



QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Examen des rapports annuels en vertu
du suivi de la Déclaration de l'OIT relative
aux principes et droits fondamentaux au travail****Introduction par les Experts-conseillers
sur la Déclaration de l'OIT à la compilation
des rapports annuels**

1. L'annexe de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail prévoit que des rapports soient demandés chaque année aux Etats Membres au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution de l'OIT. Le Bureau est chargé de préparer une compilation de ces rapports. Le paragraphe II.B.3 de l'annexe déclare: «En vue de présenter une introduction aux rapports ainsi compilés, qui pourrait appeler l'attention sur des aspects méritant éventuellement un examen plus approfondi, le Bureau pourra faire appel à un groupe d'experts désigné à cet effet par le Conseil d'administration». Lors de la 274^e session (mars 1999), le Conseil d'administration a décidé de constituer un tel groupe d'experts, composé de sept experts-conseillers, qu'il a nommé lors de sa 282^e session (novembre 2001). Le Conseil d'administration leur a confié la responsabilité, conformément aux objectifs du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail tels qu'énoncés dans l'annexe de la Déclaration:
 - a) d'examiner les informations compilées par le Bureau sur la base des réponses fournies par les Membres qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes aux formulaires de rapport envoyés par le Bureau, conformément à l'article 19, paragraphe 5 e), ainsi que tous commentaires éventuels portant sur ces réponses formulés, conformément à l'article 23 de la Constitution et de la pratique établie;
 - b) de présenter au Conseil d'administration une introduction à la compilation fondée sur ces rapports, appelant son attention sur les aspects méritant un examen plus approfondi;

- c) de proposer au Conseil d'administration, pour discussion et décision, tous ajustements éventuels aux formulaires des rapports qu'ils pourraient juger souhaitables¹.
2. Les rapports annuels et les commentaires y relatifs des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été compilés par le Bureau, conformément à la pratique établie. A la suite de consultations avec le Conseil d'administration, au cours de la session de novembre 2002, la compilation n'est plus publiée en version papier, mais peut être consultée sur le site Web public du Programme focal pour la promotion de la Déclaration². La liste des gouvernements ayant soumis des rapports ainsi que des organisations nationales et internationales ayant formulé des commentaires sur ces rapports est reproduite à l'annexe 3 de l'introduction des experts-conseillers.
3. La compilation a été soumise aux experts-conseillers, qui se sont réunis du 14 au 19 janvier 2004. L'Introduction ci-jointe élaborée par les experts-conseillers est soumise au Conseil d'administration pour examen.
4. *Le Conseil d'administration souhaitera peut-être examiner l'introduction ci-jointe des experts-conseillers et prendre les décisions appropriées en ce qui concerne les paragraphes 28 à 33 de l'Introduction.*

Genève, le 28 janvier 2004.

Point appelant une décision: paragraphe 4.

¹ Conseil d'administration, compte rendu de la 274^e session, sixième séance.

² Voir www.ilo.org/declaration.

**Examen des rapports annuels en vertu du suivi
de la Déclaration de l'OIT relative aux principes
et droits fondamentaux au travail**

**Introduction par les Experts-conseillers
sur la Déclaration de l'OIT à la compilation
des rapports annuels
Genève, mars 2004**

Table des matières

	<i>Page</i>
A. Structure de l'Introduction.....	1
B. Observations générales des experts-conseillers	2
1. Le cadre de la Déclaration	2
2. Rapports.....	4
a) Généralités.....	4
b) Données	4
C. Recommandations des experts-conseillers.....	7
1. Recommandations au Conseil d'administration concernant ses propres travaux	7
2. Recommandation au Conseil d'administration concernant les organisations d'employeurs et de travailleurs.....	7
3. Recommandations au Conseil d'administration concernant le Bureau	7
D. Efforts déployés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail	8
1. Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective...	8
a) Rapports.....	8
b) Rapports mentionnant des efforts	9
c) Difficultés mentionnées.....	13
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	18
2. Commentaires formulés par les experts-conseillers sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective	18
3. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....	20
a) Rapports.....	20
b) Rapports mentionnant des efforts	21
c) Difficultés mentionnées.....	23
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	24
4. Commentaires formulés par les experts-conseillers sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.....	25
5. Abolition effective du travail des enfants	25
a) Rapports.....	25
b) Rapports mentionnant des efforts	26
c) Difficultés mentionnées.....	32
d) Rapports faisant état d'une situation inchangée	33
6. Commentaires formulés par les experts-conseillers sur l'abolition effective du travail des enfants	33

7.	Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.....	34
a)	Rapports.....	34
b)	Rapports mentionnant des efforts.....	35
c)	Difficultés mentionnées.....	38
d)	Rapports faisant état d'une situation inchangée.....	39
8.	Commentaires formulés par les experts-conseillers sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.....	39
E.	Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs.....	40
1.	Participation générale.....	40
2.	Organisations d'employeurs.....	41
3.	Organisations de travailleurs.....	41
4.	Participation à l'élaboration des rapports.....	42
5.	Participation aux activités.....	44
F.	Relations des gouvernements avec les organisations régionales ou internationales et autres donateurs.....	45
G.	Coopération technique.....	46
1.	Généralités.....	46
2.	Assistance internationale aux pays soumis à l'obligation de faire rapport.....	46
3.	Besoins ou demandes de coopération technique.....	47
H.	Effet donné aux précédentes recommandations.....	49
1.	Rapports et dialogue.....	49
2.	Vulgarisation et recherche.....	50

Annexes

1.	Graphique relatif au suivi de la Déclaration.....	53
2.	Experts-conseillers pour le suivi de la Déclaration de l'OIT.....	54
3.	Table des matières de la compilation des rapports annuels par le Bureau international du Travail, Genève, mars 2004.....	56

Encadrés

1.	Gouvernements ayant soumis des rapports en vertu de leur obligation au titre du suivi de la Déclaration dans le cadre de l'examen annuel 2004 par catégorie de principe et droit..	5
2.	Gouvernements ayant manqué à leur obligation de soumettre un rapport au titre du suivi de la Déclaration dans le cadre de l'examen annuel 2004 par catégorie de principe et droit..	6
3.	Ratifications des conventions fondamentales de l'OIT au cours de l'année 2003.....	6
4.	Recherche en matière de principes et droits fondamentaux au travail.....	51

Tableaux

1.	Rapports dus et reçus par catégorie de principe et droit, 2000-2004.....	5
2.	Mesures d'application du principe de l'abolition effective du travail des enfants	29
3.	Observations des organisations nationales ou internationales d'employeurs et de travailleurs.....	40
4.	Besoins ou demandes de coopération technique formulés par les gouvernements par catégorie de principe et droit	47

