du Yémen quant à la conformité de sa situation au regard de la convention. Les discussions que nous avons menées cette année-là témoignaient de la gravité de la situation sur place pour les enfants. Cinq ans plus tard, nous revenons devant notre commission pour aborder la situation au Yémen, situation qui est loin de s'être améliorée.

Comment ne pas faire le parallèle entre le cas du Yémen et le cas que nous avons abordé hier? Nous sommes en effet confrontés à des manquements similaires. Nous le voyons, et c'est une constante, les enfants sont des victimes extrêmement vulnérables en temps de conflit. La mise en œuvre de mesures visant à exécuter les obligations contenues dans la convention pourrait améliorer de manière significative le sort des enfants au cours de ce conflit. Nous comprenons le contexte difficile que traverse actuellement le Yémen. Le gouvernement yéménite ne peut néanmoins pas renoncer à observer ses obligations au titre de cette convention.

La commission d'experts a soulevé dans son rapport des difficultés de trois ordres:

- 1) le recrutement obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;
- 2) l'absence d'accès à une éducation de base gratuite; et
- 3) la réadaptation et l'intégration sociale des enfants soldats et des enfants occupés à des travaux dangereux.

Je commencerai par le recrutement obligatoire dans le cadre des conflits armés. Comme le prévoit l'article 3 a) de la convention, il s'agit de l'une des pires formes de travail des enfants. Un rapport du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) de 2017 indique que plus de 1 500 enfants étaient enrôlés dans le cadre du conflit. Ce rapport dénombre également plus de 1 500 enfants tués et plus de 2 400 blessés. D'autres rapports font état d'une augmentation substantielle de ce nombre suite à la persistance et à l'intensification du conflit. On parle d'une multiplication par dix du nombre d'enfants enrôlés dans le conflit portant

ainsi leur nombre à plus de 15 000. Cette augmentation est à attribuer aux milices houthistes.

Bien que ces milices ne soient pas des milices gouvernementales, les contraventions à la convention qui leur sont attribuées doivent être prises en compte par notre commission pour évaluer la conformité de la situation au Yémen avec la convention. Il est inquiétant de constater que ces enfants sont amenés à participer activement au conflit. Ils sont en effet formés au maniement d'armes lourdes, à la pose de mines terrestres et d'explosifs. Il est par ailleurs profondément choquant de devoir constater que ces enfants font véritablement office de chair à canon en étant envoyés en première ligne et en étant utilisés comme boucliers humains. Pour ce faire, ces enfants sont bien souvent contraints de prendre des stupéfiants et d'autres drogues, nous faisant craindre de graves séquelles à long terme pour ces enfants.

Lors de la session de notre commission en 2014, le gouvernement indiquait l'élaboration d'un plan d'action en collaboration avec la Représentante spéciale du Secrétaire général de l'ONU sur les enfants et les conflits armés. Ce plan d'action visait à mettre un terme à la pratique d'enrôlement d'enfants dans les forces armées. Il apparaît aujourd'hui du rapport de la commission d'experts que la mise en œuvre de ce plan a été retardée par l'intensification du conflit en 2015. C'est regrettable. Ce plan contenait en effet un certain nombre de mesures concrètes à même de lutter contre les pires formes de travail des enfants. Nous reprendrons d'ailleurs certaines de ces mesures dans les recommandations que nous adresserons au gouvernement lors de nos remarques conclusives. Le rapport indique l'adoption en 2012 d'un décret présidentiel interdisant l'enrôlement d'enfants dans les forces armées. Force est de constater que ce décret ne trouve aucune application effective en pratique. En effet, l'utilisation d'enfants dans le conflit armé au Yémen persiste et est particulièrement alarmante.

Au même titre que la commission d'experts, nous déplorons les manquements graves à l'article 3 a) de la convention. Comme prescrit par l'article 1 de la convention, le Yémen doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et ce de toute urgence. Il est essentiel de ne pas laisser impunis ceux qui auront enrôlé des enfants de moins de 18 ans aux fins de leur utilisation dans le conflit armé. Le gouvernement ne peut laisser croire à ceux qui se sont rendus coupables de tels agissements qu'ils bénéficieraient d'un blanc-seing. Le gouvernement se doit de leur envoyer un signal très clair. Conformément à l'article 7 de la convention, le gouvernement veillera à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre effective et le respect des dispositions donnant effet à la présente convention, y compris l'établissement et l'application de sanctions, pénales ou autres.

La seconde difficulté soulevée par la commission d'experts est celle de l'accès à une éducation de base gratuite. Nous l'avons déjà entendu à plusieurs reprises au cours de nos débats dans d'autres cas: l'accès à l'éducation est certainement le moyen le plus efficace pour préserver les enfants des pires formes de travail. C'est bien pour cela que l'article 7, paragraphe 2 c), de la convention impose aux Etats Membres d'assurer, entre autres, l'accès à l'éducation de base gratuite.

Il ressort du rapport que, selon des statistiques de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) datant de 2011, le taux net de scolarisation dans l'éducation primaire était de 76 pour cent et dans l'éducation secondaire de 40 pour cent. Ces taux de scolarisation devraient être améliorés: 24 pour cent des enfants en âge d'aller à l'école primaire, soit près de un sur cinq, n'ont pas accès à l'éducation; ce pourcentage monte à 60 pour l'enseignement secondaire. Trois enfants sur cinq

ne suivent pas l'enseignement secondaire. Un certain nombre d'entre eux n'ont probablement pas encore atteint l'âge d'admission au travail. Au-delà de l'augmentation du taux de scolarisation dans l'enseignement primaire, il est essentiel de travailler à augmenter le taux de scolarisation dans l'enseignement secondaire.

Il apparaît par ailleurs que le taux de scolarisation des filles est beaucoup moins élevé que celui des garçons: alors qu'il est de 82 pour cent dans l'enseignement primaire pour les garçons, il n'est que de 69 pour cent pour les filles. Dans l'enseignement secondaire, le taux de scolarisation est de 48 pour cent pour les garçons et de 31 pour cent pour les filles. Des statistiques de 2013 de l'UNICEF portant sur un gouvernorat du Yémen indiquent que l'abandon scolaire touche principalement les filles à concurrence de 78 pour cent des abandons scolaires.

On le voit, l'écart entre taux de scolarisation des garçons et des filles est énorme. Cet écart s'explique par les idées reçues bien ancrées au sein de la population, particulièrement en milieu rural, selon lesquelles les filles ne doivent pas être instruites. Il est fondamental que le gouvernement mette en place une politique d'égalité d'accès à l'éducation pour les filles qui ne peuvent se voir privées de ce droit humain de base qu'est le droit à l'éducation.

La troisième difficulté épinglée dans le rapport de la commission d'experts est celle de la réadaptation et de l'intégration sociale des enfants soldats et des enfants occupés à des activités dangereuses.

A ce propos, le rapport fait état d'initiatives positives prises par le gouvernement. Ces initiatives consistent en ateliers et en campagnes consacrés à la réadaptation des enfants soldats à l'attention de la société civile. Des centres de réadaptation ont également été ouverts pour les enfants soustraits au conflit armé. Une assistance médicale a été fournie à des centaines d'enfants soldats libérés des milices.

Le gouvernement du Yémen a par ailleurs assuré la prise en charge de 89 enfants qui avaient participé au conflit armé, et 39 d'entre eux ont bénéficié d'une réadaptation et ont pu retourner dans leur famille. Ces initiatives sont très positives. Les informations statistiques quant au nombre d'enfants ayant bénéficié de telles mesures indiquent que de nombreux enfants enrôlés dans le conflit armé ne peuvent malheureusement pas encore bénéficier de ces initiatives. La communication écrite par le gouvernement d'informations statistiques plus détaillées pourrait davantage éclairer notre commission. Si les statistiques qui apparaissent dans le rapport sont exactes, c'est le signe que beaucoup reste à faire sur le terrain. Il y a encore trop d'enfants qui ne peuvent bénéficier de ces mesures de réadaptation dont ils ont urgemment besoin.

Je signalais au début de mon intervention que nous avions déjà abordé le cas du Yémen en 2014. Cinq années se sont écoulées depuis. Cinq ans dans la vie d'un enfant, c'est le tiers de son enfance. Il y a de fortes chances que des enfants déjà enrôlés dans le conflit en 2014 n'en sont toujours pas sortis aujourd'hui. La communauté internationale ne peut faire un tel aveu d'impuissance face à cette situation révoltante. En 2014 déjà, notre commission avait lancé un appel à la communauté internationale pour venir en aide au Yémen. Si l'examen du cas du Yémen devant notre commission nous amènera à adresser des recommandations au gouvernement yéménite, nous ne pouvons pas perdre de vue que l'amélioration du sort tragique des enfants au Yémen dépendra également, et en grande partie, de l'attitude de l'ensemble des Etats impliqués de près ou de loin dans le conflit au Yémen.

Membres employeurs – Nous souhaiterions remercier les représentants du gouvernement du Yémen pour leur présence et leur représentation. Comme vous le savez, ce cas porte sur la convention n° 182, qui est une convention fondamentale dont le but est de protéger les enfants des pires

formes de travail. Le Yémen a ratifié cette convention en 2000, de sorte qu'il est lié par ses dispositions. Ce cas a été discuté pour la première fois devant la commission en 2014 et d'autres observations ont été formulées en 2018 par la commission d'experts. Les principales questions ont trait au non-respect par le Yémen de ses obligations au titre de la convention et de son incapacité à la mettre en œuvre. Dans ses précédentes observations, la commission d'experts avait soulevé les points suivants quant à la question mentionnée ci-après: incapacité à empêcher le recrutement obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, tel que prescrit à l'article 3 a); incapacité à mettre en œuvre des mesures assorties de délai visant à assurer l'accès à l'éducation de base gratuite, article 7, paragraphe 2 c); incapacité à empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants, et également à les soustraire de ce type de travail, et à assurer leur réadaptation et leur réintégration sociale, conformément à l'article 7, paragraphe 2 a) et 2 b).

Pour ce qui est des enfants engagés dans des conflits armés au Yémen, la présente commission notait en 2014 que le fait même d'admettre les représentants gouvernementaux provoque une situation grave pour les enfants dans leur pays, en raison de l'engagement et du recrutement des enfants dans le conflit armé. En 2012, un décret présidentiel interdisant le recrutement des enfants dans le conflit armé a été adopté, mais aucune indication n'a été donnée pour savoir si des mesures appropriées ont été prises à ce sujet. Nous ne disposons pas non plus d'indication quant à la question de savoir si les partenaires sociaux, les travailleurs et les employeurs ont été consultés aux termes de l'article 5 de ladite convention. Le gouvernement déclarait à cette époque qu'il avait signé en 2014 un plan d'action avec le représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies sur les enfants et les conflits armés afin de mettre fin et d'empêcher le recrutement des enfants par les forces armées. Élément important: le plan prévoyait des mesures concrètes visant à libérer tous les enfants associés aux forces de sécurité gouvernementales, à les réinsérer dans les communautés et à empêcher d'autres recrutements d'avoir lieu. Pas d'information non plus quant à la question de savoir si des mesures ont été prises ou non à ce sujet.

La commission note ensuite, d'après le rapport du gouvernement, que le chef du personnel des forces armées et le Premier ministre eux-mêmes se sont engagés à appliquer les mesures qui ont été acceptées dans le plan d'action, qui visent à mettre un terme au recrutement illégal des enfants par les forces armées. Cependant, selon un rapport du Secrétaire général des Nations Unies auprès du Conseil de sécurité en mai 2014, les Nations Unies ont fait état du recrutement de 106 garçons de 6 et 7 ans, du meurtre de 36 enfants et de mutilations sur 154 enfants. La commission a noté d'après la déclaration du gouvernement que le plan d'action visant à mettre un terme au recrutement et à l'utilisation des enfants par les forces armées a été conclu en 2014. Il n'y a toutefois aucune indication non plus sur la question de savoir si le plan d'action a été formulé en consultation avec les parties prenantes – à savoir les employeurs et les travailleurs. Ce que l'on sait, c'est que la situation relative aux conflits armés s'est détériorée depuis 2015.

Le rapport de l'UNICEF intitulé: *Falling through the cracks – The children of Yemen* (Passer entre les mailles – Les enfants au Yémen), publié en mars 2015, indique qu'au moins 1 572 garçons ont été recrutés et utilisés dans le conflit, 1 546 enfants ont été tués et 2 458 enfants ont subi des mutilations. Ces chiffres sont effrayants. Un rapport attribué au ministère des Droits de l'homme en 2018 spécifie que le nombre d'enfants enrôlés par la milice houthis ne cesse d'augmenter et décrit les méthodes qu'elle utilise pour mobiliser ces enfants pour qu'ils se battent en pre-

mière ligne. Selon le rapport, le pourcentage d'enfants recrutés par le mouvement s'est multiplié par dix depuis 2016. Le nombre d'enfants soldats parmi ce groupe a atteint plus de 15 000, ce qui est pour le moins alarmant. Le rapport indique en outre que les enfants recrutés par ce groupe sont forcés d'utiliser des substances psychotropes et des drogues, comme l'a mentionné plus tôt mon collègue du groupe des travailleurs, et ont été utilisés comme boucliers humains pour franchir les frontières avec l'Arabie saoudite. Ils ont aussi servi de boucliers humains et ont été formés pour poser des mines et des explosifs.

Le Comité des droits de l'enfant, dans ses observations finales sur le rapport soumis en 2014 par le gouvernement du Yémen au titre du Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant sur l'enrôlement des enfants dans le conflit armé, fait part de sa profonde préoccupation quant à la présence des enfants au sein des forces armées, ainsi qu'au recrutement des enfants, y compris des filles, par les mouvements tribaux progouvernementaux, de même que le recrutement et l'utilisation constants des enfants dans les hostilités par des groupes armés non gouvernementaux.

En raison de l'absence d'information récente, il est difficile de mesurer si des progrès ont été faits depuis 2015. Le groupe des employeurs prie instamment le gouvernement de prendre des mesures urgentes et transparentes afin d'accélérer la mise en œuvre de ses obligations au titre de la convention. Tout en reconnaissant la complexité de la situation qui prévaut sur le terrain et la présence des groupes armés et du conflit armé dans le pays, nous relayons l'appel de la commission et prions instamment le gouvernement de prendre des mesures en faisant appel à tous les moyens disponibles pour assurer la démobilisation totale et immédiate de tous les enfants, en mettant dans la pratique un terme au recrutement forcé et volontaire des enfants de moins de 18 ans dans les groupes armés et leur utilisation dans le conflit.

Nous relayons aussi l'appel de la commission qui prie instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces pour veiller à ce qu'une enquête approfondie soit menée et qu'elle soit suivie de poursuites à l'encontre de toutes les personnes qui recrutent par la force des enfants de moins de 18 ans dans des conflits armés, et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées dans la pratique en tant que mesures d'interdiction. De même, nous relayons l'appel de la commission qui demande au gouvernement de fournir des informations sur le nombre d'enquêtes menées, de poursuites engagées et de condamnations prononcées à l'encontre de ces personnes.

Pour ce qui est des questions relatives à l'éducation, elles aussi sont très préoccupantes. L'ampleur du conflit et le risque d'attaques sur les écoles, de même que le recrutement ou l'enlèvement d'enfants à des fins de combat sont autant d'éléments qui jouent un rôle important dans le fait d'écarter les enfants de leur droit à une éducation de base, à l'abri de toute ingérence ou de tout préjudice. Le quatrième rapport périodique du gouvernement au Comité des droits de l'enfant (2012) contient bien des informations sur certaines politiques et sur la mise en œuvre de mesures à prendre afin de réduire l'écart entre hommes et femmes. Cependant, selon un rapport de l'Institut de statistique de l'UNESCO, les taux de scolarisation sont bas: 76 pour cent dans l'enseignement primaire et 40 pour cent dans l'enseignement secondaire, ce qui fait douter de l'efficacité de la mise en œuvre de ce programme.

Considérant que l'éducation est un élément clé pour empêcher que les enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail, le groupe des employeurs se fait l'écho de la commission qui prie le gouvernement d'intensifier ses efforts en vue d'améliorer le fonctionnement du système éducatif dans le pays et de faciliter l'accès à une éducation

de base gratuite pour tous les enfants, en particulier les filles. Pour ce faire, il faudrait accroître le taux d'inscription dans les écoles primaires et secondaires et réduire le taux d'abandon scolaire.

Le groupe des employeurs, se faisant lui aussi l'écho de l'appel lancé par la commission d'experts, demande au gouvernement de fournir des informations sur les mesures qui ont été prises et les résultats obtenus en vertu de l'article 7, paragraphe 2 a) et b), en vue de prévenir l'engagement des enfants dans les pires formes de travail des enfants, en les retirant d'un travail de ce type et en veillant à leur réadaptation et leur intégration sociale.

En ce qui concerne leur réintégration, la commission d'experts a noté que, d'après le rapport du ministère des Droits de l'homme de 2018, des ateliers et des campagnes de réadaptation des enfants soldats sont menés auprès de la société civile, et des centres de réadaptation ont été ouverts pour les enfants soustraits au conflit armé. Des centaines d'enfants soldats naguère enrôlés par les milices ont été libérés et ont bénéficié d'une assistance médicale.

Ledit rapport indique en outre que le gouvernement du Yémen, en collaboration avec la Coalition arabe et le Comité international de la Croix-Rouge ainsi que l'UNICEF, a reçu 89 enfants soldats qui ont été recrutés par les milices houthis et déployés aux frontières, parmi lesquels 39 ont été réintégrés et sont retournés dans leurs familles. Le groupe des employeurs considère cela comme une étape positive qui va dans la bonne direction et qu'il convient d'encourager.

Le rapport sur ces progrès qui doit être adressé à la commission d'experts est tout aussi important. Pourtant, ladite commission a constaté qu'une fois encore elle n'a pas reçu ce rapport en 2018 et a noté que le gouvernement continue à ne pas fournir d'informations à ce sujet. Tout en comprenant le gouvernement yéménite, compte tenu de la situation du pays actuellement, le groupe des employeurs se fait l'écho de l'appel à l'action lancé par la commission d'experts et de la demande selon laquelle les mesures requises ne soient pas limitées aux enfants de moins de 18 ans, dans la mesure où l'exploitation et l'abus sexuels sont en violation non seulement de la convention, mais aussi de nombreuses autres normes fondamentales du travail et des droits humains.

C'est pourquoi le groupe des employeurs fait appel à nouveau au gouvernement pour qu'il fournisse à la commission d'experts des informations précises, que celle-ci évaluera.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Le Yémen ne respecte pas la convention. La lecture du rapport laisse apparaître une série de violations de cette convention, dont sont victimes les femmes et les enfants yéménites. L'on constate aussi que, ces cinq dernières années, la délégation de travailleurs yéménites n'a pas participé aux activités du BIT. En fait, il en a été ainsi depuis que le gouvernement actuel a pris le pouvoir.

C'est pourquoi nous souhaitons nous adresser au BIT et aux Nations Unies ici à Genève et attirer leur attention sur la nécessité de traiter la question de la crise des salaires au Yémen. En effet, certaines personnes n'ont pas été rémunérées depuis plus de trois ans. Comment peut-on parler de négociation collective quand on voit que les bureaux des organisations de travailleurs du Yémen ont été occupés par les houthis qui font pression sur les syndicalistes et les empêchent de jouir de leur liberté d'association? Nous constatons aussi que les femmes et les enfants sont victimes d'une oppression similaire dans le pays. Nous faisons donc appel au nom des enfants yéménites dont la vie est en danger et dont l'intégrité physique est menacée. On les tue, ils sont humiliés et sont entraînés dans le conflit militaire.

Plus de 5 000 enfants ont été recrutés dans les forces armées. Les filles sont mariées très jeunes et il s'agit dans de nombreux cas de mariages forcés. Aujourd'hui au Yémen,

plus d'un million d'enfants sont mal nourris. Un enfant meurt toutes les dix minutes, et pour des raisons qui pourraient être évitées. C'est pourquoi nous sommes d'avis que les programmes d'assistance doivent être intensifiés. Il faut accroître les mesures prises dans ce sens, et ces programmes doivent être répandus de façon équitable à tout le pays car, à l'heure actuelle, seules certaines régions peuvent en bénéficier, et il s'agit des régions qui sont sous le contrôle des houthis.

Membre travailleuse, Suède – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques, à savoir de la Suède, de la Finlande, de la Norvège, du Danemark et de l'Islande. Le Yémen est un pays dans lequel la société est déchirée par un conflit armé. Les premières victimes à déplorer dans un conflit armé quel qu'il soit sont toujours les enfants, à qui il est porté atteinte au droit à l'enfance. Or, même en temps de guerre, la convention doit être appliquée. Au Yémen, cela n'est pas le cas. De part et d'autre du conflit, les enfants sont recrutés en tant que soldats. Ils reçoivent une formation militaire et servent en tant que soldats. Ils devraient être à l'école en train d'apprendre l'alphabet, et pas en train de tirer à la mitrailleuse.