A. Structure de l'Introduction

1. Le mandat des experts-conseillers – qui se veut promotionnel, crédible et efficace – constitue un élément essentiel du suivi de la Déclaration¹. Notre tâche n'est pas d'analyser en profondeur les législations nationales relatives à la Déclaration. Tout en prenant en considération les informations relatives à la législation, nous devons aller plus loin pour voir quelle est la situation réelle dans les pays – les politiques, les programmes, les institutions mis en place pour appliquer les mesures dans l'esprit de la Déclaration. En tant qu'experts-conseillers indépendants, nous estimons que nous devons à la fois mettre en lumière les situations dans lesquelles des progrès ont été accomplis et indiquer celles où il n'y a eu que peu ou pas de progrès. Le suivi promotionnel ne signifie pas que l'on doive fermer les yeux sur les difficultés. Attirer l'attention sur celles-ci assure une meilleure sensibilisation qui, en tant que telle, constitue le premier pas pour traiter les problèmes au niveau national.
2. Le suivi de la Déclaration fonctionne depuis l'an 2000, et ceci constitue notre cinquième rapport. Il est temps de faire une perspective de ce que nous faisons et de ce qui se réalise. Nous sommes sensés être partie prenante d'un processus qui aide à aller de l'avant vers le plein respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux du travail:
 - la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
 - l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
 - l'abolition effective du travail des enfants;
 - l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
3. La réalité du monde d'aujourd'hui est que, depuis la Déclaration et son suivi a été mise en œuvre en l'an 2000, les rapports indiquent qu'un progrès a été accompli dans un certain nombre de pays dans la réalisation des potentialités. L'autre réalité est que, depuis l'an 2000, il y a une pauvreté croissante, des inégalités en matière de revenu, ainsi que de nouvelles formes de discrimination. Il y a également une expansion continue des zones franches d'exportation, de la traite des êtres humains ainsi que des mouvements de personnes tant l'intérieur qu'à l'extérieur des frontières. Devant de telles conditions mondiales, des millions de personnes sont anxieuses d'obtenir un emploi, de préférence un travail décent. Dans ce contexte, nous sommes soucieux que les situations économiques actuelles, alliées à l'insécurité croissante de l'emploi, amènent les détenteurs du pouvoir à défier les principes et droits fondamentaux du travail. C'est compte tenu de ce contexte et des rapports que nous avons reçus des gouvernements que nous soumettons les observations et recommandations suivantes.
4. Au mois de janvier de chaque année, les experts-conseillers examinent les informations contenues dans les rapports reçus des gouvernements qui n'ont pas ratifié toutes les conventions fondamentales, ainsi que des organisations nationales et internationales de d'employeurs et de travailleurs. Le texte édité desdits rapports et commentaires est reproduit dans la compilation, qui peut être consultée sur le site web public du Programme

¹ Le processus de soumission des rapports au titre du suivi de la Déclaration est présenté à l'annexe 1 de l'Introduction.

de la Déclaration². Notre Introduction contient des informations sur le contenu des rapports et des commentaires, ainsi que nos propres observations, recommandations et commentaires fondés sur la compilation.

B. Observations générales des experts-conseillers

1. Le cadre de la Déclaration

5. Le suivi de la Déclaration comporte trois éléments majeurs. Dans cet exercice, le système de rapports globaux sur les différents principes et droits de la Déclaration se doit d'être rappelé. Un cycle complet a été achevé, avec un rapport global actuellement disponible sur chaque principe et droit. Il y a un mécanisme de coopération technique qui traite la demande et l'offre en la matière. Cela devrait être l'épine dorsale du suivi de la Déclaration, dans la mesure où il s'agit d'une contrepartie entre les pays qui viennent formuler une demande et l'assistance dans la mise en œuvre de la Déclaration. La troisième partie du suivi est l'examen annuel des rapports des pays n'ayant pas encore ratifié toutes les conventions fondamentales.
6. Nous estimons que notre responsabilité est importante dans le cadre de l'ensemble du système. Toutefois, nous sommes dépendants des rapports communiqués au Bureau au titre de l'examen annuel, lesquels sont limités en terme d'informations. En tandem avec le deuxième cycle des rapports globaux et la coopération technique, l'examen annuel devrait permettre d'aller au-delà des descriptions législatives, afin d'évaluer les progrès accomplis dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail.
7. A partir du moment où nous avons reçu des informations et qu'un gouvernement animé de bonne volonté a pris la décision de changer, et que la coopération nécessaire du Bureau a été rendue possible, il y a eu alors des changements encourageants. De tels changements interviennent en tant que résultat d'une combinaison de pressions internes et externes sur les gouvernements. Ainsi, dans les cas des gouvernements du Conseil de coopération du Golfe qui progressent en matière de liberté d'association et de négociation collective, et de la **Chine** dans le cas de l'élimination du travail forcé, l'interaction du travail du BIT avec ces derniers depuis le début de l'exercice de l'examen annuel semble avoir beaucoup aidé. Nous sommes encouragés par cette démarche.
8. Même si de tels exemples constituent une indication d'un changement important, ne serait-ce que sur plan de la législation, nous disposons d'informations limitées sur l'application effective de la loi. Malgré quatre ans de travail, il est clair que des millions et des millions de gens se voient encore refuser les droits fondamentaux des normes de l'OIT dans le domaine de la Déclaration.
9. La Déclaration parle du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Ces concepts méritent réflexion. Le respect consiste à avoir la volonté politique de réaliser les principes; il ne s'agit pas de simples paroles de pure forme. La promotion, c'est la mobilisation, soutenue par des actions et des programmes visant un changement positif. La réalisation signifie des améliorations dans la vie quotidienne des

² Voir www.ilo.org/declaration. La liste des gouvernements qui ont soumis des rapports et des organisations nationales et internationales qui ont formulé des commentaires à cet égard se trouve à l'annexe 3 de l'Introduction. Le texte de la Déclaration peut être consulté sur le site web général du BIT (www.ilo.org) ou sur le site web du Programme de la Déclaration, ou obtenu auprès des bureaux de l'OIT.

femmes et des hommes, ainsi que dans leur famille, leur lieu de travail et leur communauté. Par conséquent, l'aspect promotionnel de la Déclaration, c'est le changement ainsi que la possibilité d'évaluer les progrès, tant sur le plan de la législation que de la pratique. Tout ce travail demande un effort continu de sensibilisation. La promotion, c'est l'initiation d'un progrès à partir d'un point de départ donné – aussi bas soit-il – vers la pleine réalisation des principes et droits de la Déclaration.

- 10.** Nous sommes préoccupés que, sur certains principes, jusqu'à 20 pour cent des pays indiquent qu'aucun changement n'est intervenu depuis leur dernier rapport. Même s'il n'y a pas eu de modification dans la législation, il aurait pu y avoir des innovations dans la pratique et les programmes qui préparent le terrain pour le changement; et il s'agit là d'informations importantes à communiquer. De même, nous sommes conscients des responsabilités qui pèsent sur les fonctionnaires chargés de rédiger les rapports dans les ministères du Travail. Souvent, ce sont les mêmes personnes ou services qui remplissent les formulaires de rapport relatifs à l'application des conventions ratifiées (article 22 de la Constitution de l'OIT), qui demandent si la législation et la pratique sont en conformité avec les dispositions des conventions ratifiées. Répondre aux questions sur la Déclaration est fondamentalement différent, car cela demande des informations sur les activités de mobilisation et de promotion, ainsi qu'une large consultation avec les partenaires sociaux.
- 11.** Depuis le début de notre travail, nous avons lancé un appel aux partenaires sociaux pour qu'ils s'engagent dans ce processus en vue d'enrichir les informations de base. Il est inacceptable que les commentaires fournis par les partenaires sociaux soient si limités. Dans les rares cas où les organisations nationales ont fourni des informations, cela a contribué à enrichir l'information et la discussion relatives au suivi national de la Déclaration. Les employeurs et les travailleurs ainsi que leurs organisations représentatives doivent être la pierre angulaire de ce processus d'élargissement de la base d'informations ainsi que des actions menées dans le cadre du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits.
- 12.** De plus en plus souvent, des catégories de personnes non syndiquées sont laissées en dehors du circuit fermé du dialogue social et des relations professionnelles. A cet égard, il est nécessaire de reconsidérer la manière dont les organisations d'employeurs et de travailleurs interagissent avec d'autres groupes de la société civile, afin de fournir des informations plus riches et d'élaborer de meilleures solutions pour la promotion des principes de la Déclaration. La coopération technique offre la formule gagnante pour aller de l'avant dans le suivi de la Déclaration. Il est donc troublant de constater que le BIT n'a pas pu satisfaire l'ensemble des demandes et que les ressources additionnelles ordinaires ou extrabudgétaires ont du mal à se matérialiser.
- 13.** Les informations reçues indiquent que la plupart des besoins de coopération technique concernent le principe de l'abolition du travail des enfants³. La discrimination fait l'objet de la plus faible demande. Cela peut être dû à plusieurs facteurs: de plus en plus de pays ont accepté de venir à bout du travail des enfants grâce au concours durable du programme IPEC dans un domaine où les donateurs manifestent leur intérêt. Dans le cadre de la discrimination, il y a moins de consensus sur la nature des diverses formes du phénomène et, peut-être aussi, une moindre volonté de la part des gouvernements de traiter les questions sensibles relatives à ce principe; sans compter qu'il n'y a jusqu'à présent aucun programme important du BIT en la matière. Tous les quatre principes demandent une attention égale, tant de la part des pays qui sollicitent l'assistance que de la communauté des donateurs.

³ Voir tableau 4.

-
14. Nous sommes convaincus que les principes et droits de la Déclaration doivent être intégrés dans tout le travail du BIT. Ceci doit être pris en compte dans le cadre stratégique plus élargi du travail décent, qui cherche à rendre les principes et droits au travail aussi importants que la création d'emplois et d'entreprises, la protection sociale au travail et le dialogue social. Cela demande une plus grande coopération entre les différents secteurs du BIT au siège et sur le terrain. Cela demande davantage de coopération entre les différents secteurs du BIT au siège et sur le terrain.
 15. Enfin, nous souhaiterions faire part de notre reconnaissance au BIT en général, et au Programme focal sur la promotion de la Déclaration en particulier, pour la manière dont la Déclaration de 1998 est mise en œuvre ainsi que pour le soin apporté à l'établissement de la compilation et la qualité des services fournis au cours de notre réunion (14-19 janv. 2004).

2. Rapports

a) Généralités

16. Les experts-conseillers apprécient le plus haut taux de rapport (64 pour cent) jamais atteint par les gouvernements au titre de l'examen annuel de la Déclaration: ce qui reflète les efforts, le temps et les ressources déployés par plus de 50 gouvernements – y compris la **Mongolie** et **Sao Tomé-et-Principe**, lesquels ont envoyé leur premier rapport au titre de l'examen annuel, en collaboration avec le Bureau. Toutefois, nous sommes très préoccupés que, depuis le début de l'exercice de l'examen annuel en 1999, cinq gouvernements n'aient jamais rempli leurs obligations de présenter un rapport: l'**Afghanistan**, les **Iles Salomon**, le **Kirghizistan**, la **Sierra Leone** et la **Somalie**. Nous suggérons à nouveau au Directeur général de continuer à mobiliser les ressources du Bureau en vue de maintenir le contact avec ces pays et de les assister afin qu'ils prennent conscience de leur situation et aillent de l'avant dans la soumission des rapports.
17. Bien que le peu de commentaires reçus de la part des organisations d'employeurs et de travailleurs se soit révélé très utile, nous sommes encore déçus par la très faible participation des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, et celles quasi nulles des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs. Nous renouvelons ainsi notre appel auxdites organisations, afin qu'elles fassent entendre leur voix et jouent un rôle décisif dans la Déclaration, ainsi que son suivi vital dans l'avenir d'un monde globalisé.
18. Nous remercions le Conseil d'administration d'avoir formellement approuvé nos recommandations de 2003 concernant les questions susvisées et d'avoir lancé un appel aux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs à renforcer leur collaboration avec le Programme de la Déclaration, notamment en apportant leurs propres commentaires et en encourageant les organisations nationales à faire de même. Nous apprécions également le soutien du Conseil d'administration dans l'appel qu'il a lancé à la communauté des donateurs pour un appui extrabudgétaire substantiel et durable au programme de coopération technique du BIT, en vue de satisfaire la très forte demande exprimée dans le cadre de l'examen annuel de la Déclaration par les gouvernements, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs.

b) Données

19. Tout en notant avec intérêt l'accroissement global de cinq (5) pour cent du taux de soumission des rapports pour l'examen annuel 2004 (64 pour cent) en comparaison avec les données de l'année dernière (voir tableau 1 et encadrés 1 et 2, ci-dessous), nous

observons également que la seule légère baisse (1 pour cent) dans la présentation des rapports de cette année a trait au principe de l'abolition effective du travail des enfants (même si l'**Ouzbékistan** a soumis pour la première fois un rapport en vertu de ce principe). Nous formulons l'espoir que les cinq pays n'ayant encore jamais présenté de rapport feront un geste positif en la matière avec, au besoin, le soutien du BIT.

Tableau 1. Rapports dus et reçus par catégorie de principe et droit, 2000-2004

Catégorie	Nombre dû					Nombre et pourcentage de rapports reçus										Différence en %			
	2000	2001	2002	2003	2004	2000		2001		2002		2003		2004		2000 2001	2001 2002	2002 2003	2003 2004
						N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%				
Liberté d'association/ négociation collective	52	47	42	38	37	35	67	33	70	35	83	27	71	37	73	+3	+13	-12	+2
Travail forcé	41	36	28	27	23	21	51	19	53	17	61	14	52	23	65	+2	+8	-9	+13
Travail des enfants	92	72	102	72	56	47	51	50	68	57	56	40	56	56	54	+18	-13	0	-2
Discrimination	43	38	31	26	22	24	56	28	74	21	68	15	58	22	68	+18	-6	-10	+10
Total	228	193	203	163	138	127	56	130	67	128	63	90	59	138	63	+11	-3	-5	

Encadré 1

Gouvernements ayant soumis des rapports en vertu de leur obligation au titre du suivi de la Déclaration dans le cadre de l'examen annuel 2004 par catégorie de principe et droit

Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective (27 pays): Arabie saoudite, Bahreïn, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, El Salvador, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Inde, République islamique d'Iran, Jordanie, Koweït, Liban, Malaisie, Maroc, Maurice, Mexique, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Qatar, Singapour, Soudan, Thaïlande.

Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (15 pays): Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Japon, Lettonie, Madagascar, Malaisie, Myanmar, Népal, Oman, Philippines, Qatar, SaoTomé-et-Principe, Singapour.

Abolition effective du travail des enfants (31 pays): Arabie saoudite, Australie, Bahreïn, Bangladesh, Cambodge, Canada, Colombie, Cuba, Erythrée, Estonie, Etats-Unis, Ethiopie, Inde, République islamique d'Iran, Israël, Lettonie, Lituanie, Mexique, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Qatar, Sao Tomé-et-Principe, Singapour, Suriname, Tchad, République tchèque, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Venezuela.

Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (15 pays): Bahreïn, Chine, Estonie, Etats-Unis, Japon, Koweït, Malaisie, Myanmar, Namibie, Oman, Ouganda, Qatar, Singapour, Suriname, Thaïlande.

20. Pour de plus amples informations sur le taux de soumission des rapports pour chaque principe et droit, se référer aux paragraphes 32, 86, 114 et 153 du présent rapport.
21. Malgré la réception très tardive de rapports et observations émises de la **République de Corée**, de l'**Estonie**, des **Etats-Unis**, de l'**Ethiopie**, d'**Israël**, du **Népal**, de l'**Ouganda**, de **Singapour** et de la **Thaïlande**, il a été possible de les intégrer dans la compilation, permettant ainsi à ces pays d'être pris en compte au titre du présent examen annuel. Néanmoins, nous prions instamment tous les pays de soumettre les rapports dus dans les délais prescrits afin de faciliter le fonctionnement régulier de l'exercice de l'examen annuel.

Encadré 2

Gouvernements ayant manqué à leur obligation de soumettre un rapport au titre du suivi de la Déclaration dans le cadre de l'examen annuel 2004 par catégorie de principe et droit

*Gouvernements n'ayant pas soumis de rapport au cours du cycle actuel (31 pays)
et GOUVERNEMENTS N'AYANT JAMAIS SOUMIS DE RAPPORT (5 pays)*

Liberté d'association et négociation collective (10 pays): **AFGHANISTAN, Arménie, Guinée-Bissau, ILES SALOMON, Irak, Kenya, République démocratique populaire lao, Ouzbékistan, SOMALIE, Viet Nam.**

Travail forcé ou obligatoire (8 pays): **AFGHANISTAN, Arménie, Bolivie, Ethiopie, ILES SALOMON, République démocratique populaire lao, Mongolie, Viet Nam.**

Travail des enfants (26 pays): **AFGHANISTAN, Arménie, Azerbaïdjan, Cap-Vert, Comores, Djibouti, Gabon, Ghana, Guinée-Bissau, Haïti, ILES SALOMON, Jamaïque, KIRGHIZISTAN, Kiribati, République démocratique populaire lao, Libéria, Mongolie, Pakistan, Paraguay, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, SIERRA LEONE, SOMALIE, Tadjikistan, Turkménistan.**

Discrimination (7 pays): **Comores, Djibouti, ILES SALOMON, Kiribati, République démocratique populaire lao, Libéria, SOMALIE.**

- 22.** La ratification des conventions fondamentales dénote clairement l'engagement de la part d'un Etat Membre à observer les dispositions de celles-ci en droit et en pratique. Il est réconfortant de noter que de plus en plus de pays ratifient ces instruments fondamentaux de l'OIT (voir encadré 3) ou font des pas décisifs dans cette direction. Pour de plus amples informations, se référer aux paragraphes 36-37, 91-92, 119-120, 157-158 du présent rapport.

Encadré 3

Ratifications des conventions fondamentales de l'OIT au cours de l'année 2003

- Convention n° 87: **Zimbabwe** (ce qui porte le nombre total de ratifications à 142 au 31 décembre 2003).
- Convention n° 98: **Arménie, Nouvelle-Zélande** (ce qui porte le nombre total de ratifications à 154 au 31 décembre 2003).
- Convention n° 29: **Ethiopie, Mozambique** (ce qui porte le nombre total de ratifications à 163 au 31 décembre 2003).
- Convention n° 105: **Serbie-et-Monténégro, Ex-République yougoslave de Macédoine, Sri Lanka** (ce qui porte le nombre total de ratifications à 161 au 31 décembre 2003).
- Convention n° 138: **Côte d'Ivoire, Grenade, Guinée, Fidji, Jamaïque, Liban, Mozambique, Soudan, Ouganda, Viet Nam** (ce qui porte le nombre total de ratifications à 131 au 31 décembre 2003).
- Convention n° 182: **Bolivie, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Grenade, Guinée, Jamaïque, Kazakhstan, Libéria, Lituanie, Mozambique, Serbie-et-Monténégro, Fédération de Russie, Soudan, Sri Lanka, République arabe syrienne, Trinité-et-Tobago** (ce qui porte le nombre total de ratifications à 147 au 31 décembre 2003).
- Convention n° 100: **Antigua-et-Barbuda** (ce qui porte le nombre total de ratifications à 161 au 31 décembre 2003).
- Convention n° 111: **Grenade** (ce qui porte le nombre total de ratifications à 159 au 31 décembre 2003).

- 23.** Bien que l'intention de ratifier reste un geste positif, elle ne devrait pas freiner ou retarder les efforts visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Elle ne devrait pas non plus dispenser un pays de l'obligation de soumettre un rapport au titre du suivi de la Déclaration.

C. Recommandations des experts-conseillers

1. Recommandations au Conseil d'administration concernant ses propres travaux

24. Du fait de la place centrale qu'occupent les principes et droits fondamentaux dans l'Organisation et son programme pour le travail décent, ainsi que dans le contexte du développement économique et social durable aux niveaux national et international, les experts-conseillers renouvellent leur recommandation au Conseil d'administration d'allouer, lors de la discussion des propositions de programme et budget, des ressources suffisantes au titre du budget ordinaire, afin d'assurer la mise en œuvre effective de la Déclaration de 1998 par les services du siège et du terrain.
25. Nous recommandons également au Conseil d'administration de lancer un appel à la communauté des donateurs pour qu'ils apportent une aide extrabudgétaire substantielle et durable aux fins de la coopération technique du BIT dans le cadre de tous les quatre principes, de manière à répondre à la forte demande émanant des gouvernements ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs.

2. Recommandation au Conseil d'administration concernant les organisations d'employeurs et de travailleurs

26. Les experts-conseillers recommandent vivement au Conseil d'administration d'attirer à nouveau l'attention des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs sur la nécessité de fournir des commentaires au titre de l'examen annuel de la Déclaration. Compte tenu de leur importante contribution à l'élaboration et à l'adoption de la Déclaration, ces organisations assument une responsabilité particulière à cet égard. Elles jouissent de l'indépendance vis-à-vis des autorités nationales, de même qu'elles ont la possibilité de fournir des opinions comparatives synthétiques. Elles devraient aussi encourager les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs à fournir des commentaires.
27. Le Conseil d'administration devrait prier à la fois les organisations internationales et nationales d'employeurs et de travailleurs de déployer des efforts particuliers afin de promouvoir et de faciliter l'organisation des travailleurs et de susciter l'engagement dans la négociation collective de ceux qui ont tendance à être exclus de la jouissance des principes et droits de la Déclaration. Cela inclut les travailleurs agricoles, les travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE), les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'économie informelle ainsi que certains travailleurs du secteur public.