Conformément à l'article 7 de la convention, le gouvernement yéménite doit prendre des mesures afin d'empêcher que des enfants ne soient recrutés en tant que soldats. Or, en cela, il a échoué lamentablement, abandonnant ainsi ses citoyens les plus vulnérables. Selon un rapport de l'UNICEF de 2017, au moins 1 572 garçons étaient recrutés et utilisés comme soldats. Les syndicats des pays nordiques lancent un appel au gouvernement yéménite pour qu'il fasse de l'abolition des enfants soldats l'une de ses priorités et poursuive tout adulte qui recrute des enfants comme soldats.

Selon l'article 7 de la convention, le gouvernement yéménite doit également retirer de la vie militaire les enfants qui sont déjà recrutés en tant que soldats et les réinsérer dans la société. Une approche fondée sur la réinsertion, menée en collaboration avec la famille de l'enfant qui était soldat, peut aussi prévenir une nouvelle mobilisation, ou encore la première mobilisation d'autres enfants. Un autre élément fondamental dans la réinsertion d'anciens enfants soldats est l'éducation. L'article 7 stipule également que l'accès à l'éducation de base et gratuite doit être assuré pour tous. Le Yémen a des taux de scolarisation bas, surtout pour les filles. L'éducation en tant que telle peut prévenir à la fois la mobilisation initiale et une nouvelle mobilisation. Les syndicats des pays nordiques prient instamment le gouvernement yéménite d'améliorer son système éducatif et de faciliter l'accès à l'éducation, en particulier pour les filles. Inutile de rappeler à la commission que l'éducation pour les filles empêche aussi les mariages d'enfants et les grossesses chez les très jeunes filles.

Pour finir, je souhaiterais insister sur le fait que les syndicats des pays nordiques ne prennent pas partie dans le conflit en cours au Yémen. Nous prenons parti pour les enfants yéménites qui ont tous droit à profiter de leur enfance.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse regrette le fait que nous devons à nouveau discuter du respect de cette convention, une convention fondamentale pour le Yémen. L'implication des enfants dans les conflits armés est un phénomène très préoccupant, et la Suisse est inquiète de voir la pratique du recrutement d'enfants perdurer au sein des forces armées gouvernementales et des groupes armés. Nous regrettons que le plan d'action visant à mettre un terme à la pratique d'enrôlement d'enfants dans les forces armées, à rendre la liberté à tous les enfants liés aux forces armées gouvernementales, à les réintégrer à leur milieu et à empêcher tout nouvel enrôlement, ait été retardé. Tout en reconnaissant les circonstances complexes, très complexes dans le pays, la Suisse appelle le gouvernement du Yémen à ne plus retarder davantage la mise en place des mesures

prévues dans le plan d'action de 2014, afin de tenter de ne pas priver ces enfants d'un avenir meilleur.

Un bon fonctionnement du système éducatif et un accès facilité à l'éducation de base pour tous les enfants, y compris les filles, devraient également faire partie des mesures.

Finalement, des sanctions efficaces et dissuasives doivent être imposées dans la pratique pour punir le fait d'associer des enfants à un conflit. En ce sens, tout en reconnaissant certains développements positifs, tels que mentionnés dans le rapport du ministère des Droits de l'homme de 2018, la Suisse soutient les conclusions et recommandations de la commission d'experts.

Membre travailleur, Maroc – J'ai demandé à prendre la parole avant tout pour exprimer ma solidarité envers le peuple du Yémen, peuple qui vit dans des circonstances tragiques en raison du conflit qui sévit dans ce pays.

Dans de telles circonstances, les premières victimes de ce conflit sont les enfants. Aujourd'hui, au sein d'une organisation internationale telle que l'OIT, nous devons être très réalistes et parler ouvertement de la souffrance des enfants au Yémen. Nous devons condamner toute l'exploitation inhumaine à laquelle ces enfants sont confrontés. Nous voyons là des violations de la convention, à la fois répétées et flagrantes.

Le gouvernement du Yémen a ratifié cette convention mais, malgré cela, les violations continuent. C'est un fait que nous devons condamner. Nous sommes conscients de la situation politique au Yémen, mais nous condamnons toutes les parties au conflit et toutes les personnes qui le soutiennent, dans le pays comme à l'extérieur du pays. Chacun doit endosser sa part de responsabilité historique. Il est grand temps de mettre un terme aux crimes perpétrés à l'encontre d'enfants innocents qui sont recrutés dans les forces armées. Le gouvernement doit porter sa responsabilité. Il en est de même pour l'OIT. La situation est désespérée et nous ne pouvons l'ignorer.

Représentant gouvernemental – Je souhaite remercier les orateurs distingués pour leurs commentaires, dont nous prenons bonne note. Comme vous le savez, un état de conflit prévaut au Yémen depuis 2015, qui provoque une situation humanitaire déchirante, qui a un impact négatif sur chaque aspect dans le pays, y compris les enfants.

Depuis la première année du conflit, le gouvernement du Yémen en appelle à la communauté internationale, de même qu'aux institutions des Nations Unies connexes, pour faire plus pression auprès des milices afin qu'il soit mis un terme au recrutement des enfants dans le conflit actuel. Ce recrutement affecte fortement les enfants, qui sont ainsi confrontés à différents types de danger et, malheureusement, à différentes sortes d'abus et de violations des droits de l'homme.

Pour conclure, je dirais que le conflit actuel a un impact sur les capacités des institutions gouvernementales. C'est pourquoi nous espérons sincèrement que le BIT, ainsi que les institutions donatrices qui lui sont associées, pourront soutenir le gouvernement yéménite dans ses efforts en faveur de la protection des enfants, ainsi que dans la mise en œuvre du plan 2019-2026 relatif au travail des enfants.

Membres employeurs – L'essence même du présent cas est le recrutement et l'utilisation d'enfants au combat, ce qui est l'une des situations les plus dangereuses dans lesquelles un enfant puisse se trouver. Les enfants représentent l'avenir d'un pays, qu'importe le pays, et leur protection grâce à toutes ressources possibles et en leur donnant la priorité devrait être l'objectif de tous les gouvernements, y compris du gouvernement du Yémen. Nous prions donc instamment ce dernier de protéger ainsi les enfants de son pays.

Il ne fait aucun doute que cette situation s'inscrit dans le cadre des pires formes de travail telles qu'elles sont décrites à l'article 3 a). Dans de telles circonstances, le groupe des employeurs prie instamment le gouvernement

du Yémen de suivre la ligne de conduite que nous recommandons ci-après:

- Mettre en œuvre le plan d'action adopté en 2014, qui comprend l'ajustement de la législation nationale aux normes et standards qui interdisent le recrutement et l'utilisation des enfants dans un conflit armé. Ceci devrait inclure tous les partenaires, y compris les employeurs et les travailleurs.
- Émettre et diffuser des ordres militaires interdisant le recrutement, qu'il soit volontaire ou non, en lien avec l'utilisation des enfants dans le conflit armé.
- Enquêter dans les plus brefs délais sur toutes les allégations concernant le recrutement et l'utilisation, par les forces gouvernementales du Yémen ou leurs alliés, d'enfants de moins de 18 ans, que ce soit sur une base volontaire ou pas.
- Veiller à ce que les employeurs et la commission prennent de toute urgence les mesures requises pour que les auteurs de ces fautes en portent la responsabilité.
- Aider les Nations Unies, ainsi que des organisations telles que l'OIT, à contrôler les progrès accomplis et la conformité avec le plan d'action, devra aussi être considéré comme une priorité.
- Veiller à ce que les enfants enrôlés contre leur gré dans les groupes armés, quelle que soit leur appartenance, soient traités de façon juste et équitable et mettre en œuvre un plan d'action de manière à garantir leur réinsertion dans la société, avec une réadaptation appropriée.

De plus, nous attendons du gouvernement yéménite qu'il recueille et soumette sans plus attendre des informations et des statistiques sur le nombre d'enfants engagés dans le conflit armé et sur le nombre d'enfants qui ont été libérés et envoyés en réadaptation et en réinsertion. De même, des informations devront être fournies au sujet des enquêtes et des poursuites des contrevenants de fautes aussi graves.

Nous prions également instamment le gouvernement yéménite d'élaborer des politiques et des plans d'action en vue d'assurer à tous les enfants en âge d'être scolarisés l'accès à l'éducation de base gratuite.

De même, nous invitons le gouvernement yéménite à solliciter de toute urgence une assistance technique afin d'assurer la conformité de leurs lois et de leur pratique avec la convention. A ce sujet, nous avons appris du gouvernement yéménite qu'il a mis en œuvre certains programmes ou certaines mesures, de pair avec le BIT, et nous souhaiterions demander au Bureau de bien vouloir fournir à la commission d'experts des informations sur toute intervention de ce type, de sorte que nous puissions évaluer ce qui a été accompli. Nous invitons également le gouvernement du Yémen à signaler dans les détails les mesures qui ont été prises pour mettre à exécution les recommandations ci-dessus avant la prochaine réunion de la commission d'experts de 2019.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant du gouvernement yéménite pour les informations qu'il a pu fournir au cours de la discussion. Nous remercions également les intervenants pour leurs contributions. La lutte contre l'exploitation économique des enfants est au cœur du mandat de l'OIT. L'élimination effective des pires formes de travail des enfants est une exigence à laquelle la quasi-totalité des Etats Membres de l'OIT a souscrit en ratifiant la convention.

Nous ne sommes plus qu'à une ratification de la ratification universelle de cette convention. C'est un signal fort de la communauté internationale, et cela témoigne du large consensus qui existe autour de l'éradication des pires formes de travail des enfants.

Nous devons malheureusement constater qu'en pratique de nombreux enfants sont encore occupés dans les pires

formes de travail des enfants. Et c'est notamment le cas au Yémen.

Comme nous l'avons déjà dit dans les remarques introductives, nous sommes persuadés que l'amélioration du sort tragique des enfants au Yémen dépend de l'ensemble des nations impliquées de près ou de loin dans le conflit armé. Nous les invitons donc à honorer le consensus international existant autour de l'abolition des pires formes de travail des enfants en œuvrant à une résolution pacifique du conflit au Yémen.

Un certain nombre de recommandations peuvent être adressées au gouvernement en vue d'améliorer le sort des enfants au Yémen et ainsi d'améliorer la conformité à la convention. Nous insistons pour que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour assurer la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants actuellement enrôlés et pour qu'il mette un terme dans la pratique à l'enrôlement forcé des enfants de moins de 18 ans dans les forces armées comme dans les groupes armés non gouvernementaux.

Le représentant du gouvernement a mentionné l'adoption d'un plan d'action 2019-2026. Il aurait été utile de transmettre cette information avant l'examen du cas. Cela nous aurait permis d'en tenir pleinement compte au cours de nos discussions. Nous espérons qu'il ne s'agit pas d'un effet d'annonce et que ce plan sera effectivement mis en œuvre. Nous demandons dès lors au gouvernement de veiller à transmettre ces informations à la commission d'experts et d'effectivement mettre en œuvre les mesures contenues dans ce plan.

A côté de ce nouveau plan, le gouvernement veillera dans le même temps à mettre en œuvre d'urgence les mesures prévues par le plan conclu en 2014 avec la Représentante spéciale du Secrétaire général de l'ONU sur les enfants et conflits armés, à savoir:

- 1) aligner la législation nationale sur les normes et règles internationales qui interdisent le recrutement et l'utilisation d'enfants dans un conflit armé;
- 2) promulguer et diffuser des ordres de l'autorité militaire interdisant tout enrôlement et toute utilisation d'enfants de moins de 18 ans;
- 3) diligenter des enquêtes sur tout fait allégué du recrutement et d'utilisation d'enfants par les forces armées yéménites et faire en sorte que les responsables aient à rendre des comptes.

Nous invitons le gouvernement à fournir toute information sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan.

Le gouvernement prendra également des mesures immédiates et efficaces tendant à ce que des enquêtes approfondies soient ouvertes et des poursuites engagées à l'égard de tous ceux qui auront enrôlé des enfants de moins de 18 ans aux fins de leur utilisation dans le conflit armé et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées dans la pratique.

A cet effet, le gouvernement veillera à renforcer les capacités des services d'inspection.

L'éducation est essentielle pour préserver les enfants des pires formes de travail. Nous nous joignons à la commission d'experts en priant le gouvernement d'intensifier ses efforts d'amélioration du fonctionnement du système éducatif dans le pays.

Le gouvernement devra veiller à faciliter l'accès à l'éducation de base gratuite pour tous les enfants, notamment pour les filles. Il s'efforcera de parvenir à ce que le taux de scolarisation dans le primaire et le secondaire progresse et à ce que, dans le même temps, le taux d'abandon de la scolarité recule.

Le gouvernement transmettra toute information utile sur les mesures prises à cet égard et sur les résultats obtenus.

Nous l'avons vu, des initiatives ont été prises pour travailler à la réadaptation des enfants enrôlés dans le conflit

armé ainsi que pour les enfants occupés à des travaux dangereux. Nous insistons pour que le gouvernement continue à déployer des mesures dans un délai déterminé afin de s'assurer que les enfants enrôlés dans les forces armées et les forces non gouvernementales sont démobilisés et que les enfants occupés à des travaux dangereux cessent de telles activités.

Le gouvernement devra faire en sorte que ces enfants bénéficient d'une assistance adéquate pour leur réadaptation et leur réintégration sociale.

Le gouvernement communiquera toute information sur les mesures prises à cet égard et les résultats obtenus.

Afin de mettre en œuvre l'ensemble de ces recommandations, nous demandons au gouvernement yéménite de solliciter l'assistance technique du BIT.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission prie instamment le gouvernement de:

- mettre en œuvre le plan d'action adopté en 2014;
- s'assurer que les enfants incorporés dans des groupes armés, de quelque appartenance que ce soit, sont traités avec équité et mettre en œuvre des mesures pour s'assurer que ces enfants sont réinsérés dans la société avec une réadaptation adéquate;
- préparer un rapport contenant des informations et des statistiques relatives au nombre d'enfants engagés dans le conflit armé, au nombre de ceux qui ont été libérés et envoyés en réadaptation et réinsertion, ainsi que sur les enquêtes et les poursuites engagées contre ceux qui se sont rendus coupables de recrutement d'enfants dans le conflit armé; et
- prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'égalité d'accès à l'enseignement élémentaire gratuit à tous les enfants en âge de scolarité.

La commission encourage le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT afin de garantir la pleine conformité de sa loi et sa pratique avec la convention n° 182. La commission prie le gouvernement de faire rapport sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations qui précèdent avant la prochaine réunion de la commission d'experts en 2019.

Représentant gouvernemental – Nous tenons à remercier la présente commission. Nous prenons note des conclusions. Nous souhaitons réitérer que le Yémen fait face à un conflit dévastateur depuis 2015 qui se répercute dans tous les domaines, y compris sur les capacités des institutions gouvernementales. Par conséquent, nous demandons à la présente commission de prendre cet aspect en considération dans son futur rapport. Toutefois, nous espérons que l'Organisation internationale du Travail (OIT), ainsi que les institutions donatrices intéressées, seront en mesure d'aider le gouvernement yéménite dans les efforts qu'il déploie pour protéger les enfants et mettre en œuvre son plan 2019-2026.

ZIMBABWE (ratification: 2003)

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

Informations écrites fournies par le gouvernement

1. Raisons de l'inscription sur la liste

Le gouvernement du Zimbabwe a été inscrit sur la liste des pays invités à se présenter devant la Commission de l'application des normes au sujet de l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, que le Zimbabwe a ratifiée en 2003. La commission souhaite assurer le suivi d'éléments exami-

nés à la 105^e session de la Conférence, en 2016, qui donnent eux-mêmes suite aux recommandations de la commission d'enquête de 2009 concernant le Zimbabwe, saisie en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT.

2. Points figurant dans le rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et mesures prises par le gouvernement du Zimbabwe

2.1. Droits syndicaux et libertés publiques

2.1.1. Attaque contre le bureau et le personnel du Congrès des syndicats du Zimbabwe qui aurait été menée par des soldats, le 1^{er} août 2018

Il convient de faire observer que les manifestations en question ont été organisées par des acteurs politiques qui prétendaient que les résultats des élections générales de 2018 étaient communiqués avec retard, ce qui a déclenché des actes violents contre des bureaux de la Commission électorale du Zimbabwe, proches des bureaux du Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU). Le gouvernement a dû intervenir, conformément à son obligation constitutionnelle de protéger les citoyens et les biens, parce que les manifestations devenaient violentes, causant blessures et destruction aveugle de biens. Il est regrettable que des bâtiments et des personnes proches du cœur des violentes manifestations aient été malencontreusement touchés par les actions menées pour maintenir la paix et l'ordre.

Peu après ces manifestations, le gouvernement du Zimbabwe a nommé une commission d'enquête, dirigée par l'ancien chef d'Etat sud-africain, S.E. M. Kgalema Mlotlanthe, et notamment composée d'éminentes personnalités, dont Chief Emeka Anyaoku, ancien Secrétaire général du Commonwealth, originaire du Nigéria, Rodney Dixon QC, originaire du Royaume-Uni, et le général Davis Mwamunyange, ancien commandant des Forces de défense populaire de Tanzanie. Cette commission a tenu des audiences publiques, accessibles à tous et télévisées, au cours desquelles les victimes ont ouvertement témoigné, y compris des représentants officiels du ZCTU. Depuis, elle a formulé des recommandations à partir de ses conclusions, recommandations que le gouvernement du Zimbabwe met actuellement en œuvre.

Nous estimons donc que le gouvernement a déjà répondu à la demande formulée par la commission d'experts.

2.1.2. Interdiction présumée de grève

Dans le cadre des mesures prises pour protéger la population et les commerces lors de la manifestation violente du 1^{er} août 2018, le gouvernement a invité les citoyens à ne pas organiser de manifestation ni à entreprendre d'action similaire dont certaines personnes auraient probablement tiré parti à d'autres fins.

2.1.3. Refus et retard d'enregistrement des syndicats

Il n'y avait qu'un problème concernant une contestation liée à l'enregistrement de deux syndicats, dont l'un a été enregistré depuis lors. L'autre syndicat doit encore s'adresser au bureau chargé de l'enregistrement des syndicats, conformément à la décision du tribunal du travail (cas n° 3128 examiné par le Comité de la liberté syndicale).

2.2. Loi sur l'ordre public et la sécurité

Le gouvernement du Zimbabwe, conformément à son programme de réforme, a engagé le processus d'abrogation de la loi sur l'ordre public et la sécurité. Une nouvelle loi, dont les dispositions seront alignées sur les principes de la liberté syndicale consacrés par la Constitution du Zimbabwe, sera promulguée. Ce texte, intitulé «projet de loi

sur le maintien de la paix et de l'ordre», a été rédigé et publié. Il fait actuellement l'objet de consultations publiques au Parlement. Nous espérons que, comme à l'accoutumée, les partenaires sociaux participeront aux consultations publiques afin d'apporter leur contribution à l'élaboration de cette loi.

2.3. Réforme de la législation sur le travail et harmonisation de la loi sur le travail

La réforme de la législation sur le travail est en cours et les projets de texte ont été communiqués aux partenaires sociaux à chaque moment important. Le dernier projet communiqué par le procureur général, le 11 juin 2019, a également été transmis aux partenaires sociaux et au Bureau. Le gouvernement attend avec intérêt les contributions et commentaires des partenaires sociaux pour mettre la dernière main à la nouvelle loi sur le travail et la promulguer.

Avec la promulgation de la loi sur le forum de négociation tripartite, en mai 2019, la mise en commun d'informations pertinentes entre le gouvernement et les partenaires sociaux devra désormais être inscrite dans les règles qui seront instituées en vertu de la loi précitée. Cette loi impose que tous les textes de loi relatifs au travail passent par le forum de négociation tripartite. Le chef de l'Etat a instauré ce forum défini par les organes délibérants en date du 5 juin 2019. Ce forum vise au dialogue social, digne de ce nom et durable, entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur des questions socio-économiques.

2.4. Loi sur la fonction publique

Le 2 mai 2019, le cabinet a approuvé les principes de la loi sur la fonction publique et le procureur général a déjà élaboré le premier projet de loi. Les consultations avec les partenaires sociaux doivent véritablement commencer dès que les associations de la fonction publique, le ZCTU et d'autres fédérations, dont la Confédération des employeurs du Zimbabwe, auront reçu le projet de loi.

Il est prévu que la réforme de la loi sur la fonction publique tiendra compte du fait que la commission de la fonction publique a le statut de secrétariat.

Le gouvernement a pris note des commentaires de la commission d'experts sur l'enregistrement des associations de la fonction publique. En conséquence, le projet de loi sur la fonction publique harmonisera la procédure d'enregistrement avec les dispositions correspondantes de la loi sur le travail.

La nouvelle loi sur le forum de négociation tripartite impose que les lois nationales relatives au travail fassent l'objet de consultations et de négociation, conformément à la Constitution et aux meilleures pratiques internationales, au sein du forum. Par conséquent, les partenaires sociaux seront consultés sur le nouveau projet de loi sur la fonction publique, conformément à la loi sur le forum de négociation tripartite.

2.5. Loi sur les services de santé

Il est prévu de réviser la loi sur les services de santé, à l'instar de la loi sur la fonction publique et de la loi sur le travail, afin de les aligner sur la Constitution du Zimbabwe, adoptée en 2013, qui accorde la liberté syndicale et le droit de grève en son article 65, et sur les conventions n°s 87 et 98 de l'OIT.

2.6. Forum de négociation tripartite

Le gouvernement et les partenaires sociaux s'emploient à élaborer un cadre juridique pour l'institution de dialogue social au Zimbabwe, à savoir le forum de négociation tripartite. La loi sur le forum de négociation tripartite a été promulguée le 5 juin, lors d'une manifestation à laquelle ont participé tous les partenaires sociaux. Les partenaires sociaux conviennent qu'il s'agit d'une avancée historique

qui ouvrira la voie à une nouvelle ère au Zimbabwe en matière de dialogue social. La loi sur le forum de négociation tripartite devrait marquer le début d'un véritable dialogue, fructueux et continu, au Zimbabwe. C'est dans ce contexte que s'affirme la conviction selon laquelle la plupart des sujets de préoccupation des partenaires sociaux seront dûment traités dans le cadre du forum de négociation tripartite renforcé.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale – La commission d'experts a soulevé plusieurs points liés à l'application des recommandations de la commission d'enquête de 2019 quant au respect du Zimbabwe, en droit et dans la pratique, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ratifiée en 2003, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Dans son rapport de 2019, la commission d'experts a évoqué des problèmes législatifs principalement liés à des réformes de la législation du travail et d'une autre loi qui a une incidence sur le marché du travail, la loi sur l'ordre public et la sécurité (POSA). J'aimerais débiter par ces questions législatives. La commission d'experts s'est dite préoccupée par l'application de la POSA. J'ai le plaisir d'annoncer à la commission que cette loi va être abrogée. Un nouveau projet de loi sur le maintien de la paix et de l'ordre est en cours d'examen au Parlement et abordera les questions liées à la paix et à l'ordre. Le projet de loi fait actuellement l'objet de consultations publiques au Parlement. Des organisations d'employeurs et des syndicats devraient prendre part à ces consultations publiques.

La commission d'experts souhaite également savoir où en est le Zimbabwe dans la révision de la législation du travail (chapitre 28:01). J'ai le plaisir d'informer la commission que la révision de la législation du travail est bien avancée. Nous disposons désormais d'un projet de révision de la loi sur le travail que le gouvernement a communiqué aux partenaires sociaux en mars 2019. Le gouvernement a reçu leurs commentaires en avril 2019 et ils ont depuis été insérés dans le projet de loi. Nous attendons maintenant que les services du procureur général nous retournent le projet révisé qui fera alors l'objet d'un examen de la part du gouvernement et des partenaires sociaux.

En outre, la commission d'experts souhaitait obtenir des informations à jour sur la révision de la loi sur la fonction publique (chapitre 16:04). En ce qui concerne cette loi, je souhaite informer la commission que le Conseil des ministres a approuvé les principes visant à modifier la loi sur la fonction publique le 2 mai 2019, et, sous réserve d'approbation, les services du procureur ont déjà élaboré un premier projet de loi le 5 juin 2019. Une fois encore le projet sera présenté aux partenaires sociaux pour consultation en temps voulu. A l'heure où je vous parle, des dispositions sont prises pour transmettre le projet de loi aux acteurs concernés en vue des consultations prévues. La révision de la loi sur la fonction publique tiendra compte des questions spécifiquement soulevées par la commission d'experts en lien avec le statut du secrétariat de la Commission de la fonction publique et l'enregistrement des associations de la fonction publique.

La commission d'experts souhaite également savoir où en est le gouvernement du Zimbabwe en ce qui concerne la révision de la loi sur les services de santé. J'ai le plaisir d'informer la commission que les parties concernées par la loi sur les services de santé ont récemment terminé des négociations relatives aux principes visant à modifier la loi. Le Conseil des ministres va examiner très prochainement ces principes pour faciliter l'élaboration du projet de loi. Fondamentalement, la nouvelle loi sur les services de santé

sera harmonisée avec la nouvelle loi sur la fonction publique puisque les deux instruments couvrent les agents de la fonction publique.

Avant d'en terminer avec les questions d'ordre législatif, j'aimerais signaler à cette auguste assemblée que le Zimbabwe revoit actuellement ses lois non seulement pour les rendre conformes aux conventions de l'OIT, mais aussi pour qu'elles soient harmonisées avec notre nouvelle Constitution.

Par exemple, les droits au travail et le droit de mener une action collective sont prévus à l'article 65 de la Constitution du Zimbabwe. Le gouvernement a donc l'obligation de revoir différentes lois qui ne sont pas conformes à la Constitution, y compris la législation du travail. Monsieur le Président, permettez-moi maintenant d'aborder les points soulevés dans le rapport de la commission d'experts en lien avec les plaintes déposées par la Confédération syndicale internationale (CSI) et le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU), relatives à des blessures infligées à des membres du personnel du ZCTU lors des troubles du 1^{er} août 2018. Il serait judicieux de replacer ces événements dans leur contexte. Malheureusement, le rapport de la commission d'experts ne fournit pas les informations contextuelles nécessaires. Laissez-moi donc d'abord vous donner des précisions quant au contexte. Après les élections générales du 30 juillet au Zimbabwe, le principal parti d'opposition a organisé des manifestations le 1^{er} août 2019, alléguant des retards dans la communication des résultats des élections alors que la loi électorale prévoit que les résultats doivent être publiés dans les cinq jours. Les manifestants sont devenus violents et s'en sont pris aux bureaux de la Commission électorale du Zimbabwe, ainsi qu'à d'autres biens à proximité. Le gouvernement a dû intervenir conformément à son obligation constitutionnelle de protéger les citoyens et les biens, parce que les manifestations devenaient violentes, causant des blessures et des destructions gratuites de biens. Il est regrettable que des bâtiments et des personnes proches du cœur des violentes manifestations aient été malencontreusement touchés. Il serait trompeur d'indiquer que des soldats s'en sont volontairement pris aux locaux du ZCTU et à son personnel dans les échauffourées au cours desquelles des manifestants violents ont affronté des agents des forces de l'ordre et d'autres manifestants. Il se trouve que les locaux du ZCTU se situent à proximité des bureaux de la Commission électorale du Zimbabwe qui était la cible des manifestants violents. Ce point est bien documenté dans le rapport de la commission d'enquête qui a été mise en place par Son Excellence Comrade Emmerson D. Mnangagwa, Président de la République du Zimbabwe. La commission d'enquête est présidée par l'ancien chef d'Etat sud-africain, M. Kgalema Motlanthe, et compte d'autres éminents membres, dont M. Emeka Anyaoku, ancien secrétaire général du Commonwealth, originaire du Nigéria. Rodney Dixon QC, originaire du Royaume-Uni, et le général Davis Mwanunyangé, ancien commandant des Forces de défense populaire de la République-Unie de Tanzanie, y participent également. Cette commission a tenu des audiences publiques, accessibles à tous et télévisées, au cours desquelles les victimes ont ouvertement témoigné, y compris des personnes du ZCTU. Depuis, sur la base de ses conclusions, elle a formulé des recommandations que le gouvernement du Zimbabwe met actuellement en œuvre. Il est donc avéré que le gouvernement a déjà satisfait aux demandes de la commission d'experts relatives aux dégâts causés aux locaux du ZCTU et aux blessures subies par des membres de son personnel. En ce qui concerne les allégations relatives aux interdictions imposées aux manifestants, dans le cadre des mesures prises pour protéger la population et les commerces lors de la manifestation violente du 1^{er} août 2018, le gouvernement a invité les citoyens à ne pas organiser de

manifestations ni d'actions similaires dont certaines personnes auraient probablement tiré parti à d'autres fins. Je suis heureuse de confirmer que cet appel a été largement apprécié et respecté par la majorité des Zimbabweens.

Pour ce qui est des allégations relatives au refus ou au retard d'enregistrement des syndicats, je souhaite préciser ici qu'il n'y a eu qu'un seul problème concernant une contestation liée à l'enregistrement de deux syndicats, dont l'un a été enregistré depuis lors. En ce qui concerne l'autre syndicat, il doit encore s'adresser au bureau chargé de l'enregistrement des syndicats, conformément à la décision du tribunal du travail. Mon gouvernement a déjà fourni cette information au Comité de la liberté syndicale dans le cadre de l'examen du cas n° 3128.

Je souhaite conclure sur un événement majeur dans notre pays qui modifiera l'environnement du dialogue social au Zimbabwe et aidera à établir la confiance entre le gouvernement et les partenaires sociaux pour aller de l'avant. Le 24 mai 2019, le Parlement du Zimbabwe a adopté la loi sur le forum de négociation tripartite, connu sous son sigle TNF. Ce forum défini par les organes délibérants a été instauré en date du 5 juin 2019 par le chef de l'Etat, Son Excellence Comrade Emmerson D. Mnangagwa, lors d'une cérémonie à laquelle ont participé des dirigeants de syndicats et d'organisations d'employeurs, dont certains sont aujourd'hui présents dans cette salle. A cette occasion, nous avons tous, membres du gouvernement, employeurs et syndicats, répété notre engagement à y aborder des questions socio-économiques, y compris liées au travail, grâce à un dialogue social durable.

Le directeur de pays de l'OIT était représenté à la cérémonie. Le Directeur général du BIT, M. Guy Ryder, a pu envoyer un représentant à l'inauguration du TNF au Zimbabwe, le 5 juin 2019. La loi sur le TNF prévoit des consultations et des négociations sur la législation du travail zimbabwéenne. Le gouvernement va donc revoir sa législation et la modifier pour qu'elle soit conforme à la Constitution. Par conséquent, les partenaires sociaux seront consultés sur le nouveau projet de loi sur la fonction publique, conformément à la loi sur le TNF. Nous estimons que le gouvernement du Zimbabwe a entièrement respecté les commentaires et les observations des organes de contrôle de l'OIT, ainsi que les préoccupations des partenaires sociaux et leurs opinions diverses sur différentes questions.

Je souhaite donc confirmer à la commission que le gouvernement du Zimbabwe est déterminé à réviser sa législation du travail au plus vite en recourant au dialogue social; cela participe en effet à la reprise et à la croissance de notre économie. Par conséquent, outre notre volonté de répondre aux attentes de la commission, nous mettons en œuvre ces réformes dans notre propre intérêt national.

J'espère une discussion productive avec les membres de cette commission en vue d'explorer d'autres possibilités pour renforcer le respect des normes internationales du travail, dont la convention n° 87, au Zimbabwe.

Membres employeurs – Je voudrais commencer par remercier la représentante du gouvernement du Zimbabwe pour les informations détaillées qu'elle a fournies aujourd'hui et surtout pour la façon très constructive et ouverte dont elle les a présentées; c'est un point très appréciable. Comme les membres de notre commission le savent, la convention n° 87 est une convention fondamentale qui traite de la liberté syndicale; le Zimbabwe l'a ratifiée en 2003 et son application a fait l'objet de cinq discussions devant la présente commission depuis 2006. C'est un véritable plaisir de participer à cette commission à l'heure où il semble y avoir des progrès très positifs à signaler.

Rappelant que notre discussion en 2006 a principalement porté sur la POSA et sur les aspects de la loi qui n'étaient pas conformes aux obligations qui incombent au Zimbabwe en vertu de la convention, et tenant compte qu'une mission d'assistance technique de haut niveau s'est rendue

au Zimbabwe en 2017 et a pris note de la persistance des divergences présentes à l'époque entre le champ d'application de la POSA et son application à des activités syndicales légitimes, nous sommes très heureux d'apprendre aujourd'hui l'abrogation future de la POSA et de prendre note de l'indication de la représentante gouvernementale que le Parlement mène actuellement des consultations avec les partenaires sociaux sur une loi qui pourrait remplacer la POSA.

De toute évidence, s'agissant d'un problème de longue date lié au respect de la convention par le Zimbabwe, nous nous réjouissons de ces mesures et nous encourageons le gouvernement à fournir davantage d'informations à leur propos dans le rapport qu'il présentera à la commission d'experts à sa prochaine session.

En ce qui concerne la réforme de la législation du travail et de la loi sur le travail, les employeurs prennent note que la commission d'experts et la présente commission avaient demandé au gouvernement de fournir des informations sur les progrès accomplis pour rendre les législations relatives au travail et à la fonction publique conformes à la convention.

Prenant en considération les conclusions de la commission d'enquête, les employeurs saluent également les commentaires formulés à propos des mesures prises à cet égard. Nous prions donc le gouvernement qu'il fournisse ces informations qui, pour la commission d'experts, constitueraient une mise à jour des efforts déployés pour modifier la loi sur le travail, y compris les mesures précises mentionnées ce jour.

Plus précisément, en ce qui concerne la loi sur la fonction publique, la commission se souviendra que la commission d'experts a noté que les services du procureur général élaboraient un projet d'amendement de la loi sur la fonction publique afin de permettre aux fonctionnaires de constituer des organisations de travailleurs et d'y adhérer, sans obligation d'autorisation préalable.

Les employeurs notent que, d'après les renseignements que le gouvernement a fournis aujourd'hui, les principes visant à modifier la loi ont été approuvés le 2 mai 2019, les services du procureur général ont élaboré un premier projet le 1^{er} juin 2019 et des consultations avec les partenaires sociaux, notamment pour transmettre le projet, devaient avoir lieu.

Nous avons aussi été informés que la loi sur les services de santé serait révisée pour être harmonisée avec la loi sur la fonction publique et nous souhaitons encourager le gouvernement à cet égard, surtout pour ses efforts de consultation des partenaires sociaux à propos de cette réforme législative. Le groupe des employeurs a également demandé au gouvernement de présenter un rapport sur l'évolution de ce processus et de fournir une copie du projet de loi à la commission d'experts pour sa prochaine session de 2019.

Le groupe des employeurs n'abordera pas les observations de la commission d'experts relatives à l'interdiction ou à la réglementation des actions de grève et réaffirmera sa position bien connue, à savoir que cette question ne relève pas du champ d'application de la convention; et, par conséquent, nos discussions dans les conclusions ne porteront pas sur ces points.

Passons maintenant aux questions liées aux libertés publiques. Tout en notant les allégations du ZCTU relatives à des blessures et à des agressions dont ont été victimes des membres syndicaux le 1^{er} août 2018, le groupe des employeurs profite de l'occasion pour faire part de sa profonde préoccupation face au possible recours à la violence lors de manifestations, ce qui, de notre point de vue, est inacceptable. Le groupe des employeurs prend note des informations supplémentaires et du contexte que le gouvernement a fournis aujourd'hui.

Bien que nous comprenions que de telles situations peuvent être difficiles à gérer, nous en profitons pour réaffirmer que nous estimons qu'il est important de garantir que les agents gouvernementaux s'abstiennent de toute violence en de telles circonstances.

Pour ce qui est des allégations du ZCTU relatives aux refus ou retards d'enregistrement de syndicats, le groupe des employeurs a prié le gouvernement de fournir des informations qui répondent précisément à ces questions à la commission d'experts pour sa prochaine session afin d'examiner ce point plus en profondeur.

Enfin, le groupe des employeurs apprécie que le Zimbabwe s'attelle à rétablir le dialogue social dans le pays, notamment en instaurant le TNF. Le groupe des employeurs est satisfait de cette évolution et encourage le gouvernement à s'engager fermement dans le processus de dialogue social avec les partenaires sociaux dans le cadre du TNF et à fournir des informations supplémentaires sur le processus entamé dans son rapport à la commission d'experts.

D'une façon générale, nous avons le sentiment que ce cas progresse de façon très significative et nous espérons qu'il continuera dans cette voie.

Membres travailleurs – Une fois de plus, nous examinons l'application d'une convention fondamentale au Zimbabwe. Malgré les recommandations détaillées de la commission d'enquête de 2009 et la mission de haut niveau de l'OIT de 2017, le gouvernement viole systématiquement les principes fondamentaux de la liberté syndicale.

La répression brutale de l'exercice des libertés publiques et les lourdes sanctions pénales infligées aux militants suscitent énormément de préoccupations. Aucune vraie réforme n'ayant été menée ces dix dernières années, de graves violations continuent d'être perpétrées, empêchant les travailleurs d'exercer librement les droits que leur confère la convention.

Par exemple, en janvier dernier, nous avons assisté à une répression massive d'une manifestation pacifique. Lorsque le gouvernement a annoncé une hausse extraordinaire de 100 pour cent du prix des carburants, la population a vivement réagi. Le ZCTU a invité les citoyens à rester chez eux pour montrer qu'une augmentation aussi forte aurait une incidence sur leur mobilité et leur accès au travail.

Le gouvernement a violemment réagi à cette forme pacifique de protestation. Le pays aurait été virtuellement verrouillé. Les autorités ont coupé l'Internet et bloqué les médias sociaux pendant plusieurs jours pour empêcher tout accès aux informations et restreindre la liberté d'expression. Les forces de l'ordre, la police, l'armée et d'autres forces déployées dans les rues ont violemment agressé des manifestants pacifiques. Des manifestants ont été passés à tabac et ont essuyé des tirs. Des agressions arbitraires ont eu lieu dans les rues et, dans certains cas, des personnes innocentes ont été extirpées de chez elles et battues; des allégations font état de violences sexuelles, voire de viols. Des personnes sont mortes, de nombreuses autres ont été blessées et plus de 200 ont été arrêtées. Plutôt que d'enquêter et de poursuivre les responsables de cette violence à l'état brut, le gouvernement s'en est pris à des responsables du ZCTU en entamant de lourdes poursuites pénales qui pourraient les envoyer en prison pendant des dizaines d'années et faire régner un climat de crainte parmi les militants syndicaux.

Le gouvernement tente de justifier sa réaction violente et excessive en prétendant que ce débrayage a dégénéré en manifestations et émeutes. Toutefois, nous rappelons au gouvernement que les interventions policières énergiques doivent rester proportionnées et ne doivent en aucun cas conduire à l'excès de violence dont ont été victimes d'innocents manifestants. Les travailleurs zimbabwéens traversent déjà d'énormes difficultés compte tenu de la crise économique et du non-paiement des salaires. En outre, une

telle position semble valider la violence arbitraire de la police et des forces de l'ordre, contribuant à instiller la peur dans la société.

Il convient aussi de noter qu'il ne s'agissait pas d'un incident isolé. En octobre 2018, la police a empêché le ZCTU d'organiser une manifestation pacifique contre des mesures économiques que le gouvernement avait annoncées. Bien que la POSA ne l'oblige aucunement, le ZCTU a informé les autorités de son intention d'organiser une manifestation pacifique, prévoyant notamment que les travailleurs remettent une pétition au ministre des Finances. La police a alors fait irruption dans les locaux du ZCTU et a bloqué la manifestation avec des camions et des canons à eau et s'est livrée à des violences. Le président du ZCTU, M. Peter Mutasa, et son secrétaire général, M. Japhet Moyo, ainsi que 39 autres personnes ont ensuite été arrêtés. L'arrestation de M. Peter Mutasa a aussitôt provoqué une réaction de solidarité de la part de syndicats du monde entier.

De toute évidence, le gouvernement recourt à la répression et à la violence pour intimider les syndicats et leurs membres et les empêcher de mener leurs activités en toute liberté. Il est intéressant de rappeler le commentaire du Comité de la liberté syndicale à cet égard, à savoir que les droits des organisations d'employeurs et de travailleurs ne peuvent être exercés que dans le cadre d'un système qui assure le respect effectif des droits de l'homme fondamentaux, dont le droit de réunion et la liberté d'opinion et d'expression.

La commission d'enquête et les conclusions antérieures de la commission appelaient à des réformes pour permettre aux syndicats d'exercer pleinement leurs droits. L'une de ces conclusions invite à réformer la culture institutionnelle des forces de l'ordre et des agents chargés de l'application des lois. Le gouvernement déclare avoir adopté des mesures pour former la police ainsi qu'un programme pour prodiguer cette formation en continu, mais, à l'évidence, les actions de la police ne témoignent nullement d'une quelconque formation aux libertés publiques et aux normes internationales du travail. La répression de la part de la police est plus éloquente que les résultats attendus d'une telle formation. La police de la République du Zimbabwe doit faire plus qu'adopter un programme. Elle doit intégrer les principes des libertés publiques et de la liberté syndicale à ses directives opérationnelles et son Code de conduite. Elle doit décourager tout comportement inacceptable en menant des enquêtes et en sanctionnant toute conduite dévoyée en infraction des directives et du code. Nous demandons au gouvernement du Zimbabwe de mener des enquêtes exhaustives en cas de violence excessive de policiers à l'encontre de travailleurs et de présenter un rapport à la commission d'experts apportant la preuve que des sanctions ont été infligées aux personnes reconnues coupables.