3. Recommandations au Conseil d'administration concernant le Bureau

28. Les experts-conseillers recommandent au Bureau de développer davantage les moyens dont disposent les pays pour évaluer leurs progrès dans la voie d'une pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. Cela devrait permettre aux pays de mieux déterminer d'où ils partent, jusqu'où ils veulent aller et comment y arriver. Nous souhaiterions que les pays se portent individuellement volontaires pour collaborer à un tel mécanisme tout en orientant l'évaluation. Les informations nécessaires pour développer et promouvoir une telle approche d'évaluation pourraient provenir de différentes sources, en

particulier les trois principales activités du suivi de la Déclaration: l'examen annuel, les rapports globaux et la coopération technique.

29. Les mesures positives prises par le Conseil de coopération des pays du Golfe (CCG) devraient être étendues.
30. Il y a encore un certain nombre de pays qui n'ont jamais rempli leur obligation de rapport au titre de l'examen annuel de la Déclaration: l'**Afghanistan**, les **Iles Salomon**, le **Kirghizistan**, la **Sierra Leone** et la **Somalie**. Nous renouvelons notre appel sur la nécessité d'un plus grand engagement envers ces pays afin de leur permettre de faire rapport. Il existe d'autres pays qui ne sont en mesure de présenter des rapports que d'une manière irrégulière, tels que la **République démocratique populaire lao** qui devrait être davantage soutenue.
31. Nous recommandons au Bureau de chercher de nouveaux moyens d'engager les gouvernements à obtenir des informations à la fois quantitatives et qualitatives dans l'élaboration des rapports. Une idée pourrait être, par exemple, d'entreprendre des expériences pilotes dans un certain nombre de pays et sous-régions ciblés afin d'élargir la base des informations fournies dans le cadre l'examen annuel. Cela pourrait revêtir la forme de réunions multipartites où le ministère du Travail nouerait un dialogue avec d'autres ministères et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'avec les groupes intéressés de la société civile.

D. Efforts déployés en vue du respect, de la promotion et de la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail⁴

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

a) Rapports

32. Vingt-sept (27) Etats sur 37 ont soumis un rapport au titre du principe sur le droit d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (73 pour cent taux de rapports reçus), ce qui représente un accroissement de 2 pour cent par rapport aux chiffres de l'examen annuel 2003 sur ce principe et droit. Un rapport de l'**Arménie** a été tardivement reçu au titre de l'examen annuel de 2003, alors que le **Brésil** et la **République de Corée** ont envoyé pour la même période des réponses tardives aux observations des organisations de travailleurs.
33. Les gouvernements de l'**Arménie**, de la **Guinée-Bissau**, de l'**Irak**, du **Kenya**, de la **République démocratique populaire lao**, de l'**Ouzbékistan** et du **Viet Nam** ont manqué à leur obligation de rapport au titre de l'examen annuel 2004.

⁴ Les informations figurant dans les sections 1, 3, 5 et 7 de la partie D sont un résumé des déclarations figurant dans les rapports des gouvernements, ainsi que des commentaires adressés au Bureau par les organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs dans le cadre de l'examen annuel de 2004. Dans les sections 2, 4, 6 et 8, les experts-conseillers ont formulé des commentaires sur les sujets examinés au titre de chaque catégorie de principe et droit au travail. Ni les experts-conseillers ni le Bureau n'ont vérifié l'exactitude des informations reçues et reproduites dans la compilation.

-
34. Depuis le début de l'exercice de l'examen annuel en 1999, l'**Afghanistan** et les **Iles Salomon** n'ont jamais soumis de rapport au titre du principe et droit.
35. Sept observations ont été reçues de deux organisations d'employeurs et de cinq organisations de travailleurs du **Brésil** (la Centrale unitaire des travailleurs – CUT), de la **République de Corée** (la Confédération coréenne des syndicats – KCTU), des **Etats-Unis** (la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles – AFL-CIO), de la **Nouvelle-Zélande** (Business New Zealand – BNZ, et le Conseil néo-zélandais des syndicats – NZCTU) et de la **Thaïlande** (la Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande – ECONTHAI), le Congrès national des travailleurs thaïlandais – NCTL). Des observations pour l'examen annuel 2003 ont été tardivement reçues de la **République de Corée** (la Fédération des syndicats coréens – FKIU, et la Confédération coréenne des syndicats – KCTU). La Confédération mondiale du travail (CMT) a envoyé des commentaires sur la mise en œuvre du principe et droit au **Maroc**, alors que des observations tardives sur le même principe et droit concernant **El Salvador** ont été reçues de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).

b) Rapports mentionnant des efforts

36. **Ratification.** En 2003, l'**Arménie** (en novembre) et la **Nouvelle-Zélande** (en juin) ont ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, alors que le **Zimbabwe** (en avril) a été le seul pays à avoir ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.
37. Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** continue d'examiner la compatibilité de la loi, de la politique et de la pratique nationales avec les dispositions de la convention n° 87 afin d'évaluer la possibilité de ratifier cet instrument dans l'avenir. Le gouvernement de la **Thaïlande** a dégagé des ressources financières en vue d'étudier les possibilités de ratification des conventions n° 87 et 98.
38. **Reconnaissance et exercice du principe et droit.** Tous les rapports mentionnent que le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective est reconnu et peut être exercé aux niveaux de l'entreprise, du secteur ou de l'industrie, ainsi qu'aux niveaux national et international (à l'exception pour la reconnaissance internationale de la **Jordanie**, de la **République de Corée**, de la **Malaisie** et du **Myanmar**) par toutes les catégories d'employeurs et de travailleurs, sauf dans les forces armées, les services paramilitaires, la police et les prisons. Toutefois, une autorisation gouvernementale est requise pour constituer des organisations d'employeurs ou de travailleurs en **Chine**, en **El Salvador**, aux **Emirats arabes unis**, en **Jordanie**, en **Malaisie**, à **Maurice**, au **Népal**, à **Oman**, en **Ouganda**, au **Qatar** et en **Thaïlande**. Cette autorisation n'est pas nécessaire pour les organisations de travailleurs en **Chine** et au **Népal**. Pour ce qui est de la conclusion de conventions collectives, une autorisation gouvernementale est requise en **Malaisie**, à **Oman**, au **Qatar** et en **Thaïlande**, mais pas en **Arménie**, en **Chine**, en **République de Corée**, en **El Salvador**, aux **Emirats arabes unis**, en **Jordanie**, au **Koweït**, au **Liban**, à **Maurice**, au **Myanmar** et en **Ouganda**.
39. Les efforts les plus importants rapportés au titre du principe et droit concernent les réformes législatives, la mise en œuvre et les sanctions, l'attention accordée à des situations particulières, les activités de promotion et de soutien, la collecte et la diffusion de données, les réformes politiques globales ainsi que les nouvelles initiatives et exemples de réussite.
40. **Changements législatifs.** Un certain nombre de pays ont promulgué de nouvelles lois ou règlements, ou sont en train de prendre des mesures similaires pour soutenir le principe et