Ensuite, nous nous inquiétons particulièrement que le projet de modification de la loi sur la fonction publique exige une autorisation préalable à l'enregistrement d'associations et de syndicats de fonctionnaires. Le projet de loi prive aussi le personnel de la Commission de la fonction publique du droit de s'organiser, en violation de l'article 2 de la convention. Tous les travailleurs et employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit 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. L'Etat ne peut pas conditionner l'exercice de ce droit ou créer des circonstances qui s'apparentent à une autorisation préalable. La seule catégorie de travailleurs, dont le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier peut être limité, est la police et l'armée.

La convention n° 87 ne contient aucune disposition excluant des agents publics ou des fonctionnaires de son champ d'application. A l'évidence, priver le personnel de

la Commission de la fonction publique du droit d'organisation et conditionner l'enregistrement des associations et des syndicats de la fonction publique à l'avis préalable de cette commission, comme le prévoit la loi sur la fonction publique et le nouveau projet de loi, constituent des violations de la convention. A cet égard, l'avis préalable de la commission équivaut à une autorisation préalable et en ce sens viole la convention. La loi sur les services de santé refuse également ce droit aux travailleurs des services de santé. Nous invitons le gouvernement à modifier le projet de loi pour respecter la convention et les principes constitutionnels de l'OIT, et à modifier la loi sur les services de santé en conséquence.

Nous sommes également préoccupés par l'absence de progrès de la révision de la loi sur le travail que les organes de contrôle et la commission d'enquête ont critiquée à de nombreuses reprises. Nous réitérons l'appel de la commission d'experts et prions instamment le gouvernement d'entamer des consultations complètes, franches et approfondies avec les partenaires sociaux pour revoir le projet de loi sur le travail et le nouveau projet de loi sur l'ordre public.

Enfin, la définition extrêmement large des services essentiels qui continue d'être appliquée pour contrôler et limiter les activités légitimes des syndicats suscite beaucoup d'inquiétudes. Selon le principe 11.3, les services essentiels incluent tous les services dont l'interruption mettrait en danger des droits consacrés dans la Constitution.

Nous notons, comme la commission d'experts, que la définition est si large qu'elle restreint l'exercice légitime des droits prévus à l'article 3 en général, et le droit de grève en particulier. Les services essentiels doivent être définis strictement et doivent se limiter aux services dont l'interruption pourrait mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la personne dans l'ensemble ou dans une partie de la population. Cette disposition gêne donc les travailleurs qui souhaitent exercer leurs droits établis dans la convention et doit être révisée.

Ce cas mérite toute notre attention. Les problèmes dont nous discutons aujourd'hui perdurent depuis plus de dix ans. Alors que l'absence même de progrès est déjà inquiétante, de nouveaux cas très graves surviennent et indiquent que les autorités ont enfreint les droits prévus dans la convention. Nous voulons sérieusement croire aux engagements pris par le gouvernement en ce qui concerne l'application de la convention, mais, pour être crédible, il doit les appliquer dans le pays et ne pas se contenter de les évoquer lors de notre discussion.

Nous espérons réellement que le nouveau gouvernement du Zimbabwe permettrait l'amélioration de la situation des travailleurs, mais, en réalité, elle s'est détériorée. Nous invitons la présente commission à dénoncer la situation inacceptable des travailleurs du Zimbabwe.

Membre employeuse, Zimbabwe – Je prends la parole au nom de la Confédération des employeurs du Zimbabwe afin de contribuer à la discussion sur les différents points soulevés. Nous remercions le gouvernement pour ses réponses, surtout en ce qui concerne les questions et les mesures dont nous sommes tous saisis en tant que partenaires tripartites alors que nous travaillons à améliorer l'application des normes internationales du travail au Zimbabwe. En tant qu'employeurs, nous avons été témoins de la multiplication des syndicats et des associations d'employeurs depuis la ratification de la convention du fait de la garantie de la liberté syndicale que l'article 65 de la Constitution du Zimbabwe consacre. Nous continuons d'être invités à participer en tant que partenaire social et nous sommes régulièrement consultés lors des réformes législatives. Nous espérons pouvoir accélérer les conclusions de ce processus pour que ces réformes très attendues puissent être achevées; je parle ici de la loi sur le travail, de la loi sur la fonction publique, de la loi sur les services de santé et de la POSA. A l'heure où nous parlons, les modifications de la

loi sur le travail nous ont été transmises pour consultation en tant que partenaire social. Permettez-moi également de mentionner que, dans notre pays, la liberté syndicale est institutionnalisée puisque nous, employeurs et employés, pouvons prendre part à des négociations collectives aux échelles nationale, sectorielle et des entreprises. Le TNF a été légalement instauré à la suite de la promulgation de la loi sur le forum de négociation tripartite plus tôt dans le mois. En tant qu'employeurs, nous estimons que cette mesure renforcera le dialogue social, car les partenaires sociaux vont désormais être tenus responsables de leurs décisions et de leurs actes. Nous pensons aussi que, dans le cadre du TNF, les partenaires sociaux aborderont et résoudront toutes les questions en suspens dont nous discutons actuellement. Nous aspirons à un dialogue social constructif, et il faut pour cela établir une confiance et un respect mutuels entre les parties qui prendront place à la table des négociations du TNF. Il faut instaurer des relations cordiales, et les négociations doivent être menées de bonne foi. En tant que partenaire social, nous prônons également une participation active au bénéfice de tous. On n'insistera jamais assez sur le besoin de renforcer les nécessaires capacités de négociation des partenaires sociaux. Les parties au TNF ont besoin de renforcer leurs capacités pour que le processus de négociation soit pris au sérieux. Les événements survenus au Zimbabwe lors des manifestations du 1^{er} août 2018 qui ont été évoqués ici auraient pu être évités. De notre point de vue, il aurait été possible de les prévenir si les parties concernées avaient discuté de ces points lors de négociations, comme dans le cadre du TNF. Nous ne pensons pas que ces événements se répéteront dans un avenir proche, car nous sommes prêts à discuter de façon constructive avec nos partenaires sociaux et nous disposons maintenant d'un TNF légalement institué.

Membre travailleur, Zimbabwe – Permettez-moi de commencer par remercier la présente commission de s'efforcer de restaurer la dignité, la sécurité et la prospérité des travailleurs et de leur famille au Zimbabwe. Au nom des travailleurs qui souffrent au Zimbabwe, je souhaiterais porter à votre attention les graves violations des droits de l'homme et du travail survenues dans le pays, d'autant qu'il s'agit de violations de principes et de dispositions de la convention. Ces infractions sont d'une telle gravité que, si la commission n'adopte pas des mesures sévères contre le gouvernement du Zimbabwe, les syndicats et les organisations de la société civile disparaîtront bientôt dans le pays ou ne seront plus en mesure de demander des comptes au gouvernement. Cette situation résulte d'une intention délibérée et sinistre destinée à réduire les espaces de participation démocratique.

Les violations ont trait à des assassinats de citoyens, des arrestations collectives, des actes de torture, du harcèlement, des emprisonnements, de la discrimination antisyndicale et des entraves aux droits de la population par l'usage de la violence et d'armes à balles réelles. Notre environnement ressemble à une zone de guerre dans un pays qui n'est pas en guerre. Ces incidents surviennent en général dès l'annonce d'un mouvement de protestation et lors de manifestations contre des politiques gouvernementales préjudiciables aux intérêts socio-économiques de la population.

En novembre 2017, le Zimbabwe se dotait d'un nouveau gouvernement après la chute de M. Robert Mugabe dont le bilan en matière de violations des droits de l'homme et du travail est bien connu de la présente commission et a été bien documenté par la commission d'enquête de 2009. La population zimbabwéenne fondait des espoirs sur le changement de gouvernement puisque le nouveau régime mettait de respecter les droits de l'homme. Malheureusement, les événements dont nous avons été témoins jusqu'à présent nous ont fait réaliser que nous avons été trop optimistes. Le prétendu libérateur s'est avéré plus dangereux

que son prédécesseur; nous vivons aujourd'hui dans la crainte, et l'espoir n'est plus qu'un vieux souvenir.

Les graves événements qui ont eu lieu le 1^{er} août 2018, lors des élections, permettent de comprendre nos craintes. Ce jour-là, un groupe de personnes ont manifesté dans les rues de Harare pour exiger la publication des résultats des élections. En réponse à ce mouvement de protestation, le gouvernement a déployé l'armée pour disperser les manifestants. L'armée et la police ont aveuglément tiré à balles réelles dans le quartier des affaires du centre d'Harare. Plusieurs personnes ont été blessées et six ont été tuées.

Lors de cet incident, les locaux du ZCTU ont été délibérément pris pour cible, et notre siège à Harare a été criblé de balles; les murs ont été endommagés et les fenêtres ont éclaté, blessant le conseiller juridique du ZCTU, M. Zakeyo Mtintema, ainsi que le responsable de la sécurité, M. Joseph Chuma. Les détails de cet incident sont consignés dans un rapport de la commission d'enquête sur les violences postélectorales du 1^{er} août 2018, présidée par l'ancien Président de l'Afrique du Sud, M. Kgalema Mlotlanth. La commission a entre autres noté avec préoccupation l'usage d'armes à balles réelles contre des citoyens désarmés et a recommandé d'indemniser les victimes. Malheureusement, aucune compensation n'a pour le moment été versée.

Comme si ces événements ne suffisaient pas, il a à nouveau été fait usage d'armes à balles réelles contre des citoyens du 14 au 16 janvier 2019, lors de mouvements de protestation contre la hausse du coût de la vie, dont l'augmentation du prix des carburants. Dix-sept personnes ont été tuées au cours de cet incident, 81 personnes ont été blessées et soignées pour des blessures par balles et 1 055 personnes ont été arrêtées et placées en détention, y compris 12 mineurs. Des procès de masse ont eu lieu et 995 personnes se sont vues refuser une libération sous caution.

Le secrétaire général du ZCTU, M. Japhet Moyo, et son président, M. Peter Mutasa, ont été arrêtés respectivement les 21 et 26 janvier et emprisonnés pendant deux semaines. Ils n'ont été libérés qu'à la suite d'une décision de justice assortie de conditions strictes, dont l'obligation de rapport quotidien et deux fois par semaine pour M. Mutasa. La répression s'est également étendue à des dirigeants de la société civile et à des défenseurs des droits de l'homme. Ils ont été poursuivis pour renversement d'un gouvernement constitutionnel en vertu de l'article 22 (2) (a) (iii) de la loi portant codification et réforme de la loi pénale, chapitre 9:23, ou pour incitation à la violence populaire en vertu de l'article 36 (1) de la même loi. S'ils sont reconnus coupables, ils encourent des peines pouvant aller jusqu'à vingt ans de prison. Selon l'Etat, il est criminel d'appeler à manifester contre une politique gouvernementale, même si cette mesure peut porter directement atteinte aux droits économiques et sociaux et au bien-être de la population. En plus, l'argument du gouvernement s'écarte directement et méprise des dispositions claires de notre Constitution, dont l'article 59 garantit la liberté de manifester et de présenter des revendications.

Nous savons que notre gouvernement conteste le nombre de personnes qu'il a tuées et le réduit à 12, mais il n'a rien fait pour vérifier ce chiffre ni pour verser des indemnités aux personnes concernées ou à leur famille. Les autorités justifient leurs actes meurtriers en prétendant que les manifestations étaient violentes et que des biens ont été pillés. Au contraire, ce sont les forces de l'ordre qui ont violemment réagi aux manifestations en attaquant les manifestants. En outre, le ZCTU avait averti qu'il comptait manifester, et les règles relatives aux manifestations prévoient que les forces de l'ordre adoptent des mesures pour protéger les manifestants et les biens. Pourtant, les forces de l'ordre ont agi avec brutalité contre des manifestants légitimes, prétendant que la manifestation était un prétexte aux pillages. Au cours de ces protestations, le gouvernement

nous a privés du droit à l'information en coupant l'Internet et en bloquant l'accès aux médias sociaux pour tenter de cacher les atrocités commises contre des manifestants; des membres des forces de l'ordre ont suivi des personnes jusque chez elles et les ont agressées, et plusieurs femmes auraient été violées. Tous ces faits ont été confirmés par la Commission des droits de l'homme du Zimbabwe, une instance constitutionnelle qui a noté que des membres en uniforme de l'armée nationale du Zimbabwe et de la police de la République du Zimbabwe ont torturé de façon systématique des civils en se rendant à leur domicile la nuit.

Le gouvernement se sert des médias étatiques pour faire passer des propos haineux contre le ZCTU et le menacer dans l'intention de nuire à notre organisation auprès du public et de justifier des attaques insensées à notre encontre. En ce qui concerne les réformes de la législation du travail, la stratégie du gouvernement est de faire participer le ZCTU d'une façon délibérément incohérente, y compris en envoyant à la dernière minute des documents finaux.

Nous venons juste de recevoir, ici à Genève, une copie officielle du nouveau projet de loi sur le travail et du projet de loi sur le maintien de la paix et de l'ordre censé abroger et remplacer la POSA, actuellement à un stade préliminaire. Nous n'avons pas du tout été consultés.

En plus, 169 militants syndicaux en tout, dont le président et le secrétaire général du ZCTU, ont été arrêtés le 11 octobre 2018 pour avoir appelé à manifester contre l'augmentation des taxes sur les transactions de 5 cents à 2 pour cent par transaction. Cette hausse revient à voler les revenus des travailleurs qui se battent pour joindre les deux bouts dans de terribles conditions économiques. Tous les dirigeants et membres du ZCTU ont été acquittés dans cette affaire après plusieurs procès qui ont fait perdre du temps à l'organisation et vidé ses caisses.

Malgré tous ces écueils, nous continuons de vouloir engager le dialogue avec notre gouvernement. Nous ne sommes pas l'organisation violente que l'on dépeint, notre histoire le prouve. Peu de temps avant cette Conférence, le 5 juin 2019, le gouvernement a en partie répondu à notre appel en faveur du dialogue et nous avons inauguré ensemble le TNF. C'est un pas dans la bonne direction. Pourtant, nous sommes toujours sous mandats d'arrêt et nous nous demandons comment nous allons pouvoir négocier si nous risquons la prison. Notre procès débutera peu de temps après cette Conférence, et les conditions de notre libération sous caution ne nous autorisent pas à voyager.

Permettez-moi de conclure en répétant les principes établis de la liberté syndicale. Je soutiens qu'en arrêtant et en détenant le président et le secrétaire général du ZCTU, ainsi que des dirigeants d'organisations d'enseignants, le gouvernement du Zimbabwe a violé les paragraphes 1 et 2 de l'article 3 de la convention qui disposent que «les organisations de travailleurs et d'employeurs 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» et «les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal».

Au fil des ans, le système de contrôle de l'OIT a établi que des «allégations de comportement criminel ne doivent pas être utilisées pour harceler des syndicalistes à cause de leur affiliation ou de leurs activités syndicales» et qu'il «convient d'adopter toutes les mesures adéquates pour garantir que, quelle que soit la tendance syndicale, les droits syndicaux puissent s'exercer normalement, dans le respect des droits fondamentaux de l'homme et dans un climat exempt de violence, de pressions, de crainte et de menaces de tous ordres».

Le ZCTU prie instamment cette honorable commission de désapprouver le recours excessif et disproportionné du gouvernement du Zimbabwe à des armes à balles réelles

contre des citoyens sans défense. Plutôt que de persécuter des travailleurs, le gouvernement devrait consacrer du temps à s'attaquer aux maux économiques qui appauvrissent les travailleurs zimbabwéens.

Membre gouvernemental, Roumanie – Je m'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. Les pays candidats à l'UE, la République de la Macédoine du Nord, le Monténégro et l'Albanie, ainsi que la Norvège, pays membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE), s'associent à cette déclaration. Nous nous sommes engagés, au titre de notre cadre stratégique en matière de droits de l'homme, à promouvoir la ratification universelle et l'application des huit conventions fondamentales. Nous appelons tous les pays à protéger, promouvoir et respecter tous les droits de l'homme et du travail, et nous accordons la plus haute importance à la liberté syndicale et au droit syndical. A cet égard, le respect des conventions n°s 87 et 98 est essentiel.

Les relations entre le Zimbabwe et l'UE sont régies par l'Accord de Cotonou qui offre un cadre de coopération avec l'UE. Cet accord se fonde sur l'engagement à respecter les droits de l'homme, les principes démocratiques et l'état de droit. Le 5 juin, le gouvernement du Zimbabwe et l'UE ont entamé le dialogue politique formel conformément à l'Accord de Cotonou, ce qui permettra d'améliorer la coopération.

Le Zimbabwe est l'un des pays signataires de la région de l'Afrique orientale et australe de l'accord de partenariat économique intérimaire, mis en œuvre depuis 2012. En outre, le Zimbabwe, ainsi que d'autres pays de la région de l'Afrique orientale et australe signataires de cet accord ont demandé à le renforcer, ce que l'UE a accepté. Les négociations porteront sur toutes les questions liées au commerce, dont les échanges commerciaux et le développement durable et les organes consultatifs de la société civile.

Ce n'est pas la première fois que le système de contrôle de l'OIT discute de la liberté syndicale et du droit syndical au Zimbabwe. En 2009, une commission d'enquête a été désignée pour examiner le respect des conventions n°s 87 et 98, et, en 2016, la présente commission a discuté du respect de la convention n° 98 et des recommandations de la commission d'enquête sur la mise en œuvre des conventions n°s 87 et 98.

Nous souhaitons réaffirmer que la mise en place d'un environnement propice au dialogue social et à la confiance entre les employeurs, les travailleurs et le gouvernement est essentielle à la stabilité sociale et économique. Nous notons avec intérêt que le gouvernement a adopté un projet de loi sur le forum de négociation tripartite et nous espérons qu'il s'agira d'un premier pas vers l'institutionnalisation d'un dialogue tripartite dans le pays.

Nous constatons également que, comme le recommandaient les conclusions de l'atelier de formation des formateurs pour les membres de la police de la République du Zimbabwe, organisé avec l'aide du BIT, un programme de formation a été élaboré et intégré au matériel d'apprentissage employé lors de la formation initiale et des cours de perfectionnement de tous les membres de la police. Cette mesure participe à une meilleure compréhension de la législation nationale du travail, des droits au travail et du rôle de la police, et peut aider à l'instauration d'un climat exempt de violence à l'encontre des syndicalistes.

Nous sommes toutefois fortement préoccupés par les récents actes de répression contre des travailleurs à l'occasion de manifestations, y compris par les allégations de blessures infligées à des membres du personnel du ZCTU lors de la manifestation du 1^{er} août 2018 et celles du début de cette année, par l'interdiction et la criminalisation de grèves et de manifestations et par le refus ou le retard d'enregistrement des syndicats. Nous espérons que tous les actes de violence et de répression feront l'objet d'enquêtes

et de poursuites et insistons sur l'importance de telles démarches.

Nous rappelons que le besoin de veiller à l'ordre public et à la sécurité ne doit pas servir de prétexte pour limiter les droits des syndicats et interdire des manifestations. Dans ce contexte, la mission de haut niveau du BIT avait suggéré que le gouvernement revoie l'application de la POSA pour garantir plus clairement que les activités syndicales ne relèvent pas de son champ d'application. Nous sommes heureux d'apprendre de la part de la ministre que la POSA va être abrogée et nous demandons au gouvernement de revoir son application en consultation avec les partenaires sociaux.

Nous regrettons aussi que, en dépit de nombreuses demandes de la part de la commission, aucun progrès n'ait été accompli pour rendre les législations du travail et sur la fonction publique conformes à la convention. Nous prions donc instamment le gouvernement de modifier sans délai la loi sur le travail en consultant pleinement les partenaires sociaux.

Nous rappelons le droit de tous les fonctionnaires de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier et encourageons le gouvernement à inclure dans le projet de modification de la loi sur la fonction publique le droit du personnel de la Commission de la fonction publique de constituer des organisations professionnelles et de s'y affilier.

Nous prions aussi le gouvernement de s'assurer que les dispositions législatives qui traitent de l'enregistrement des organisations de fonctionnaires sont suffisamment claires pour ne donner lieu à aucune interprétation de la loi, comme d'accorder le pouvoir discrétionnaire à la Commission de la fonction publique de refuser l'enregistrement d'une organisation.

Sur la base de ces commentaires, nous encourageons le gouvernement à consulter pleinement et systématiquement les partenaires sociaux lors de l'examen de la législation sur la fonction publique ou de toute autre question liée au travail. L'UE et ses États membres continueront de soutenir les efforts du Zimbabwe.

Membre gouvernemental, Egypte – Nous avons écouté les déclarations du gouvernement du Zimbabwe et noté les précieuses informations relatives aux mesures adoptées par les autorités pour garantir l'application de la convention. En particulier, nous avons pris note des renseignements du gouvernement sur la nouvelle législation relative aux syndicats, ainsi que de ses déclarations à propos de la Constitution du Zimbabwe. Nous constatons que le gouvernement a désormais terminé ses préparatifs en vue de l'adoption de sa nouvelle législation et qu'il a consulté les partenaires sociaux.

Des efforts ont aussi été déployés pour modifier plusieurs autres textes législatifs en lien avec la convention. Plus précisément, nous avons pris note des informations relatives à la POSA; il convient également de tenir compte de la loi sur certains services médicaux. Tout cela démontre que le gouvernement tente réellement de garantir l'application de la convention.

Nous félicitons le gouvernement du Zimbabwe pour tous ses efforts visant à permettre un véritable exercice de la liberté syndicale et du droit syndical dans le pays. Nous saluons également la promotion du dialogue avec les partenaires sociaux. Nous soutenons le gouvernement dans ses efforts pour garantir l'application de la convention en droit et dans la pratique.

Membre travailleur, Kenya – Je m'exprime au nom de la Confédération syndicale d'Afrique de l'Est (EATUC) sur ce cas concernant le Zimbabwe. Les attaques de longue date du gouvernement du Zimbabwe contre les droits syndicaux et les libertés publiques sont bien connues de la présente commission qui s'en lasse. Le fait que nous discutons

du Zimbabwe pour la 14^e fois cette année démontre clairement le profond mépris pour les recommandations de la commission d'enquête de 2009, ainsi que pour toutes les conclusions émises par la présente commission.

Comme il convient de le rappeler, en 2016, la présente commission a examiné des cas de discrimination antisyndicale au Zimbabwe et lui a recommandé de mettre un terme à de telles pratiques. Il est malheureux de devoir informer la présente commission que huit dirigeants du Syndicat des travailleurs du secteur de l'énergie du Zimbabwe (ZSWUZ) et un dirigeant du Syndicat national des travailleurs de l'énergie du Zimbabwe (NEWUZ) font l'objet de poursuites pénales pour leur participation à une manifestation contre une entreprise publique, l'Autorité de fourniture d'électricité du Zimbabwe. Leur crime a été d'exiger l'application de la convention collective de 2012 et de dénoncer la corruption. Ils sont poursuivis pour des allégations de participation à une action collective illégale, violation de la confidentialité et insubordination. Ces poursuites cachent en réalité un harcèlement officiel.

Le cas du président du Syndicat des enseignants des zones rurales du Zimbabwe, M. Masaraure Obert, enlevé à son domicile par des personnes suspectées d'être des agents de sécurité de l'Etat, est aussi un exemple de tentative délibérée d'affaiblir les principes de la liberté syndicale. M. Masaraure a subi des violences et a été abandonné en pleine brousse parce qu'il appelait à une action pour réclamer de meilleures conditions de travail pour les enseignants, nécessaires pour améliorer la fourniture des services d'éducation. Cette agression était tellement scandaleuse que l'UE a demandé à ce qu'une enquête approfondie et transparente soit menée dans les plus brefs délais par les autorités compétentes et a réclamé le respect des droits civils et constitutionnels.

Par ailleurs, l'un des vice-présidents du ZCTU, M. John Chirenda, a été licencié par l'administration fiscale du Zimbabwe le 10 avril 2019, et aucun motif précis n'a été invoqué si ce n'est le fait qu'il a insisté pour que la direction s'adresse au personnel par l'intermédiaire du syndicat. L'insistance de la direction à s'adresser directement au personnel vise clairement à affaiblir le syndicat.

Nous prions la commission de prendre position en faveur des libertés publiques, d'autant qu'il s'agit de violations inacceptables. Il faut exiger du Zimbabwe qu'il respecte les dispositions de la convention n° 87.

Membre gouvernemental, Algérie – L'Algérie remercie le Zimbabwe pour la présentation de son rapport et prend note avec satisfaction des réformes législatives engagées, en particulier la réforme d'harmonisation du droit du travail et la loi sur la fonction publique, et ce dans le cadre d'un dialogue social constructif et soutenu entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

La délégation algérienne note aussi positivement que le Zimbabwe demeure attaché aux principes visant à renforcer la liberté syndicale et elle est convaincue que cet engagement serait maintenu en prenant note de l'information donnée par le gouvernement du Zimbabwe, selon laquelle un projet de loi sur le maintien de la paix et de l'ordre fait actuellement l'objet de consultations visant à mettre la législation en conformité avec la convention n° 87 et dont les dispositions seront alignées sur les principes de la liberté syndicale et des libertés civiles consacrées dans la Constitution du Zimbabwe.

L'Algérie se félicite également de l'introduction de mesures visant à mettre pleinement en œuvre les recommandations de la commission d'experts, notamment les mesures nécessaires pour assurer la protection et garantir la sécurité des dirigeants et des membres des organisations syndicales en diligentant une enquête complète et indépendante sur les allégations d'actes d'intimidation, de menaces et d'entraves à la liberté syndicale, ce qui démontre à l'évi-

dence le bien-fondé de la nouvelle approche du gouvernement du Zimbabwe, qui gagnerait à être approfondie davantage à la lumière de ses obligations découlant de la convention.

Cela étant, vous conviendrez avec nous que ces progrès sont fragiles en raison de la situation conjoncturelle et doivent impérativement être maintenus et consolidés par l'assistance du Bureau international du Travail, ce d'autant plus que de nouveaux défis s'annoncent, qui demanderont d'autres approches. C'est ce qui justifie l'engagement du Zimbabwe à œuvrer pour la pleine mise en œuvre de la convention et à poursuivre les efforts déployés pour améliorer le dialogue tripartite et favoriser les réformes législatives dans le respect des principes constitutionnels qui garantissent le respect de l'état de droit et des libertés fondamentales.

Observateur, Internationale des services publics (ISP)

– Nous sommes face à un cas où le patient a cessé son traitement avant son terme et a fait une rechute ou n'a jamais complètement guéri. La commission d'enquête a eu lieu il y a maintenant dix ans et, malgré les efforts consentis, nous ne sommes jamais parvenus à inciter le gouvernement du Zimbabwe à respecter entièrement ses recommandations et à prendre les mesures nécessaires pour modifier sa législation du travail et d'autres législations entravant l'exercice de la liberté syndicale, ou, pire encore, pour éviter que le gouvernement adopte une nouvelle législation en violation de tels principes.

Ce qui est peut-être encore plus frustrant c'est que nous nous retrouvons à nouveau au sein de cette Organisation – qui célèbre son centenaire – et constatons que nous sommes toujours confrontés aux mêmes problèmes avec un nouveau gouvernement – celui-là même qui, il n'y a pas si longtemps, promettait un changement, mais nous ressort aujourd'hui les mêmes excuses pour justifier le non-respect des observations de la commission d'experts et des conclusions de la présente commission.

Contrairement à la tendance qui prévaut actuellement au sein de cette assemblée, nous devrions trouver des moyens de consolider le système de contrôle et renforcer les capacités de l'OIT afin de s'assurer que les Etats Membres respectent leurs engagements et les traités internationaux qu'ils ratifient. Entre temps, nous répétons nos demandes et les points soulevés par la commission d'experts dans l'espoir de constater prochainement des améliorations.

Par exemple:

- Il faut abroger ou modifier le principe 4.4 de la loi sur la fonction publique du Zimbabwe pour que le personnel de la Commission de la fonction publique dispose du droit de s'organiser, qu'il soit employé dans l'administration publique ou par des instances qui fournissent d'importants services publics.
- Il faut abroger ou modifier le principe 9.2 de la loi sur la fonction publique pour s'assurer que les dispositions législatives adoptées sur la base de ce principe n'imposent pas dans la pratique une «autorisation préalable», en violation de l'article 2 de la convention.
- Il faut modifier le principe 11.3 de la loi sur la fonction publique qui fournit une définition très large des services essentiels pour veiller à ce que les travailleurs puissent pleinement bénéficier des droits garantis par la convention.
- Et, point le plus important, le processus de modification et d'adoption d'une législation respectant les conventions doit prévoir la pleine consultation des partenaires sociaux.

Membre gouvernemental, Malawi – Le Malawi a pris note des commentaires de la commission d'experts concernant l'application de la convention n° 87 au Zimbabwe et a écouté la déclaration du gouvernement. Le Malawi apprécie les mesures adoptées pour veiller à ce que les droits syndicaux et les voies de recours civiles soient protégés et

respectés conformément à la convention. Le Malawi salue également que le gouvernement du Zimbabwe mette en œuvre les recommandations de la commission d'enquête de haut niveau dirigée par son excellence Kgelema Moflanthe, ancien Président de l'Afrique du Sud.

Le Malawi apprécie les mesures positives que le gouvernement du Zimbabwe a adoptées dans le cadre de sa réforme législative pour garantir le respect des dispositions de la convention. Le gouvernement du Malawi souhaite encourager les partenaires sociaux à continuer de coopérer et à émettre des commentaires dans le processus en cours pour revoir et reformuler les rôles. A cet égard, le gouvernement du Malawi espère que des copies de la version finale des textes législatifs modifiés et adoptés seront transmises à la commission d'experts.

Membre travailleur, Pays-Bas – En tant que représentant de la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) et d'un grand nombre de ses militants qui font campagne depuis plus de vingt ans pour la justice et le respect des droits syndicaux au Zimbabwe, je souhaite faire part de ma profonde préoccupation face aux récentes violations, graves et répétées, de la convention de la part du gouvernement du Zimbabwe.

En 2018, la commission d'experts prenait note avec préoccupation des faits allégués par la CSI et le ZCTU relatifs aux blessures infligées au personnel du ZCTU lorsque son bureau a été pris d'assaut par des soldats pendant les manifestations du 1^{er} août 2018.

Plus récemment, le gouvernement a violemment réagi à l'invitation du ZCTU de cesser pacifiquement le travail pendant trois jours, du 14 au 16 janvier 2019, pour réclamer la fin de la crise économique que traverse le pays et l'annulation de la hausse de plus de 150 pour cent des prix des carburants que le gouvernement avait annoncée.

Des policiers et des membres des forces de l'ordre s'en sont pris à des manifestants pacifiques, ont ouvert le feu et ont blessé plusieurs personnes. Nos informations font état de 17 morts et de plus de 1 055 personnes arrêtées. Nous avons entendu parler d'une terrible répression, d'une forte présence militaire et policière dans les rues et d'agressions arbitraires de la part des forces de l'ordre, qui auraient notamment suivi des personnes jusque chez elles.

Le 21 janvier, nous avons appris que le secrétaire général du ZCTU, M. Japhet Moyo, avait été arrêté à l'aéroport alors qu'il revenait d'un voyage à l'étranger. Il a été emmené au poste de police et accusé de tentative de renversement d'un gouvernement constitutionnellement élu. Ensuite, le 26 janvier, le président du ZCTU, M. Peter Mutasa, a lui aussi été arrêté, accusé d'incitation à la violence et au renversement d'un gouvernement constitutionnellement élu. Une fois encore, la police a perquisitionné son domicile, et son frère a été violemment agressé alors qu'il échappait à un enlèvement.

Nous souhaitons souligner que la liberté d'organisation implique le droit des travailleurs d'exprimer leurs opinions sur le programme économique d'un gouvernement, y compris en manifestant pacifiquement, sans craindre d'intimidation, de répression, ni de violence. Nous demandons instamment au gouvernement du Zimbabwe de faire tout son possible pour rétablir un climat social exempt de violence afin de garantir la sécurité des militants syndicaux lorsqu'ils prennent part à des actions légitimes et pacifiques. Conjointement au ZCTU, nous demandons aussi à ce qu'une enquête judiciaire indépendante soit menée sur les réactions excessivement violentes aux manifestations lors de la répression de janvier; elle doit être menée sans délai pour punir les coupables et éviter que la situation ne se répète.

Nous appelons le gouvernement du Zimbabwe à respecter les droits syndicaux de manifester pacifiquement et à résoudre les problèmes économiques du pays plutôt que de s'en prendre aux membres syndicaux.

Membre gouvernementale, Sénégal – Le Sénégal, par ma voix, remercie la délégation du Zimbabwe pour les informations qu'elle a bien voulu porter à la connaissance de la commission.

Le gouvernement du Zimbabwe nous a informés des progrès réalisés en ce qui concerne la réforme des différentes lois pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête, ce qui démontre sa volonté de coopérer avec les organes de contrôle de l'OIT et de veiller au respect de la convention. La promulgation de la législation destinée à guider le dialogue social et l'engagement tripartite au Zimbabwe offrent des possibilités que le gouvernement et les partenaires sociaux devraient saisir pour trouver des solutions communes aux problèmes auxquels ils sont confrontés.

Cela étant, le gouvernement du Sénégal exhorte le Bureau à apporter son soutien aux parties prenantes pour qu'elles privilégient, au niveau national, un dialogue social inclusif et un tripartisme productif préservant l'intérêt supérieur du pays.

Membre travailleur, Etats-Unis – Depuis des années, le Zimbabwe ne respecte et ne protège pas les droits de réunion, en droit et dans la pratique. Les syndicats et leurs alliés qui protestent pacifiquement et font connaître leurs opinions au gouvernement en paient le prix fort. Le gouvernement a systématiquement supprimé ce droit en recourant aux menaces, au harcèlement, aux agressions physiques et à la force, et en arrêtant et détendant spécifiquement et de façon arbitraire des dirigeants et membres syndicaux et leurs alliés locaux.

Le droit à la liberté de réunion est un droit de l'homme fondamental. L'article 58 de la Constitution du Zimbabwe garantit spécifiquement ce droit de réunion et d'association pacifiques. Pourtant, la POSA exige des organisateurs de prévenir la police sept jours à l'avance s'ils prévoient une réunion publique d'au moins 15 personnes, sauf, normalement, lorsqu'il s'agit de réunions publiques organisées par des syndicats enregistrés. Toute absence de notification peut entraîner des poursuites pénales et engager la responsabilité civile. Comme cela est mentionné dans le rapport de la commission d'enquête de l'OIT de 2009, par courtoisie, le ZCTU informe la police de ses rassemblements.

Souvent, soit les autorités ne réagissent pas, soit elles refusent aux syndicats, aux organisations de la société civile ou aux groupes religieux et aux partis politiques autres que le ZANU-PF d'organiser des événements publics si leurs programmes sont contraires à la politique gouvernementale. Cette loi est souvent invoquée pour interdire des manifestations de syndicats. Les responsables politiques doivent réellement modifier la loi pour qu'elle respecte la Constitution et la convention. D'ici là, le gouvernement doit cesser d'invoquer la loi pour s'en prendre à des syndicats et à leurs alliés. Au sein d'une démocratie, les syndicats ne peuvent remplir leur rôle fondamental sans ce droit.

Actuellement, les difficultés que subit la population, dont le fort taux de chômage, la dette publique, la grave pénurie en devises fortes et l'effondrement des infrastructures, résultent d'années d'échecs politiques. Alors que les élites sont grandement protégées, celles et ceux qui vivent dans la pauvreté ou qui en sont proches se débattent avec les fortes hausses des prix, les politiques monétaires strictes et les mesures fiscales régressives.

En octobre 2018, la police a arrêté M. Peter Mutasa, le président du ZCTU, ainsi que 35 militants syndicaux et d'autres personnes, à Harare et dans d'autres villes, alors qu'ils attendaient une décision de justice relative à une manifestation annoncée. La police avait précédemment refusé l'autorisation au ZCTU, et un magistrat avait rejeté la contestation de l'interdiction interjetée par le syndicat.

En réaction à cette crise prolongée, le 11 janvier 2019, le ZCTU a signifié au gouvernement son intention de manifester s'il refusait de répondre aux préoccupations de ses

membres dans les sept jours. Le lendemain, le gouvernement a annoncé une forte hausse du coût des carburants, dont les prix ont plus que doublé alors que les travailleurs ont déjà du mal à arriver au travail. Le ZCTU a alors appelé à un débrayage de trois jours en signe de protestation. Les jours suivants, alors que les membres du ZCTU étaient en grève, des groupes de personnes ne faisant pas partie du ZCTU ont participé à des manifestations publiques. L'armée a brutalement réprimé les manifestations. Des dirigeants syndicaux, dont le secrétaire général et le président du ZCTU, sont toujours poursuivis en justice et encourent des peines pouvant aller jusqu'à vingt ans de prison. Toutes ces poursuites doivent être abandonnées dès maintenant.

Le gouvernement s'en prend également à des dirigeants de la société civile en criminalisant des défenseurs des droits de l'homme au Zimbabwe. Parmi les personnes arrêtées figurent des membres de la coalition Crise au Zimbabwe, des parlementaires du Mouvement pour le changement démocratique et le président du Syndicat des enseignants des zones rurales du Zimbabwe.

Le gouvernement doit mener de sérieuses réformes pour satisfaire à ses obligations relatives à la liberté de réunion telles qu'énoncées dans sa Constitution et pour garantir la liberté syndicale conformément à la convention.

Membre gouvernementale, Cuba – Ma délégation souhaite réaffirmer l'importance de poursuivre la promotion du tripartisme et du dialogue social dans tous les pays pour résoudre les différends qui surviennent dans le monde du travail et encourager une plus grande protection des droits des travailleurs et des libertés syndicales, qui doit être un objectif permanent pour nous tous.

Dans le cas qui nous occupe, le Zimbabwe a indiqué les mesures qu'il a adoptées pour honorer ses engagements envers l'OIT, ce qui témoigne de sa volonté de continuer de progresser. Il a expressément cité les mesures qu'il a adoptées à des fins législatives. Par conséquent, nous saluons les efforts du gouvernement du Zimbabwe et l'encourageons à poursuivre dans cette voie.

Nous soulignons également la nécessité de continuer à promouvoir, par l'intermédiaire du BIT, des mesures et des programmes qui encouragent l'assistance technique aux pays et qui donnent aux gouvernements l'espace nécessaire pour mener des actions visant à relever les défis auxquels ils sont confrontés dans un environnement de coopération et d'échange.

Observateur, Organisation des travailleurs de l'Afrique de l'Ouest (OTAO) – Je m'exprime au nom de l'OTAO qui regroupe 16 pays. Certains travailleurs provenant de pays qui ont connu un régime militaire connaissent et chérissent les valeurs d'une société démocratique, ainsi que le rôle que la participation citoyenne peut jouer pour consolider et façonner la démocratie. C'est la raison pour laquelle nous sommes profondément préoccupés par la démocratie de plus en plus factice au Zimbabwe et par le mépris croissant envers les citoyens, les droits de l'homme et les libertés.

Les Zimbabweens assistent au premier changement de pouvoir après trente-sept ans de lutte pour leur libération. Malheureusement, ils n'ont pas encore pu profiter des véritables bénéfices de la démocratie ni pu apprécier les avantages du changement de pouvoir. Au contraire, la population et les travailleurs continuent de subir les coups et les balles plutôt que d'obtenir du pain et d'apprécier la liberté. Telle est exactement la situation du ZCTU et de ses alliés qui subissent sans relâche des attaques au mépris flagrant des dispositions de cette très importante convention.

Certaines des interventions précédentes ont énuméré les attaques dont a été victime le ZCTU. Les étrangers rendant visite à l'organisation syndicale, la plupart du temps en marque de solidarité, ne sont pas épargnés non plus. Tel a été le cas du secrétaire général de la CSI-Afrique, M. Kwasi Adu-Amankwah, Ghanéen, qui a été arrêté le 26 février 2019 environ une heure après être arrivé à son

hôtel à Harare. Il a été détenu à l'aéroport international de Harare pendant onze heures et était sur le point d'être expulsé. Il n'a été libéré qu'à la suite d'une série d'actions: le ZCTU a saisi la Haute Cour, une action de dénonciation internationale a eu lieu, et son propre gouvernement est également intervenu. En outre, du 12 au 14 mars 2019, des membres de la direction du Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe (SATUCC), à savoir MM. Cosmas Mukuka, Austin Muneku, Hahongora Kavihuha et M^{me} Angie, ont également été détenus à l'aéroport de Harare pour avoir rendu visite au ZCTU.

Le gouvernement du Zimbabwe a annoncé sa volonté sincère de promouvoir le dialogue social et la responsabilisation en signalant l'adoption de la loi sur le TNF et en insistant sur la participation de personnalités éminentes à la commission d'enquête sur la manifestation du 1^{er} août 2019, dirigée par l'ancien Président sud-africain, M. Kgalema Motlanthe. Nous lui adressons donc les questions suivantes: comment les partenaires sociaux peuvent-ils prendre part au dialogue social dans un climat de harcèlement continu destiné à affaiblir leur droit à la liberté syndicale? Le rapport de la commission d'enquête sur la manifestation du 1^{er} août 2018 a été publié et recommande d'indemniser les victimes de la brutalité des agents de sécurité. Quand ces recommandations seront-elles appliquées?

La présente commission doit une fois encore exiger que le gouvernement du Zimbabwe adopte de véritables mesures assorties de délais pour améliorer le dialogue social en abandonnant toutes formes de harcèlement et de persécution des dirigeants du ZCTU, de ses membres, organisations affiliées et alliés. Les poursuites judiciaires à l'encontre de la direction du ZCTU doivent être abandonnées.