droit. Par exemple, le gouvernement du **Brésil** déclare que la réforme syndicale et du travail constitue l'une de ses priorités actuelles. La **Chine** rapporte qu'une réglementation sur la concertation collective et le contrat collectif a été adoptée au mois de juin 2003. S'agissant de la négociation collective, le gouvernement de la **République islamique d'Iran** déclare que des changements sont en cours dans les lois et règlements pertinents afin de supprimer les obstacles éventuels en la matière. En **République de Corée**, le projet de loi du 23 juin 2003 garantissant les droits des agents publics est actuellement en dans le circuit législatif. Le **Koweït** relève l'amendement de l'article 69 du Code du travail de 1964 concernant la constitution des syndicats. S'agissant du **Liban**, le projet de loi amendé du Code du Travail a pris en compte les normes internationales du travail, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail. Au **Maroc**, un projet de Code du Travail a été adopté par le Parlement en juin 2003. Selon le gouvernement du **Mexique**, en décembre 2002, un projet de loi en accord avec le principe est devenu une proposition de loi à l'initiative des députés du Parti révolutionnaire institutionnel (PRI), du Parti de l'action nationale (PAN) et du Parti environnementaliste vert (PVEM). Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** relève qu'il examine actuellement la loi sur les relations de travail de 2000. A **Oman**, une nouvelle loi du travail adoptée en 2003 prévoit l'institution d'un comité du travail dans chaque entreprise, alors qu'au **Qatar** un projet de Code du travail est en cours de discussion (aucune indication n'a été fournie concernant la prise en compte de la liberté d'association dans ce code). En juillet 2003, le ministère de la Justice de la **Thaïlande** a approuvé un amendement au Code du travail concernant la liberté d'association. Les **Emirats arabes unis** indiquent qu'un amendement de la loi du travail visant à autoriser la création d'associations de travailleurs a été soumis au Cabinet pour approbation. Enfin, la coopération technique du BIT a été demandée (par exemple, à **Maurice**) ou est en cours d'exécution dans beaucoup de pays (par exemple en **Jordanie** et en **Ouganda**), afin d'assurer la conformité avec le principe et droit.

- 41. Mise en œuvre et sanctions.** La plupart des Etats font référence à l'inspection du travail et aux mécanismes de contrôle pour assurer le respect du principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Dans les cas où ce principe et droit n'a pas été respecté, les procédures signalées font généralement appel à la conciliation et la médiation et, en cas d'échec, à des procédures judiciaires pour demander réparation, ainsi qu'à des sanctions civiles, administratives et pénales. Par exemple, en cas de violation du principe et droit au **Brésil**, le gouvernement soumet le cas au Procureur du travail, qui déclenche la procédure légale ou administrative appropriée. Dans le cas de la **Chine**, le gouvernement demande aux parties concernées de trouver une solution dans le cadre de la législation en vigueur. En **El Salvador**, le gouvernement rapporte que des amendes sont infligées en vertu de l'article 627 du Code du travail. En **République islamique d'Iran**, des sanctions, telles qu'amendes et peines d'emprisonnement, sont prévues en vertu de l'article 178 du Code du travail. En **République de Corée**, les employeurs qui violent les droits d'organisation ou de négociation collective des travailleurs s'exposent à des sanctions pénales pour pratiques déloyales en matière de travail, conformément aux articles 81 et 90 de la loi organisant les syndicats et les relations de travail. Au **Koweït**, un Comité de conciliation sur les conflits collectifs du travail est institué pour assurer la conciliation et l'arbitrage en vue de se conformer au principe et droit. Au **Liban**, l'auteur de la faute est traduit devant l'autorité judiciaire compétente. Dans le secteur public en **Malaisie**, des conseils nationaux paritaires sont responsables de la discussion et, dans certains cas, de la négociation sur des bases régulières des termes et conditions d'emploi, y compris la rémunération. A **Maurice**, le Département de la conciliation et de la médiation du ministère du Travail et des Relations professionnelles intervient soit pour mener des enquêtes sur le lieu de travail avec les représentants des employeurs et des travailleurs, soit pour conduire des réunions de conciliation au siège du ministère. En cas d'échec des négociations, l'affaire est prise en charge par la Commission des relations professionnelles. S'agissant du **Maroc**, en cas de violation du principe et droit, le gouvernement intervient à travers le dialogue social ou par le biais de l'inspection du travail. A cet égard, une commission nationale d'enquête a été instituée pour stimuler le

dialogue social, encourager la coopération entre les partenaires sociaux et régler les conflits professionnels au niveau national. Au niveau local, l'inspection du travail joue un rôle important dans la négociation collective: il conseille les partenaires sociaux, les invite à engager le dialogue social, concilie les positions entre les parties et encourage la négociation collective. En outre, en cas de violation des droits syndicaux, les inspecteurs du travail peuvent engager des poursuites avant de communiquer le dossier au tribunal compétent pour jugement. A **Oman**, les partenaires sociaux sont invités à une réunion commune avec le gouvernement pour débattre des problèmes. En **Thaïlande**, la loi sur les relations de travail s'applique. Aux **Emirats arabes unis**, en cas de non-respect du principe de négociation collective, des sanctions pénales et administratives sont prises en portant l'affaire devant les tribunaux.

42. Attention spéciale accordée à des situations particulières. La plupart des gouvernements déclarent que des mesures particulières ont été prises en vue de s'assurer que des secteurs ou industries spécifiques, des groupes particuliers ou des catégories particulières de travailleurs jouissent des droits consacrés par le principe et droit. Le gouvernement de la **République islamique d'Iran** souligne que les femmes ont participé activement dans toutes les instances, y compris les associations, les négociations collectives, les séminaires et autres réunions. En **El Salvador**, le Conseil supérieur du travail a fait une analyse des alternatives et mécanismes visant à renforcer les organisations des femmes au travail. En **Ouganda**, les projets de loi révisés (encore sous forme de projet) ont été inspirés par la question de l'égalité des sexes. Les **Emirats arabes unis** rapportent que la participation des femmes à la vie publique a été accentuée par la mise en place de comités et fédérations de femmes. En outre, une Autorité pour le développement et le bien-être social a été instituée en vue de prêter une attention particulière aux handicapés ainsi qu'aux autres catégories particulières de personnes. Au **Liban**, une attention particulière est accordée à la situation des catégories spécifiques de personnes. En vertu de l'article 50 du Code du travail, des immunités sont accordées aux membres des conseils exécutifs des syndicats contre tout licenciement arbitraire. En outre, l'amendement au projet de loi du Code du travail inclut une disposition qui permet à certaines catégories supplémentaires de personnes de jouir du droit d'organisation. Au **Brésil**, une attention particulière est accordée à la situation des industries et secteurs spécifiques, tels que ceux concernant les dockers, les travailleurs ruraux et les petites entreprises. Au **Maroc**, le gouvernement rapporte qu'il accorde une attention particulière aux groupes et secteurs sociaux vulnérables, tels que les enfants travailleurs, les femmes travailleuses, les secteurs du textile et de l'habillement, le transport urbain et les conserveries.