Membre gouvernementale, Zambie – La Zambie prend la parole pour soutenir la déclaration du gouvernement du Zimbabwe. La Zambie observe les efforts déployés par le Zimbabwe pour répondre à l'allégation d'attaques perpétrées le 1^{er} août 2018 contre le bureau et le personnel du ZCTU par des soldats en désignant une commission d'enquête. La Zambie note également la révision de plusieurs textes législatifs, dont la réforme de la législation du travail et l'harmonisation de la loi sur le travail.

La Zambie apprécie les efforts et les engagements du Zimbabwe visant à résoudre nombre des points soulevés par la commission d'experts et suggère donc qu'une chance soit accordée au pays d'achever ses révisions. La Zambie souhaite également encourager les partenaires tripartites au Zimbabwe à discuter intégralement de différents points en lien avec l'emploi et le secteur du travail et d'autres questions relatives au pays.

Membre travailleuse, République de Corée – La Corée et le Zimbabwe sont en concurrence en ce qui concerne le nombre de conventions de l'OIT ratifiées, mais le Zimbabwe a une longueur d'avance sur mon pays, puisqu'il a ratifié la convention sur la liberté syndicale. Cependant, ce qui nous préoccupe toujours c'est l'application effective de la convention ratifiée par le gouvernement.

Le rapport de la commission d'experts montre que le processus unilatéral et clandestin pour modifier la législation du travail n'a pas du tout été amélioré. Je regrette que le nouveau projet de loi sur le travail n'ait été transmis au ZCTU que lors de cette Conférence, le 12 juin à 13 h 55. Le projet ne respecte toujours pas les commentaires des organes de contrôle ni les principes tripartites dont le gouvernement a bien connaissance. Premièrement, la modification de l'article 5 sur la discrimination exclut toujours la discrimination fondée sur des motifs d'ordre social, le niveau d'instruction national, la discrimination directe et indirecte, mentionnées par la commission d'experts.

Deuxièmement, l'article 34(a) introduit une nouvelle disposition qui exige des organisations de travailleurs et d'employeurs qu'elles fournissent au greffier un rapport d'audit,

la liste des membres et des dirigeants et lui confère le pouvoir d'annuler l'enregistrement des organisations si elles ne fournissent pas les documents, sans prévoir de mécanisme d'appel. C'est une violation incontestable du principe de la liberté syndicale.

Troisièmement, l'article 55(a) prévoit l'attribution de nouveaux pouvoirs au greffier lui permettant d'intervenir en cas de conflit interne concernant la gestion quotidienne des organisations de travailleurs et d'employeurs, alors qu'il revient aux organisations elles-mêmes ou à un tribunal de justice indépendant, et pas à une entité administrative, de résoudre ce genre de conflit.

La modification de l'article 63 ne résout pas la question de l'ingérence dans les conseils de l'emploi bipartites volontaires. La modification de l'article 74 exclut une partie des éléments convenus du principe n° 2 sur la négociation collective afin d'inclure l'adoption des facteurs à prendre en compte pour fixer le salaire minimum prévu dans la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.

La modification de l'article 98 exclut d'autres éléments convenus du principe n° 3 qui portent sur l'application des accords de conciliation, l'établissement de délais pour la conclusion du processus d'arbitrage et l'examen du pouvoir du tribunal du travail. Le projet de loi ne traite pas de l'observation répétée de la commission d'experts concernant la définition des services essentiels, les sanctions excessives prévues à l'article 107 de la loi en cas de grèves illégales, l'ingérence du ministre dans les affaires syndicales, la discrimination antisyndicale et la protection des représentants des travailleurs. Je souhaite conclure en priant le gouvernement de modifier sans plus tarder la loi sur le travail pour la rendre conforme à la convention et de mener cette révision en pleine consultation avec les partenaires sociaux.

Membre gouvernemental, Namibie – Assurant actuellement la présidence de la Commission sur l'emploi et le travail de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), la Namibie souhaite informer la commission que les questions liées au respect des normes internationales du travail occupent une place essentielle au sein de notre mécanisme de dialogue tripartite en tant que communauté économique régionale. Les Etats membres et les partenaires sociaux de la SADC se sont engagés à résoudre collectivement les questions relatives à la pleine application des conventions aux échelles régionale et nationale, y compris les conventions n°s 87 et 98. Lors de notre dernière réunion régionale, en mars 2019, il a été discuté des rapports des partenaires sociaux qui décrivent par le menu quelques-uns des points concernant le Zimbabwe qui ont été portés à la connaissance de cette auguste assemblée. Comme c'est notre habitude, les discussions ont été menées dans un véritable esprit de dialogue social et de tripartisme, et nous sommes convaincus qu'un tel mécanisme, unique en son genre dans la région, contribuera grandement à la promotion du respect des normes du travail, non seulement au Zimbabwe, mais également dans toute la région. En tant que pays assurant la présidence de la Commission sur l'emploi et le travail de la SADC, la Namibie note les efforts constants du gouvernement du Zimbabwe visant à résoudre les difficultés socio-économiques et à transformer l'économie, surtout grâce au Programme de stabilisation transitoire du Zimbabwe (2018-2020), et à consolider la paix et l'unité dans le pays. Nous constatons également que plusieurs initiatives ont été mises en place pour promouvoir le dialogue et discuter de différentes questions, y compris la mise en place du TNF qui s'est vu grandement consolidé par la récente promulgation de la loi sur le TNF. Nous constatons en particulier une volonté politique au plus haut niveau en faveur de l'objectif du forum, puisque le Président du Zimbabwe, Son Excellence Comrade Emmerson D. Mnangagwa, a personnellement présidé au lancement du TNF le 5 juin 2019. La commission

est invitée à tenir compte de cette importante et pertinente évolution des discussions. Par conséquent, nous appelons toutes les parties tripartites du TNF à œuvrer sérieusement au bon fonctionnement du forum en accordant la priorité au dialogue pour parvenir à une compréhension commune de la mise en œuvre de la convention ratifiée, en droit et dans la pratique. En effet, nous souhaitons spécialement demander à la commission de tenir compte du fait que le TNF constitue une plateforme importante pour le gouvernement du Zimbabwe et ses partenaires sociaux pour résoudre collectivement les problèmes soulevés par les travailleurs. Nous demandons donc au Bureau d'accorder en priorité son soutien pour veiller au bon fonctionnement du forum comme les parties pourraient le demander en vue d'accélérer les progrès.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques. Une fois de plus, nous sommes ici pour discuter du Zimbabwe et de la violation de la convention par son gouvernement. Au fil des ans, le gouvernement a promis d'améliorer la situation, pourtant les paroles et les actes diffèrent toujours.

En 2017, une mission de haut niveau du BIT s'est rendue au Zimbabwe à la suite des conclusions de la présente commission. Avant cela, en 2009, une commission d'enquête s'était rendue au Zimbabwe et avait rédigé un rapport recommandant notamment de :

- mettre un terme aux poursuites judiciaires contre des militants syndicaux, permettant aux syndicats de fonctionner librement; et
- modifier les lois et mettre en place un climat propice au dialogue social.

Bien que le gouvernement ait accepté les recommandations, comme auparavant, peu a été fait en réalité. Toutes les lois que le rapport demandait de modifier sont restées en l'état – par exemple, la loi sur la fonction publique et la fameuse POSA dont le nom, si j'ai bien compris, a changé pour devenir MOPA (abréviation anglaise de la loi sur le maintien de la paix et de l'ordre). Je n'ai pas encore pu voir si le contenu de cette loi a également été modifié.

Toutefois, nous sommes satisfaits de noter qu'une loi sur le forum de négociation tripartite a été promulguée la semaine passée. Nous espérons qu'il s'agit d'un véritable pas en avant pour mettre en place un dialogue social qui fonctionne et confère aux trois partenaires sociaux un espace de coordination de leurs programmes.

Dans les pays nordiques, nous disposons d'un système de dialogue social très actif et efficace entre les trois partenaires sociaux. Nombre de législations ont été élaborées grâce au dialogue social. Même si nous ne sommes pas toujours d'accord, des consultations ont lieu. Les employeurs et les travailleurs suivent les règles et réglementations relatives aux droits de s'organiser, de faire grève et de négocier convenues dans l'accord de base entre les parties. Cette coopération a assurément eu des effets très positifs sur nos économies.

Nous espérons que le Zimbabwe tirera parti de l'expérience de l'OIT pour veiller à ce que le dialogue social contribue à la croissance économique du pays. Le gouvernement doit veiller à ce qu'une feuille de route soit convenue et mise en place pour garantir des consultations durables et s'assurer que le dialogue social s'appuie sur une confiance mutuelle.

Pour conclure, nous souhaitons prier le gouvernement d'éviter des réformes de surface et d'entamer un véritable dialogue social avec ses partenaires sociaux pour aller de l'avant. Certains d'entre nous sont lassés que le Zimbabwe apparaisse tous les ans à l'ordre du jour de cette commission, et nous espérons que l'année prochaine il figurera sur la liste des pays progressistes.

Membre gouvernemental, Botswana – Le Botswana souhaite soutenir les efforts du gouvernement du Zimbabwe visant à remédier à ses faiblesses en ce qui concerne le respect de la convention. Nous savons que le gouvernement du Zimbabwe a :

- 1) abrogé la POSA qui sera remplacée par le projet de loi sur le maintien de la paix et de l'ordre;
- 2) promulgué la loi sur le TNF en mai 2019; mené des consultations avec les partenaires sociaux à propos du projet de loi sur la fonction publique; prévu de revoir la loi sur les services de santé et la loi sur le travail pour les mettre en conformité avec la Constitution du Zimbabwe adoptée en 2013 qui consacre la liberté syndicale et le droit de faire grève.

Toutefois, nous avons également noté que les réformes que le gouvernement du Zimbabwe prévoit de mener sont d'ordre législatif et, nous appuyant sur notre propre expérience, toutes les parties concernées doivent se montrer patientes, car des réformes législatives prennent en général plus de temps, puisqu'elles font participer différentes instances au processus, dont le Conseil des ministres, des structures tripartites et l'Assemblée nationale. Nous espérons que le Zimbabwe sollicitera l'assistance technique du BIT pour accélérer la réforme de la législation du travail en cours.

Les événements du 1^{er} août 2018, marqués par la violence, sont malheureux; néanmoins, nous constatons avec satisfaction que le Zimbabwe est entré dans une dynamique positive. Nous souhaitons féliciter le gouvernement du Zimbabwe pour avoir rapidement fait appel à Son Excellence Kgalema Motlante et à sa commission pour faire toute la lumière sur les incidents survenus ce jour-là et nous sommes heureux que le gouvernement applique en ce moment les recommandations de la commission.

Membre travailleuse, Afrique du Sud – Je m'exprime au nom du Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe (SATUCC). En arrêtant et détenant des dirigeants de la société civile, le gouvernement du Zimbabwe continue de démontrer sa capacité de violer continuellement les principes de la liberté syndicale des travailleurs dans l'intention de leur faire peur et de leur refuser le droit de rejoindre le ZCTU.

Le système de contrôle de l'OIT avait clairement déclaré qu'un «système démocratique est fondamental au libre exercice des droits syndicaux» et que les droits des organisations syndicales «ne peuvent être exercés que dans le cadre d'un système qui assure le respect effectif des autres droits fondamentaux», dont le droit d'assemblée et de réunion. Il a en outre déclaré qu'un «mouvement syndical libre ne peut se développer que dans un régime garantissant les droits fondamentaux, y compris notamment le droit pour les travailleurs syndiqués de se réunir dans les locaux syndicaux, le droit de libre opinion exprimée par la parole et la presse, et le droit pour les travailleurs syndiqués de bénéficier, en cas de détention, des garanties d'une procédure judiciaire régulière engagée le plus rapidement possible». Pourtant, le gouvernement du Zimbabwe continue de violer tous ces principes en attaquant les membres syndicaux et en les soumettant à de longues procédures judiciaires, ce qui revient à restreindre les mouvements des dirigeants syndicaux, violant ainsi le droit à la libre circulation à l'intérieur et à l'extérieur du pays. Au fil des ans, cette honorable commission a mis en exergue le respect des droits de l'homme consacrés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

En outre, le gouvernement du Zimbabwe a violé sa propre Constitution qui prévoit le droit à la vie à son article 48; le droit à la liberté individuelle à son article 49; le droit de ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants à son article 53; le droit à la vie privée à son article 57; la liberté

de réunion et d'association à son article 58; le droit de manifester et d'adresser une pétition à son article 59; la liberté d'expression et la liberté de la presse à son article 61; l'accès à l'information à son article 62; les droits au travail à son article 65; et la liberté de circulation à son article 66. Le SATUCC prie cette honorable commission d'insister auprès du gouvernement du Zimbabwe pour qu'il mette fin à ses actions militaires contre des civils et adopte des mesures de maintien de la sécurité humaines et conformes à ses obligations internationales. Le gouvernement du Zimbabwe doit abandonner toutes les poursuites pénales intentées contre des dirigeants syndicaux, des dirigeants de la société civile et des membres du public arrêtés arbitrairement. Il faut également annoncer sans ambiguïté ni détour au gouvernement du Zimbabwe qu'il doit permettre aux syndicats de mener des actions de protestation pacifiques, conformément à sa Constitution et à ses obligations internationales concernant le droit à la liberté syndicale et aux libertés de réunion et d'expression.

Membre gouvernementale, Mozambique – Le gouvernement du Mozambique souhaite remercier la représentante gouvernementale et sa délégation pour les informations actualisées fournies à la présente commission. En effet, le gouvernement du Zimbabwe a accompli de grands progrès pour combler ses lacunes législatives. Nous saluons les efforts du gouvernement du Zimbabwe visant à revoir les lois sur le travail et sur la fonction publique. En particulier, mon gouvernement est satisfait de noter que le gouvernement du Zimbabwe, en collaboration avec ses partenaires sociaux, a promulgué la loi sur le forum de négociation tripartite. Cette loi est essentielle pour l'instauration d'un dialogue social durable dans le pays.

Mon gouvernement prie instamment le gouvernement du Zimbabwe et ses partenaires sociaux de discuter des problèmes socio-économiques selon les dispositions de la loi sur le TNF. Enfin, je souhaite terminer en demandant au BIT de soutenir le gouvernement du Zimbabwe et ses partenaires sociaux dans le renforcement des structures de dialogue social.

Membre travailleuse, Allemagne – Dans son rapport, la commission d'experts prie instamment le gouvernement de passer en revue l'application de la POSA en consultation avec les partenaires sociaux. Il est systématiquement fait un recours abusif de cette loi pour violer des droits garantis dans la convention. Dans une résolution de février 2019, le Parlement européen a également condamné le caractère abusif et restrictif de cette loi.

A la fin de 2018, la Cour constitutionnelle du Zimbabwe a déclaré l'inconstitutionnalité de l'article 27 de la POSA. Celui-ci conférait un vaste pouvoir à la police pour interdire des manifestations dans certaines zones pendant une durée d'un mois.

Comme nous l'avons entendu, le gouvernement du Zimbabwe a présenté un projet de loi sur le maintien de la paix et de l'ordre pour remplacer la POSA.

Toutefois, ce projet ne contient que des corrections de surface et adopte, dans une large mesure, les règles de la POSA dans ses dispositions. De plus, il faut faire enregistrer une manifestation sept jours à l'avance, et une réunion publique doit l'être cinq jours à l'avance. La loi ne laisse aucune possibilité de réunions spontanées, essentielles à la liberté de réunion, également protégée par la Constitution du Zimbabwe. En cas de manquement à l'une de ces obligations, l'organisateur de la réunion est personnellement responsable de tout dommage, exactement comme dans la POSA. Les conséquences financières potentiellement élevées ont un effet dissuasif plus qu'évident.

En outre, la loi sur le maintien de la paix et de l'ordre continue de prévoir une obligation de fournir régulièrement à la police la liste des personnes ayant assisté à des réunions privées. Cette ingérence dans la liberté de réunion et la vie privée est intolérable.

Enfin, le projet de loi confère des pouvoirs étendus à la police pour restreindre la liberté de réunion, ce qui, compte tenu de la grande latitude prévue dans la loi et de sa formulation vague, permettrait une ingérence disproportionnée. Il s'agit purement et simplement de la POSA sous une nouvelle forme. Pour reprendre les propos du Comité de la liberté syndicale, «la liberté de réunion et la liberté d'expression sont une condition *sine qua non* de l'exercice de la liberté syndicale».

Nous prions donc instamment le gouvernement du Zimbabwe de modifier le projet de loi sur le maintien de la paix et de l'ordre, en coopération avec les partenaires sociaux et de façon à respecter les libertés de réunion et d'expression, et donc le droit des syndicats d'organiser leurs activités librement, conformément à l'article 3 de la convention. De plus, nous prions le gouvernement de garantir que l'application de la loi est conforme à ces dispositions.

Membre gouvernemental, Kenya – La délégation du Kenya remercie la représentante gouvernementale pour la réponse détaillée qu'elle a apportée aux points soulevés par la commission d'experts à propos du respect de certaines dispositions de la convention de la part du gouvernement du Zimbabwe.

Après un examen minutieux du rapport de la commission d'experts et de la réponse du gouvernement, il est évident que les points discutés dans le cadre de ce cas ont fait l'objet d'un dialogue constructif entre le gouvernement du Zimbabwe et le BIT lors de la mission de haut niveau de 2017, suivant les conclusions de la présente commission lors de la 105^e session de la Conférence internationale du Travail et mettant en œuvre les recommandations de la commission d'enquête de 2009.

Comme indiqué dans le rapport du gouvernement, les résultats des actions adoptées se trouvent à différentes étapes d'application. Des réformes législatives relatives à la POSA, à la loi sur le travail et à la loi sur les services de santé ont été entamées pour les rendre conformes aux dispositions de cette convention fondamentale. Ces mesures représentent des étapes importantes vers le respect total de la convention et devraient être encouragées.

La délégation du Kenya salue l'engagement du gouvernement à entièrement consulter les partenaires sociaux lors de la mise en place des réformes juridiques et politiques et invite les partenaires sociaux à tirer parti de telles initiatives pour faire valoir leurs préoccupations. En ce qui concerne les allégations de violations des droits syndicaux et des libertés publiques, entraînant des blessures et des destructions de biens, nous prenons note des explications du gouvernement selon lesquelles il s'agit d'un malheureux incident qui a, depuis, fait l'objet d'une enquête de la part d'une commission d'enquête indépendante dont les conclusions sont actuellement appliquées. Nous continuons d'espérer que la justice sera rendue à toutes les personnes qui ont été touchées par ces malencontreux incidents.

Enfin, pour nous, le Zimbabwe étant toujours un Etat Membre de l'OIT, la présente commission pourrait envisager d'accorder davantage de temps au gouvernement pour achever les réformes en cours tout en continuant de suivre les progrès dans le cadre des mécanismes de présentation des rapports existants.

Membre travailleur, Ethiopie – Je m'exprime au nom de l'Association des enseignants éthiopiens, de l'Internationale de l'éducation et des syndicats zimbabwéens de l'enseignement. Un système d'éducation public de qualité doit avoir comme valeur principale le respect de ses enseignants. L'Association des enseignants du Zimbabwe (ZIMTA) et le Syndicat progressiste des enseignants du Zimbabwe (PTUZ) se sont récemment unis pour demander au gouvernement de prévoir un financement approprié pour l'éducation fondamentale et fournir des conditions de

travail décentes aux enseignants. Ils demandent au gouvernement qu'il respecte son engagement relatif aux réformes des législations du travail et sur la fonction publique.

Pourtant, quelles sont les avancées qui peuvent être rapportées à la commission? Quel progrès a accompli le gouvernement post-Mugabe? Constate-t-on une vraie volonté politique? Malheureusement, on ne peut rien affirmer de tel. Depuis plus de dix ans, il n'y a eu que des retards sans fin.

Malgré l'adoption d'une nouvelle Constitution qui tient compte des dispositions des conventions de l'OIT, l'article 16.04 de la loi sur la fonction publique, le Règlement sur le service public et le règlement n° 141/1997 relatif au Conseil paritaire de négociation dans la fonction publique n'ont pas été modifiés en conséquence.

Nous prions instamment le procureur général de modifier la loi sur le travail et la loi sur la fonction publique pour les mettre en conformité avec la convention. Les modifications doivent être présentées pour examen aux partenaires sociaux et ensuite au Parlement. Ces amendements doivent prévoir le droit pour les fonctionnaires publics de bénéficier du droit de négociation collective et de grève. Ils doivent aussi clairement définir les services essentiels en respectant la convention. Nous souhaitons qu'il soit consigné que nous insistons sur le fait que le Comité de la liberté syndicale exclut l'enseignement de toute définition des services essentiels.

La ZIMTA et le PTUZ s'efforcent de trouver une solution constructive pour progresser. Le 3 juin, les syndicats ont organisé une *indaba*, une réunion au cours de laquelle, dans la culture africaine, les personnes se rassemblent pour résoudre les problèmes les concernant. Des dirigeants syndicaux se sont réunis pendant toute une journée avec des membres de la commission parlementaire chargée des services publics, du travail et de la protection sociale. C'était l'occasion de discuter de la façon de progresser. Les enseignants du Zimbabwe se mobilisent également pour leur profession et ont rédigé une pétition réclamant du gouvernement qu'il respecte ses engagements internationaux.

Les syndicats d'enseignants vont continuer de se mobiliser pour le droit d'organisation et de négociation collective. Par conséquent, aujourd'hui, nous demandons à la présente commission d'aider les syndicats.

Membre gouvernemental, Eswatini – D'après les informations fournies par la représentante gouvernementale du Zimbabwe à propos de l'évolution jusqu'à présent des recommandations de la commission d'enquête et du rapport de la commission d'experts qui a suivi, nous constatons que des progrès ont été accomplis.

Nous sommes conscients que, pour la plupart des gouvernements, les procédures de réforme législative sont normalement longues et donc difficiles à réaliser dans les plus brefs délais. Nous prions la commission de prendre acte de l'engagement déjà présenté par le gouvernement du Zimbabwe de mener le processus à son terme et demandons de ne pas le surcharger de conditions et recommandations en plus du programme qu'il s'est déjà fixé.

Nous félicitons le gouvernement du Zimbabwe et ses partenaires sociaux d'avoir fructueusement mis en service le TNF le 5 juin 2019 dans la foulée de la promulgation de la loi sur le TNF. Pour progresser vers un tripartisme fort et une participation universelle, un objectif déjà présent dans la déclaration de la délégation du Zimbabwe, il convient d'encourager et de soutenir le gouvernement pour qu'il poursuive ses efforts et travaille en collaboration avec ses partenaires sociaux à promouvoir l'élaboration d'une législation nationale du travail, sur les droits individuels et collectifs au travail, et d'autres activités qui encouragent le travail décent et une croissance économique inclusive et durable.

L'Eswatini souhaite convaincre la commission de reconnaître que le gouvernement du Zimbabwe a fait la démonstration pratique d'une volonté politique et d'un engagement en faveur de l'exercice et de la jouissance de la liberté syndicale, et de la protection du droit syndical. D'autres progrès pourraient encore idéalement être accomplis dans le cas du Zimbabwe grâce à une approche tripartite à l'échelle nationale.

Membre travailleur, Zambie – Je m'exprime au nom du mouvement syndical de Zambie. La présente commission a répété à plusieurs reprises que les travailleurs ont le droit de recourir à l'organisation et aux avantages d'une association pour parvenir à la protection de leurs droits socio-économiques. C'est donc fort de cette constatation que je souhaiterais attirer l'attention de la commission sur les problèmes économiques que rencontrent les travailleurs du Zimbabwe. Ces problèmes sont à l'origine des actions de protestation et, s'ils ne sont pas résolus, le cas du Zimbabwe fera à nouveau l'objet d'une discussion devant cette commission dans un avenir proche.

En 2009, le Zimbabwe s'est débarrassé de sa monnaie à cause d'une hyperinflation et a adopté une série de devises d'autres pays, dominées par le dollar des Etats-Unis. De 2009 à 2015, les salaires étaient versés en dollars des Etats-Unis. En 2016, le Zimbabwe a introduit une monnaie de substitution, le *bond note*, et décidé qu'elle équivalait au dollar des Etats-Unis. Les travailleurs ont donc été payés en *bond notes*. En février 2019, le Zimbabwe a introduit une autre monnaie électronique, le dollar RTGS. Le Zimbabwe a aujourd'hui accepté que ses *bond notes* et dollars RTGS n'étaient pas équivalents aux dollars des Etats-Unis. De ce fait, les produits et les services sont désormais réglés en dollars des Etats-Unis, alors que les salaires sont payés en monnaie locale. Les biens à payer en monnaie locale sont huit fois plus chers que ceux en dollars des Etats-Unis.

Alors que les prix des biens fluctuent tous les jours, les salaires sont restés identiques à une moyenne de 300 dollars RTGS, alors qu'en avril 2019 le seuil de pauvreté a été fixé à 873 dollars RTGS pour une famille de cinq personnes.

Le Comité de la liberté syndicale a énoncé les principes suivants s'agissant des manifestations, aux paragraphes 716 à 718 de la Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale de 2018: «La liberté syndicale n'implique pas seulement le droit, pour les travailleurs et les employeurs, de constituer librement des associations de leur choix, mais encore celui, pour les associations professionnelles elles-mêmes, de se livrer à une activité licite de défense de leurs intérêts professionnels.»

«Le comité rappelle tout d'abord que la liberté syndicale n'implique pas seulement le droit, pour les travailleurs et les employeurs, de constituer librement des associations de leur choix, mais encore celui, pour les associations professionnelles elles-mêmes, de se livrer à une activité licite de défense de leurs intérêts professionnels, y compris par des manifestations pacifiques. Toutes dispositions qui limitent ces droits sont incompatibles avec la convention.»

J'implore le gouvernement du Zimbabwe de cesser sa répression contre les travailleurs et de résoudre les problèmes économiques.

Membre gouvernemental, Ethiopie – Ma délégation prend bonne note des observations de la commission d'experts à propos de l'application de la convention, en droit et dans la pratique, sur laquelle le Zimbabwe est invité à fournir des informations. Nous avons attentivement écouté les renseignements fournis par le gouvernement du Zimbabwe relatifs aux mesures qu'il a prises pour répondre aux observations de la commission d'experts. Plus précisément, le gouvernement du Zimbabwe a indiqué dans son rapport qu'il met actuellement en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et mène des réformes législatives

pour veiller au respect de la convention. En outre, l'intervention du gouvernement du Zimbabwe nous a appris qu'une loi sur un forum de négociation tripartite avait été adoptée par les autorités compétentes et qu'il avait été mis en place en juin, ce que nous estimons être un point positif.

L'article 2 de la convention stipule clairement que les travailleurs ont le droit de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations. A cet effet, c'est aux gouvernements qu'il incombe en dernier ressort de faire en sorte que le principe de la liberté syndicale soit respecté.

Sur la base des informations et des explications fournies par le gouvernement du Zimbabwe, nous jugeons encourageante l'évolution de la situation dans le pays, dans le respect des observations de la commission.

Enfin, nous encourageons le gouvernement du Zimbabwe à accélérer ses efforts en consultation avec les partenaires sociaux pour résoudre les points encore en suspens et nous espérons que la commission tiendra compte des progrès accomplis au Zimbabwe au moment de rédiger ses conclusions.

Membre travailleur, Royaume-Uni – En 2009, une commission d'enquête de l'OIT a été formée pour examiner de graves allégations de violation des libertés publiques fondamentales, dont des arrestations et des actes de harcèlement et d'intimidation de militants syndicaux pour l'exercice de leurs activités syndicales légitimes. Le rapport de 164 pages reprend les mesures à adopter pour que la situation dans le pays soit conforme à la convention et souligne qu'il «est impératif que toutes les personnes concernées mettent cet accord en œuvre en toute bonne foi, si l'on souhaite qu'il contribue à réorienter le Zimbabwe vers la stabilité et le progrès, dans l'intérêt du peuple» et à «ouvrir la voie à une authentique démocratie».

Il y était aussi indiqué que des réformes pourraient et devraient être menées au plus vite. Les réformes concernaient la loi sur le travail et la POSA, qui devaient être modifiées pour être conformes à la convention; il fallait aussi veiller à mettre un terme à toutes les pratiques antisyndicales; et des formations devaient être fournies à la police et aux forces de l'ordre pour les sensibiliser à la liberté syndicale.

Nous sommes face à une décennie d'occasions ratées. En 2010, la commission d'experts a exprimé le ferme espoir que la législation du travail serait mise en conformité avec la convention. En 2011, la commission a été informée que les progrès avaient été retardés et que l'éducation des forces de l'ordre avait à peine débuté. La commission a répété que la POSA devait être modifiée pour respecter la convention et que les poursuites intentées à l'encontre des militants syndicaux en vertu de la POSA devaient être abandonnées, exprimant l'espoir que cela se produirait dans un avenir proche. En 2012, la commission a à nouveau demandé la révision de la POSA, en consultation avec les partenaires sociaux. Aucune poursuite judiciaire ne semblait avoir été abandonnée. En 2013, nous avons appris une bonne nouvelle: un accord avait eu lieu sur un manuel et un Code de conduite pour les forces de l'ordre. Deux ans plus tard, en 2015, la commission priait «instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que soient prochainement adoptés et appliqués le manuel et le Code de conduite susmentionnés». Entre-temps, le gouvernement a annoncé des modifications de la législation du travail, mais elles n'étaient toujours pas conformes à la convention. En 2016, sept ans après la première demande, la question des poursuites intentées en vertu de la POSA semblait enfin résolue. Dix années se sont aujourd'hui écoulées, et les forces de l'ordre agissent toujours comme si les syndicats relevaient de la POSA. Ni la POSA ni la loi sur le travail n'ont été modifiées pour être conformes à la convention. Une commission d'enquête de l'OIT n'est pas à prendre à la légère. Les Etats sont naturellement désireux d'éviter l'opprobre d'une enquête de si haut niveau sur des

manquements en matière de droits fondamentaux du travail, mais il est plus honteux encore que de nombreux Etats, deux années après une telle commission, évoluent toujours aussi lentement, voire stagnent, dans l'application de ses recommandations.

Comment est-il possible que, après dix ans et plusieurs modifications de la législation du travail, le gouvernement soit ne parvienne pas, soit ne souhaite pas, à apporter les amendements nécessaires pour la rendre conforme à la convention? Rappelant que des libertés démocratiques vitales, et souvent la sécurité personnelle, sont en jeu, il est inacceptable de devoir attendre dix ans pour résoudre ces questions.

Membre gouvernemental, Ouganda – La délégation de l'Ouganda remercie le gouvernement du Zimbabwe pour les informations fournies à la présente commission. Ma délégation estime que les mesures adoptées par le gouvernement pour mettre en place un cadre pour le dialogue social et la prise de décisions collectives sur des questions liées aux relations professionnelles, en créant un forum de négociation tripartite, contribueront fortement à la résolution des problèmes soulevés par la commission.

Ensuite, les processus entamés pour revoir la législation nationale sont essentiels et vont grandement participer à la mise en place d'un environnement propice en offrant le cadre juridique et institutionnel nécessaire à la mise en œuvre des recommandations de la commission. Nous demandons donc au Zimbabwe de poursuivre dans cette voie et prions la commission de prendre note des progrès accomplis dans la mise en œuvre de ces recommandations.

Membre gouvernemental, République-Unie de Tanzanie – La République-Unie de Tanzanie remercie la délégation gouvernementale du Zimbabwe pour les explications fournies et son engagement constructif dans le processus de révision. La Tanzanie salue les efforts du gouvernement du Zimbabwe pour s'acquitter de ses obligations et respecter les conventions de l'OIT en dépit des importantes difficultés que le pays rencontre toujours.

La Tanzanie prend note avec gratitude des progrès réalisés par le gouvernement du Zimbabwe dans la mise en œuvre des recommandations, y compris en ce qui concerne les mesures législatives et administratives. En outre, nous félicitons le gouvernement du Zimbabwe et ses partenaires sociaux pour la promulgation de la loi sur le TNF en mai 2019.

Enfin, la Tanzanie souhaite encourager le gouvernement du Zimbabwe à poursuivre son dialogue avec ses partenaires sociaux pour satisfaire à ses obligations internationales et demande au BIT de continuer de soutenir les efforts du gouvernement du Zimbabwe.

Membre gouvernementale, Soudan – Le gouvernement du Soudan salue les informations actualisées que la représentante gouvernementale du Zimbabwe a fournies à la commission sur les progrès accomplis pour donner effet aux recommandations formulées par la commission d'experts. Il convient de féliciter le gouvernement du Zimbabwe pour ses avancées dans le processus de révision de tous les principaux textes de la législation du travail. Le Soudan prend note de l'engagement renouvelé en faveur du dialogue social entre le gouvernement et ses partenaires sociaux. C'est une étape encourageante qu'il convient de soutenir.

Représentante gouvernementale – Permettez-moi de remercier tous les délégués qui ont pris part à la discussion concernant mon pays. Nous avons pris bonne note des idées constructives qui ont été émises au cours de cette discussion. Nous avons particulièrement apprécié les interventions qui ont reconnu les grands progrès que notre gouvernement a réalisés avec nos partenaires sociaux pour donner suite aux observations et aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT et pour moderniser la législation du travail au Zimbabwe en général.

Permettez-moi également de profiter de l'occasion pour répondre à certains points qui ont été soulevés au cours de la discussion. Certains délégués ont fait allusion à des questions qui n'apparaissent pas dans le rapport de la commission d'experts, relevant fondamentalement du domaine politique. Dans ma première intervention devant cette auguste commission, j'ai fait référence à la commission d'enquête que le Président du Zimbabwe, Son Excellence Comrade Emmerson D. Mnangagwa, a mise en place pour aborder les événements violents qui ont donné lieu à des destructions gratuites de biens et causé des blessures à des citoyens, y compris à des personnes qui ne participaient pas à la manifestation.

J'ai poursuivi en indiquant que mon gouvernement avait accepté les recommandations de la commission d'enquête et les mettait déjà en œuvre. En outre, j'aimerais informer la commission que, conformément au programme de réforme du gouvernement et aux recommandations de la commission d'enquête, la police de la République du Zimbabwe est actuellement en pleine transformation.

Une fois de plus, je constate également que mes compatriotes ont soulevé le problème des violents troubles de janvier 2019. Ces événements ne figurent pas dans le rapport de la commission d'experts. Toutefois, pour leur répondre, permettez-moi de souligner qu'il incombe, au premier chef, à tout gouvernement de garantir la sécurité de ses citoyens et de s'assurer qu'ils peuvent pleinement exercer leurs droits, y compris celui de manifester, et l'article 59 de la Constitution du Zimbabwe prévoit et protège de tels droits. Tout en reconnaissant le droit de manifester, les événements qui ont abouti aux troubles violents du 14 au 16 janvier 2019 ne sont en rien liés aux principes énoncés dans la convention. Ce qui s'est produit du 14 au 16 janvier ne s'apparentait pas à un arrêt de travail normal. Comme tous les observateurs impartiaux, y compris nos compatriotes du ZCTU, le reconnaîtront, les manifestations qui ont eu lieu dans certaines régions du Zimbabwe du 14 au 16 janvier n'étaient en rien civiles ni pacifiques, mais s'apparentaient davantage à de la violence gratuite et à des destructions aveugles de biens privés et publics.

J'aimerais également demander au partenaire qui a énuméré une série de témoignages reçus à propos des événements de janvier 2019 si on lui a également parlé, lors des manifestations non violentes qu'il a mentionnées, des agressions de citoyens qui tentaient de traverser les barrières érigées par des manifestants et de la destruction d'étals et de marchandises de vendeurs. A-t-il aussi entendu parler des incendies de véhicules privés, de l'agression et de l'assassinat d'un policier? A-t-il entendu parler de la joie des travailleurs lorsque le gouvernement leur a permis de retourner au travail en leur fournissant des bus, de la protection que la population a réclamée contre les attaques violentes de manifestants soi-disant pacifiques?

J'aimerais aussi revenir sur ce que M. Mutasa a déclaré. Il a indiqué qu'il avait été arrêté, ce qui est exact; toutefois, nous souhaiterions signaler qu'il existe une séparation des pouvoirs exécutif et judiciaire. Le gouvernement a négocié avec les tribunaux pour que M. Mutasa puisse être là et, de son propre aveu, je cite, il n'a été libéré «que par les tribunaux». Nous pensons que c'est une reconnaissance sincère de sa part qu'il existe bel et bien une séparation des pouvoirs exécutif et judiciaire.

Le TNF ne peut fonctionner sans confiance mutuelle et bonne volonté. Lorsque nous avons inauguré le TNF, le 5 juin, nous l'avons fait dans un esprit de collaboration et d'amitié. J'aimerais encore citer le président du ZCTU qui a déclaré que «nous vivons dans la crainte, nous sommes dans une zone de guerre dans un pays qui n'est pas en guerre». L'esprit de collaboration qui prévalait lors de l'inauguration du TNF s'apparentait-il à un climat de guerre? Je ne le crois pas.

Je souhaite aussi reprendre les propos de l'un des orateurs sur le projet de loi sur le travail; nous constatons que le projet de législation du travail fait toujours l'objet de critiques internes, mais il n'a pas ou n'aurait pas dû être partagé en l'état avec des partenaires extérieurs. Nous sommes surpris qu'il ait été évoqué ici. Sans m'appesantir sur des questions politiques comme certains délégués l'ont fait lors de leur intervention, je voudrais juste déclarer que mon gouvernement respecte la liberté syndicale et la liberté d'expression de tous les Zimbabwéens, y compris les travailleurs, comme cela est prévu dans la Déclaration des droits de notre Constitution. Toutefois, il convient aussi de tenir compte que le gouvernement a le devoir d'appliquer l'état de droit, de protéger les citoyens et les biens lorsque des manifestations dégénèrent, comme ce fut le cas en janvier 2019.

Ayant mis en service le forum de négociation tripartite, le gouvernement espère désormais progresser et constamment améliorer ses relations avec les partenaires sociaux. Je suis convaincue que la plupart des points soulevés seront traités dans le cadre du TNF qui est déjà en place. Il existe une volonté renouvelée chez les partenaires sociaux.

Enfin, je souhaite préciser que nous sommes un nouveau gouvernement, un gouvernement de transition, et que des réformes sont en cours. Nous avons besoin d'assistance technique pour parvenir à mettre en place tout ce qui doit l'être. J'aimerais également souligner que, malgré ce qui a été dit précédemment sur la peur dans laquelle nous vivrions, pour la première fois dans l'histoire du Zimbabwe, le Président a pu réunir des syndicats et des employeurs dans une même pièce. Les militants syndicaux ont pu exprimer leurs préoccupations, et le Président les a assurés qu'il en serait tenu compte.

Nous espérons que les responsables des attaques répétées contre le Zimbabwe cesseront pour prendre le temps de reconnaître l'évolution positive de la situation dans le pays dont le gouvernement est à l'origine. Pour conclure, j'aimerais confirmer l'engagement du Zimbabwe à la présente commission et l'assurer qu'il est sur le point de modifier radicalement ses relations professionnelles. Nous progressons vers la réalisation du programme Vision 2030 qui doit faire émerger le Zimbabwe au rang des pays à revenu intermédiaire et nous apprécions l'engagement de nos partenaires sociaux pour parvenir à une vision nationale commune.

Membres travailleurs – Le gouvernement du Zimbabwe doit veiller à ce que ses intentions de respecter ses obligations internationales correspondent à ses actions dans le pays. A l'heure où nous parlons, le gouvernement s'est lancé dans une campagne de harcèlement et de poursuites judiciaires à l'encontre du président et du secrétaire général du ZCTU. Ils ont osé contester la politique et l'orientation économiques du gouvernement et sont donc accusés de subversion. C'est le rôle des dirigeants syndicaux de rejeter des politiques qui accentueraient les difficultés que traversent déjà leurs membres et de tenter de discuter d'autres solutions. La criminalisation des syndicats est en contradiction avec les obligations qui incombent au gouvernement en vertu de la convention. Le Zimbabwe doit immédiatement et inconditionnellement abandonner les poursuites à l'encontre des dirigeants et des militants syndicaux pour des activités qu'ils ont menées pour défendre et protéger les droits et les intérêts des travailleurs. Nous prions instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité des personnes qui se sont exprimées aujourd'hui une fois de retour au Zimbabwe. Nous demandons au gouvernement du Zimbabwe d'enquêter activement sur les graves allégations de brutalité de la part des forces de l'ordre et d'y donner suite. Et, naturellement, le rapport de la commission d'experts ne mentionne pas les violences de janvier. Comment l'aurait-

il pu? Le gouvernement doit entamer un processus participatif, un dialogue national pour résoudre les difficultés économiques et politiques que rencontre le pays. Telle est la voie de la stabilité et du progrès. Sans la stabilité sociales, fondées sur l'inclusion, le tripartisme et le respect des libertés publiques et des droits civils, le gouvernement ne pourra pas respecter ses promesses de parvenir à une croissance économique universelle. A cet égard, nous prenons note de l'adoption de la loi sur le forum de négociation tripartite. Toutefois, cette loi a été promulguée par le Président du Zimbabwe à peine quelques jours avant la Conférence internationale du Travail. Malheureusement, il n'y a pas eu de consultations tripartites lors de l'adoption de la loi, et de nombreuses parties soulèvent de fortes inquiétudes. L'absence de consultations complètes et franches à propos de la présentation hâtive d'autres textes de loi soulève aussi des préoccupations. Il y a quelques jours, juste avant la Conférence internationale du Travail, le gouvernement a présenté un projet de loi sur le travail et l'a transmis au ZCTU. A l'évidence, aucune véritable consultation avec les partenaires sociaux n'a eu lieu sur le nouveau contenu de ce projet de loi avant sa publication officielle. Nous regrettons qu'un coup d'œil rapide à ce projet de loi suffise pour constater que des éléments essentiels restent incompatibles avec la convention. Prenons, par exemple, l'article 55 qui confère au greffier chargé d'enregistrer les syndicats le pouvoir d'examiner et de trancher des conflits qui relèvent de la gestion quotidienne des syndicats ou des organisations d'employeurs. Il ne peut être fait appel de la décision du greffier. Nous constatons que cette disposition est contraire à l'observation du Comité de la liberté syndicale selon laquelle, «lorsqu'il se produit des conflits internes au sein d'une organisation syndicale, ils doivent être réglés par les intéressés eux-mêmes, par la désignation d'un médiateur indépendant, avec l'accord des parties intéressées, ou par les instances judiciaires». Il faut immédiatement consulter les partenaires sociaux pour revoir ce nouveau projet de loi.