43. Activités de promotion ou de mobilisation. Dix-sept (17) pays rapportent qu'ils ont adopté des mesures incluant la sensibilisation et la mobilisation. **Maurice** déclare que la Division de la communication, de l'éducation et de l'information du ministère du Travail organise régulièrement sur les lieux de travail des débats et des ateliers sur les techniques de communication, le leadership, la motivation, les techniques de négociation, les procédures disciplinaires et les plaintes. En **Ouganda**, la plupart des activités de sensibilisation, de mobilisation et de renforcement des capacités ont été menées sous les auspices du Projet BIT/SLAREA (Renforcement de l'administration du travail et des relations professionnelles en Afrique de l'Est). En **Thaïlande**, les mesures suivantes sont envisagées en vue de promouvoir le principe et droit: i) un projet pilote de promotion du tripartisme et du réseau des relations professionnelles; ii) la désignation de l'établissement ayant fait preuve de la meilleure conduite dans les relations professionnelles; et iii) l'établissement d'un système d'évaluation par accréditation pour se conformer aux exigences de la liberté d'association et de la négociation collective selon les normes thaï du travail (TLS.8001-2003). S'agissant du **Brésil**, un Forum national du travail proposé par le gouvernement pour la réforme des relations professionnelles et syndicales est à l'œuvre, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Selon le gouvernement du **Canada**, la reconnaissance du droit de négociation collective continue

d'être promue à travers différents programmes du service fédéral de médiation et de conciliation.

- 44. Collecte et diffusion de données.** Peu de gouvernements font référence à la collecte et diffusion des données concernant la promotion. En effet, le gouvernement de la **Malaisie** fournit des données indiquant une baisse du nombre des conventions collectives enregistrées en 2002, alors que celles envoyées par le gouvernement de **Thaïlande** montrent une augmentation du nombre de créations d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Selon le gouvernement du **Myanmar**, de juillet 2002 à juillet 2003, les comités municipaux d'encadrement des travailleurs ont eu à connaître et à régler 305 cas concernant des droits de travailleurs qui ont été négociés soit individuellement, soit collectivement pour le compte de ces derniers. En réponse aux observations de la Confédération unitaire des travailleurs (CUT) sur les questions de liberté d'association et de négociation collective, le gouvernement du **Brésil** a fourni beaucoup de données nationales pour la période 1997-2003, notamment sur les conventions collectives, le nombre de grèves, ainsi que les conflits du travail qui ont été soumis aux tribunaux du travail.
- 45. Des réformes politiques globales.** La plupart des pays déclarent avoir organisé des discussions tripartites sur les mesures spécifiques destinées à respecter, promouvoir et réaliser le principe et droit (**Chine, El Salvador, Jordanie, Maroc, Nouvelle-Zélande, Oman et Thaïlande**). D'autres envisagent de le faire (**Iran, Corée, Emirats arabes unis Malaisie, Maroc, Maurice, Ouganda et Qatar**). Par exemple, le gouvernement de **Nouvelle-Zélande** est en train d'examiner la compatibilité de la politique et la pratique nationales avec les dispositions de la convention n° 87.
- 46. Nouvelles initiatives et exemples de réussite.** Ces types de mesures sont mentionnés par de nombreux gouvernements en vue de la réalisation du principe et droit. Le **Brésil** souligne qu'au cours de ces dernières années le gouvernement a proposé plusieurs projets de loi qui ont été adoptés afin de promouvoir la négociation collective comme moyen de résoudre les conflits entre employeurs et travailleurs. En **Chine**, un mécanisme tripartite a été mis en place en août 2002 dans l'industrie de la construction, de même qu'une directive sur l'établissement d'un mécanisme tripartite dans les relations professionnelles a été élaborée. En juin 2003, une réglementation sur la consultation collective et le contrat collectif a été élaborée. Le gouvernement de la **République de Corée** relève l'élargissement graduel des droits des travailleurs du secteur public, suite à un accord conclu à la commission tripartite. Le gouvernement du **Koweït** note que l'article 69 du Code du Travail de 1964 a été amendé pour permettre une large participation des employés du gouvernement à la constitution de syndicats. A **Maurice**, le gouvernement souligne le rôle actif joué par la Commission des relations professionnelles dans la promotion de la négociation collective, la conciliation et la médiation. Le gouvernement du **Mexique** indique qu'il est en train de travailler sur une réforme de la législation du travail qui aidera à promouvoir la formation, la participation, ainsi qu'une rémunération équitable des travailleurs. Le gouvernement du **Maroc** mentionne la conformité de la loi sur les syndicats (loi n° 11-98 du 15 février 1998) avec les principes de la convention n° 98. Il fait aussi remarquer qu'un projet de Code du travail a été adopté en juin 2003, à la suite d'un accord entre le gouvernement et les partenaires sociaux. **Oman** souligne l'implantation de comités dans chaque organisation, alors que l'**Ouganda** indique que cinq membres de son Parlement représentent les intérêts des travailleurs et que le nombre des organisations syndicales enregistrées s'est légèrement accru. Enfin, les **Emirats arabes unis** se réfère aux mesures en cours en vue d'amender le Code du travail de manière à permettre la constitution de syndicats. Le gouvernement indique également qu'un grand changement dans la négociation collective consiste en la mise en place en mai 2003 d'un mécanisme où la Commission de conciliation et le Conseil supérieur d'arbitrage prennent part.