En outre, le gouvernement vient juste de publier, il y a quelques jours, le projet de loi sur le maintien de la paix et de l'ordre pour remplacer la POSA. Ici aussi, le projet de loi a été publié sans aucune véritable consultation avec les partenaires sociaux. L'article 7 du projet de loi prévoit des procédures lourdes et complexes pour organiser des manifestations et défilés publics. Ce nouveau projet de loi ne fera rien d'autre que d'autoriser les forces de l'ordre à lourdement réprimer le droit à liberté de réunion. Le non-respect de la convention de la part du Zimbabwe est toujours grave, et nous en sommes d'autant plus convaincus après avoir entendu la réponse du gouvernement. Nous déploreons qu'il y ait de nouvelles violations de la liberté syndicale dans la pratique. Les mesures législatives adoptées jusqu'à présent ont été totalement insuffisantes pour remédier aux nombreuses contradictions de la législation avec les normes internationales du travail. Nous prions instamment le gouvernement d'inviter une mission tripartite de haut niveau de l'OIT à se rendre au Zimbabwe. Elle serait utile et aiderait le gouvernement à veiller à retrouver la voie de la stabilité sociale et économique et du progrès, surtout grâce au respect de ses obligations en vertu des normes internationales du travail.

Membres employeurs – Je pense qu'il est juste de débiter en remerciant tous les orateurs. Nous avons certainement entendu tous les points de vue. Nous vous remercions en particulier, Madame la Ministre, pour les informations détaillées que vous nous avez communiquées.

Je pense qu'il est correct de dire qu'il s'agit ici d'un cas compliqué qui dure depuis longtemps et, si nous remontons dans le temps, à la commission d'enquête de 2009, nous constatons que des problèmes ont été portés à plusieurs reprises à l'attention du gouvernement, mais sans qu'il n'y ait eu de suivi à l'époque. Le groupe des employeurs espère

qu'un changement se profile depuis que la mission d'assistance technique de haut niveau a eu lieu en 2017, principalement pour évaluer les obstacles à la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête de 2009 et à la pleine application de la convention, en droit et dans la pratique, comme l'avait réclamé la commission lors de sa session de juin 2016. Nous savons que la mission d'assistance technique de haut niveau de 2017 a émis plusieurs recommandations, dont certaines sont abordées aujourd'hui.

Nous sommes aujourd'hui face à un nouveau gouvernement et, compte tenu des informations qu'il vient de présenter, il semble qu'il soit ouvert et disposé à examiner ces problèmes et à prendre des mesures probablement jamais envisagées précédemment, et certains points présentés aujourd'hui par le gouvernement semblent prometteurs, comme l'indication que la POSA sera abrogée et remplacée par le nouveau projet de loi sur le maintien de la paix et de l'ordre. La mise en place du TNF en tant que cadre pour mener le dialogue social avec les organisations d'employeurs et de travailleurs est aussi un élément encourageant. De plus, il semble de bon augure que le gouvernement ait fourni des informations sur les mesures relatives à la loi sur la fonction publique et aux modifications apportées à la loi sur les services de santé pour veiller à son harmonisation avec la loi sur la fonction publique. Et, évidemment, il est encourageant que le gouvernement fasse part de sa volonté d'accepter une assistance technique pour poursuivre vers le respect de la convention, en droit et dans la pratique.

Il est évident que des préoccupations subsistent et, comme l'ont fait remarquer plusieurs représentants gouvernementaux, il convient d'adopter ce que j'appellerais un optimisme prudent. Il faut encourager le gouvernement à mettre en œuvre les mesures dont il a été question ce soir en consultation avec les partenaires sociaux, à tenir compte des observations faites par la commission d'experts sur ces points essentiels et à solliciter l'assistance technique du BIT.

Dans le cadre de ce processus, il est aussi à espérer que des informations continueront d'être fournies, comme l'a demandé la commission d'experts, afin d'évaluer et d'examiner les promesses faites et de suivre et d'encourager les mesures décrites ce soir.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note des préoccupations relatives à la non-application par le gouvernement des éléments spécifiques des recommandations de la commission d'enquête de 2009. La commission a noté des problèmes persistants de non-respect de la convention, y compris des allégations de violations des droits à la liberté de réunion des organisations de travailleurs. La commission a également pris note de l'engagement annoncé par le gouvernement de se conformer à ses obligations découlant de la convention et de respecter le processus de dialogue social, notamment dans le cadre du forum de négociation tripartite (TNF).

Prenant en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement:

- de s'abstenir de procéder à des arrestations, de mettre en détention ou de se livrer à des actes de violence, d'intimidation ou de harcèlement envers des membres de syndicats exerçant des activités syndicales licites;
- de s'assurer que des enquêtes sont diligentées sur les allégations de violences contre des membres de syndicats et, le cas échéant, que des sanctions dissuasives sont imposées;
- d'abroger la loi sur l'ordre public et la sécurité (POSA), comme il s'est engagé à le faire, et s'assurer que la loi sur l'ordre public qui la remplacera ne viole pas la liberté syndicale des travailleurs et des employeurs en droit et dans la pratique;

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

Zimbabwe (ratification: 2003)

- de réviser ou abroger la loi sur la fonction publique et, au besoin, la loi sur les services de santé, pour accorder aux travailleurs du secteur public la liberté syndicale, en concertation avec les partenaires sociaux;
- de modifier la loi sur le travail en concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs pour la rendre conforme à la convention; et
- de poursuivre le dialogue social avec les organisations de travailleurs et d'employeurs dans le cadre du TNF.

La commission prie instamment le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs du BIT pour évaluer les progrès accomplis avant la prochaine Conférence internationale du Travail.

Représentante gouvernementale – Je tiens à vous remercier de m'avoir donné la parole afin de formuler certaines observations au nom de mon gouvernement, suite à la présentation des conclusions relatives au cas du Zimbabwe. Malheureusement, le gouvernement n'accepte pas la mission de contacts directs recommandée par votre commission. Les raisons qui ont motivé le refus de cette mission sont les suivantes.

Ma délégation est convaincue que le Zimbabwe a réalisé des progrès considérables dans la suite donnée aux questions législatives et aux autres questions soulevées par la commission d'experts. Le gouvernement du Zimbabwe est déterminé à renforcer le dialogue social, en collaboration

avec les partenaires sociaux. Il est clair qu'une mission d'enquête auprès des tribunaux du Zimbabwe perturberait la dynamique créée dans le cadre de la commission du forum tripartite de négociation.

Le gouvernement et les partenaires sociaux ont affirmé leur engagement en faveur du dialogue social. Les Zimbabweens attendent avec intérêt de voir les résultats de cet engagement, mais pas une autre enquête de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

La demande d'une mission tripartite de haut niveau ne tient pas compte des informations présentées par les gouvernements des pays africains et de Cuba, qui reconnaissent les progrès accomplis par le Zimbabwe. Ils demandent également au Bureau de fournir une assistance technique au Zimbabwe. Ce n'est que ce mois-ci que l'Union européenne s'est montrée désireuse de donner une chance au dialogue social, en affirmant son réengagement formel auprès du gouvernement zimbabwéen. Le groupe des employeurs a également pris note des progrès réalisés au Zimbabwe et a indiqué qu'une assistance technique était nécessaire.

En conclusion, je souhaite informer la commission que, notwithstanding ce qui précède, le gouvernement du Zimbabwe fournira régulièrement des informations actualisées dans les rapports qu'il présentera à la commission d'experts au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.

**Annexe I. Tableau des rapports dus en 2018 sur les conventions ratifiées
et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 20 juin 2019)**

(articles 22 et 35 de la Constitution)

Le tableau publié dans le rapport de la Commission d'experts, page 699, 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)*

Afghanistan	5 rapports demandés
<hr/>	
· 1 rapport reçu: Convention no 137	
· 4 rapports non reçus: Conventions nos 100, 111, 140, 142	
Antigua-et-Barbuda	4 rapports demandés
<hr/>	
<i>(Paragraphe 63)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 81, 100, 111, 142	
Argentine	11 rapports demandés
<hr/>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 81, 87, 100, 102, 111, 129, 142, 169, 177, 188, 189	
Barbade	18 rapports demandés
<hr/>	
· 7 rapports reçus: Conventions nos 12, 17, 19, 42, 98, 105, 138	
· 11 rapports non reçus: Conventions nos 29, 81, 95, 97, 100, 102, 111, 118, 122, 128, 172	
Burundi	11 rapports demandés
<hr/>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 12, 17, 26, 27, 42, 81, 100, 105, 111, 138, 182	
Comores	15 rapports demandés
<hr/>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 6, 11, 12, 13, 14, 17, 42, 52, 81, 89, 100, 101, 106, 111, (144)	
Croatie	13 rapports demandés
<hr/>	
· 12 rapports reçus: Conventions nos 29, 32, 81, 98, 100, 102, 106, 111, 121, 129, 156, 182	
· 1 rapport non reçu: Convention no 185	
France - Polynésie française	10 rapports demandés
<hr/>	
<i>(Paragraphe 63)</i>	
· 9 rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 82, 100, 111, 125, 129, 142, 149	
· 1 rapport non reçu: Convention no 126	
Ghana	8 rapports demandés
<hr/>	
<i>(Paragraphe 63)</i>	
· 6 rapports reçus: Conventions nos 105, 107, 117, 138, 144, 182	
· 2 rapports non reçus: Conventions nos 29, 149	
Grèce	11 rapports demandés
<hr/>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 87, 98, 105, 138, 142, 144, 149, 182, MLC	
Guinée - Bissau	25 rapports demandés
<hr/>	
<i>(Paragraphe 57)</i>	
· 6 rapports reçus: Conventions nos 18, 98, 100, 111, 138, 182	
· 19 rapports non reçus: Conventions nos 6, 12, 17, 19, 26, 27, 29, 45, 68, 69, 73, 74, 81, 88, 91, 92, 105, 107, 108	

Hongrie	9 rapports demandés
<i>(Paragraphe 63)</i>	
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 105, 138, 140, 142, 144, 182, 185, MLC	
Jamaïque	14 rapports demandés
<i>(Paragraphe 63)</i>	
- 13 rapports reçus: Conventions nos 11, 19, 29, 87, 94, 97, 98, 105, 117, 138, 144, 149, 182	
- 1 rapport non reçu: Convention no 189	
Japon	7 rapports demandés
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 87, 138, 142, 144, 182, MLC	
Kiribati	9 rapports demandés
<i>(Paragraphes 58 et 59)</i>	
- 6 rapports reçus: Conventions nos 29, 87, 98, 100, 111, (185)	
- 3 rapports non reçus: Conventions nos 105, 138, 182	
Lao, République démocratique populaire	6 rapports demandés
<i>(Paragraphe 63)</i>	
- 5 rapports reçus: Conventions nos 29, 111, 138, 144, 182	
- 1 rapport non reçu: Convention no 6	
Libéria	9 rapports demandés
- 5 rapports reçus: Conventions nos 81, 111, 144, 182, MLC	
- 4 rapports non reçus: Conventions nos 29, 87, 98, 105	
Macédoine du Nord	16 rapports demandés
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 27, 32, 87, 90, 94, 97, 98, 100, 111, 122, 131, 140, 142, 143, 144, 177	
Malaisie	10 rapports demandés
- 8 rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 98, 100, 131, 138, 144, 182	
- 2 rapports non reçus: Conventions nos 95, 123	
Malaisie - Sarawak	5 rapports demandés
- 3 rapports reçus: Conventions nos 11, 19, 94	
- 2 rapports non reçus: Conventions nos 12, 16	
Malawi	18 rapports demandés
<i>(Paragraphe 63)</i>	
- 17 rapports reçus: Conventions nos 26, 29, 81, 87, 97, 98, 99, 105, 107, 129, 138, 144, 149, 150, 158, 159, 182	
- 1 rapport non reçu: Convention no 45	
Mexique	11 rapports demandés
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 87, 105, 110, (138), 140, 142, 144, 169, 172, 182	
Moldova, République de	13 rapports demandés
<i>(Paragraphe 63)</i>	
- 12 rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 92, 105, 117, 129, 133, 138, 142, 144, 182, 185	
- 1 rapport non reçu: Convention no 152	
Monténégro	9 rapports demandés
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 105, 138, 140, 142, 144, 171, 182, 185	

Nicaragua	18 rapports demandés
<i>(Paragraphes 58 et 59)</i>	
- 12 rapports reçus: Conventions nos 29, 95, 110, 117, 138, 140, 142, 144, 169, 182, (MLC), 189	
- 6 rapports non reçus: Conventions nos 6, 17, 77, 78, 105, 137	
Papouasie-Nouvelle-Guinée	12 rapports demandés
- 6 rapports reçus: Conventions nos 26, 27, 87, 99, 105, 182	
- 6 rapports non reçus: Conventions nos 98, 100, 111, 122, 138, 158	
Portugal	8 rapports demandés
- 7 rapports reçus: Conventions nos 87, 98, 117, 122, 142, 149, MLC	
- 1 rapport non reçu: Convention no 189	
République démocratique du Congo	22 rapports demandés
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 12, 19, 26, 27, 81, 87, 94, 95, 98, 100, 102, 111, 117, 118, 119, 120, 121, 135, 144, 150, 158	
Roumanie	6 rapports demandés
- 5 rapports reçus: Conventions nos 27, 87, 98, 117, 122	
- 1 rapport non reçu: Convention no (MLC)	
Serbie	8 rapports demandés
- 7 rapports reçus: Conventions nos 87, (94), 98, 122, 140, 142, MLC	
- 1 rapport non reçu: Convention no 144	
Singapour	9 rapports demandés
<i>(Paragraphe 63)</i>	
- 8 rapports reçus: Conventions nos 19, 29, 81, 94, 98, 100, 144, 182	
- 1 rapport non reçu: Convention no 32	
Slovénie	12 rapports demandés
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 87, 95, 98, 100, 111, 122, 140, 142, 143, 149, 173, MLC	
Tchad	14 rapports demandés
- 5 rapports reçus: Conventions nos 29, 105, (122), 138, 182	
- 9 rapports non reçus: Conventions nos 6, 11, 81, 98, 100, (102), 111, 144, 151	
Timor-Leste	6 rapports demandés
<i>(Paragraphes 57 et 63)</i>	
- 2 rapports reçus: Conventions nos 29, 182	
- 4 rapports non reçus: Conventions nos 87, 98, 100, 111	
Trinité-et-Tobago	7 rapports demandés
<i>(Paragraphes 57 et 63)</i>	
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 87, 97, 98, 100, 111, 122, 144	
Viet Nam	9 rapports demandés
- Tous les rapports reçus: Conventions nos 6, 27, 100, 111, 122, 123, 124, 144, (187)	
Yémen	21 rapports demandés
- 18 rapports reçus: Conventions nos 19, 29, 59, 81, 87, 94, 95, 98, 100, 105, 111, 122, 131, 138, 144, 156, 158, 182	
- 3 rapports non reçus: Conventions nos 16, 58, 185	

Total général

Au total, 1.683 rapports (article 22) ont été demandés,
1.194 (soit 70,94 pour cent) ont été reçus.

Au total, 107 rapports (article 35) ont été demandés,
93 (soit 86,92 pour cent) ont été reçus.

**Annexe II. Tableau statistique des rapports sur les conventions ratifiées,
(article 22 de la Constitution)**

Relevé des rapports reçus au 20 juin 2019

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%
A la suite d'une décision du Conseil d'administration, des rapports détaillés ont été demandés depuis 1959 et jusqu'en 1976 seulement pour certaines conventions							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1362	243	18,1%	1090	80,0%	1142	83,8%
1962	1309	200	15,5%	1059	80,9%	1121	85,6%
1963	1624	280	17,2%	1314	80,9%	1430	88,0%
1964	1495	213	14,2%	1268	84,8%	1356	90,7%
1965	1700	282	16,6%	1444	84,9%	1527	89,8%
1966	1562	245	16,3%	1330	85,1%	1395	89,3%
1967	1883	323	17,4%	1551	84,5%	1643	89,6%
1968	1647	281	17,1%	1409	85,5%	1470	89,1%
1969	1821	249	13,4%	1501	82,4%	1601	87,9%
1970	1894	360	18,9%	1463	77,0%	1549	81,6%
1971	1992	237	11,8%	1504	75,5%	1707	85,6%
1972	2025	297	14,6%	1572	77,6%	1753	86,5%
1973	2048	300	14,6%	1521	74,3%	1691	82,5%
1974	2189	370	16,5%	1854	84,6%	1958	89,4%
1975	2034	301	14,8%	1663	81,7%	1764	86,7%
1976	2200	292	13,2%	1831	83,0%	1914	87,0%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée	Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts	Rapports enregistrés pour la session de la Conférence
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1976), des rapports détaillés ont été demandés depuis 1977 jusqu'en 1994, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de quatre ans				
1977	1529	215 14,0%	1120 73,2%	1328 87,0%
1978	1701	251 14,7%	1289 75,7%	1391 81,7%
1979	1593	234 14,7%	1270 79,8%	1376 86,4%
1980	1581	168 10,6%	1302 82,2%	1437 90,8%
1981	1543	127 8,1%	1210 78,4%	1340 86,7%
1982	1695	332 19,4%	1382 81,4%	1493 88,0%
1983	1737	236 13,5%	1388 79,9%	1558 89,6%
1984	1669	189 11,3%	1286 77,0%	1412 84,6%
1985	1666	189 11,3%	1312 78,7%	1471 88,2%
1986	1752	207 11,8%	1388 79,2%	1529 87,3%
1987	1793	171 9,5%	1408 78,4%	1542 86,0%
1988	1636	149 9,0%	1230 75,9%	1384 84,4%
1989	1719	196 11,4%	1256 73,0%	1409 81,9%
1990	1958	192 9,8%	1409 71,9%	1639 83,7%
1991	2010	271 13,4%	1411 69,9%	1544 76,8%
1992	1824	313 17,1%	1194 65,4%	1384 75,8%
1993	1906	471 24,7%	1233 64,6%	1473 77,2%
1994	2290	370 16,1%	1573 68,7%	1879 82,0%
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports détaillés ont été demandés en 1995, à titre exceptionnel, seulement pour cinq conventions				
1995	1252	479 38,2%	824 65,8%	988 78,9%
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports ont été demandés, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de cinq ans				
1996	1806	362 20,5%	1145 63,3%	1413 78,2%
1997	1927	553 28,7%	1211 62,8%	1438 74,6%
1998	2036	463 22,7%	1264 62,1%	1455 71,4%
1999	2288	520 22,7%	1406 61,4%	1641 71,7%
2000	2550	740 29,0%	1798 70,5%	1952 76,6%
2001	2313	598 25,9%	1513 65,4%	1672 72,2%
2002	2368	600 25,3%	1529 64,5%	1701 71,8%
2003	2344	568 24,2%	1544 65,9%	1701 72,6%
2004	2569	659 25,6%	1645 64,0%	1852 72,1%
2005	2638	696 26,4%	1820 69,0%	2065 78,3%
2006	2586	745 28,8%	1719 66,5%	1949 75,4%
2007	2478	845 34,1%	1611 65,0%	1812 73,2%
2008	2515	811 32,2%	1768 70,2%	1962 78,0%
2009	2733	682 24,9%	1853 67,8%	2120 77,6%
2010	2745	861 31,4%	1866 67,9%	2122 77,3%
2011	2735	960 35,1%	1855 67,8%	2117 77,4%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée	Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts	Rapports enregistrés pour la session de la Conférence
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (mars 2011), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de cinq ans				
2012	2207	809 36,7%	1497 67,8%	1742 78,9%
2013	2176	740 34,1%	1578 72,5%	1755 80,6%
2014	2251	875 38,9%	1597 70,9%	1739 77,2%
2015	2139	829 38,8%	1482 69,3%	1617 75,6%
2016	2303	902 39,2%	1600 69,5%	1781 77,3%
2017	2083	785 37,7%	1386 66,5%	1543 74,1%
2018	1683	571 33,9%	1038 61,7%	1194 70,9%