c) Difficultés mentionnées

- 47. Législation.** Les Etats suivants admettent des difficultés juridiques, tout en demandant un appui technique dans la mise en œuvre des réformes juridiques pour promouvoir le principe et droit: le **Brésil**, la **Chine**, les **Emirats arabes unis**, la **Jordanie**, le **Maroc**, **Maurice** et l'**Ouganda**. A cet égard, le gouvernement du **Brésil** fait à nouveau référence au conflit entre la législation nationale et les dispositions de la convention n° 87, et souligne que la réforme syndicale et du travail constitue l'une de ses priorités actuelles.
- 48. Facteurs contextuels.** Les gouvernements de l'**Arménie**, de la **Chine**, de la **République de Corée**, d'**El Salvador**, des **Emirats arabes unis**, de la **République islamique d'Iran**, de la **Jordanie**, de la **Malaisie**, du **Maroc**, de **Maurice**, du **Myanmar**, d'**Oman**, de l'**Ouganda**, du **Qatar** et de la **Thaïlande** font référence aux difficultés économiques, politiques, sociales et/ou culturelles qu'ils rencontrent dans la réalisation du principe et droit. L'**Ouganda** et la **Thaïlande** rencontrent toutes les formes de difficultés mentionnées dans le formulaire de rapport. A cet égard, le Congrès national des travailleurs thaïlandais mentionne qu'étant donné qu'aucun progrès n'a été réalisé en **Thaïlande** concernant le principe et droit le gouvernement devrait intensifier ses efforts en vue d'adopter des mesures pertinentes. En **Chine**, le gouvernement rapporte à nouveau le manque de capacités des organisations de travailleurs comme l'unique difficulté rencontrée dans le pays en rapport avec le principe et droit. La **République islamique d'Iran** est le seul pays à mentionner des difficultés liées à la situation politique. Beaucoup de gouvernements relèvent le manque de sensibilisation du public, ainsi que les difficultés rencontrées au niveau organisationnel pour collecter des informations et des données ou pour engager le dialogue social.
- 49. Restrictions à la liberté d'association.** La liberté d'association ne peut être exercée par toutes les catégories de personnes au **Qatar**. Les travailleurs âgés de moins de 18 ans se voient également refuser ce droit en **Jordanie**, au **Koweït**, en **Ouganda**, alors que les fonctionnaires ne peuvent pas non plus en jouir en **Chine**, en **République de Corée** (à l'exception de travailleurs engagés dans des tâches manuelles dans les services postaux, le secteur des chemins de fer, etc.), en **El Salvador**, aux **Emirats arabes unis**, en **Jordanie**, ainsi qu'en **Thaïlande** où les enseignants sont aussi concernés. Cela s'applique également aux travailleurs domestiques en **Jordanie**, en **Ouganda**, de même qu'aux **Emirats arabes unis** où les travailleurs «non professionnels» se voient également refuser ce droit. En outre, le droit d'organisation ne peut être exercé par les travailleurs agricoles aux **Emirats arabes unis** et en **Jordanie**. Ce droit est également refusé à tous les employeurs en **Chine**, ainsi qu'aux employeurs du secteur public en **El Salvador** et en **Thaïlande**.
- 50.** S'agissant du **Brésil**, la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) observe qu'en dépit des dispositions de Constitution relatives à la liberté d'association le pays est loin disposer d'un cadre juridique approprié en matière de liberté d'association et de négociation collective.
- 51.** En réponse à ces commentaires, le gouvernement réitère que la liberté d'association et le droit d'organisation sont juridiquement reconnus dans le pays. Toutefois, il espère surmonter l'obstacle juridique par le biais d'un amendement constitutionnel et par le dialogue social.
- 52.** S'agissant d'**El Salvador**, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) relève que la discrimination antisyndicale est bien interdite par la loi, et que cette interdiction s'étend même à la période précédant la reconnaissance juridique du syndicat. Les travailleurs ne peuvent, en théorie, être congédiés si leur nom figure dans la demande d'un syndicat en cours d'enregistrement. Cependant, dans la pratique, il existe une discrimination considérable contre les travailleurs du fait de leur appartenance ou activités syndicales, et cette interdiction légale contre une telle discrimination n'empêche pas le

phénomène d'être très répandu. En dépit des recommandations répétées du BIT que la réintégration des travailleurs congédiés est un élément nécessaire de défense contre le licenciement injustifié, le Code du travail ne prévoit pas la réintégration des travailleurs illégalement licenciés mais, tout au plus, que les employeurs allouent au travailleur une indemnité de licenciement.

53. En réponse à ces observations, le gouvernement souligne que le principe de liberté d'association est reconnu par la Constitution et la législation nationale à différentes catégories de travailleurs. Selon le gouvernement, plusieurs aspects dans la structure des syndicats – tels que l'abaissement de 40 à 35 du nombre de membres comme minimum requis pour la constitution d'un syndicat et la procédure actuelle pour la constitution d'un syndicat – illustrent les progrès en matière de liberté d'association dans le pays. Il souligne que le droit d'organisation et de négociation collective est mis en œuvre d'une manière adéquate dans le pays, y compris en ce qui concerne les enseignants, les travailleurs migrants, les travailleurs de l'économie informelle, etc., et que la législation nationale prévoit des sanctions en cas de pratiques déloyales en matière de travail. Le gouvernement souligne qu'il enquête d'une manière diligente et rapide sur lesdites pratiques en vue de les éradiquer.
54. En ce qui concerne la **République de Corée**, la Fédération des syndicats coréens (FKTU) observe que, sur la base de la procédure légale prévue par la loi sur les syndicats et les relations professionnelles, les autorités administratives peuvent refuser de certifier la création d'un certain nombre de syndicats; ce qui revient ainsi à refuser la reconnaissance juridique des syndicats, comme cela a été observé dans les cas du syndicat des travailleurs de la Remicon et du Syndicat des caddies de golf. Selon la FKTU, la liberté d'association devrait être reconnue aux niveaux industriel et professionnel aux employés et aux travailleurs. En outre, la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) note que, contrairement aux déclarations du gouvernement, la multiplicité des syndicats au niveau de l'entreprise est interdite par la loi sur les syndicats et les relations professionnelles (addenda, art. 5, paragr. 1), ce qui limite la liberté d'association au niveau de l'entreprise. En réalité, la loi sur les syndicats et les relations professionnelles fonctionne comme un système d'autorisation préalable, et un syndicat ne peut être reconnu en tant que tel s'il ne complète pas sa demande dans les vingt jours suivant le «rejet» de celle-ci. La KCTU exprime à nouveau son désaccord avec l'indication du gouvernement selon laquelle des mesures spéciales sont en cours d'adoption pour garantir la liberté d'association aux agents du service public. Elle souligne que l'actuelle loi prévoit la constitution et le fonctionnement des associations des fonctionnaires sur les lieux de travail, prévoit l'institution d'associations/conseils sur les lieux de travail au niveau de chaque service du gouvernement, mais cela ne vaut que les fonctionnaires en deçà d'un certain échelon (échelon 6).
55. En réponse à ces commentaires, le gouvernement déclare que la liberté d'association aux niveaux industriel et professionnel doit être garantie aux employeurs et aux travailleurs. Une fois qu'une organisation remplit les critères définis par la loi sur les syndicats et les relations professionnelles (TULRAA), l'autorité délivre le récépissé dans un délai de trois jours après le dépôt ou demande à l'organisation concernée de fournir des documents complémentaires dans un délai de vingt jours. Ce système vise à garantir la légitimité d'une organisation, et non à laisser l'acceptation ou le refus de la constitution de ladite organisation à la discrétion d'une quelconque autorité, comme cela a été allégué par la FKTU. S'agissant des fonctionnaires, en vertu de l'article 66.1 de la loi sur les fonctionnaires et l'article 5 de la TULRAA, les droits du travail sont garantis aux agents publics affectés à des tâches subalternes ou manuelles, ainsi qu'aux catégories d'agents recrutés sur la base d'un contrat au ministère de l'Information et des Communications ou aux Chemins de fer coréens. Le gouvernement rapporte également que les enseignants peuvent constituer librement leurs organisations sur la base de la loi sur la constitution et le fonctionnement des syndicats d'enseignants, promulguée en 1998, suite à un accord

intervenue dans le cadre de la commission tripartite. En annexe au rapport, le gouvernement établit une comparaison entre le projet de loi sur les syndicats de fonctionnaires et le projet de loi sur les associations d'agents publics sur les lieux de travail, en matière de liberté d'association et de négociation collective.

- 56. Restrictions au droit de grève.** En République de Corée, la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) note que, contrairement aux affirmations du gouvernement, les travailleurs exerçant dans des «services publics essentiels» sont régis par un mécanisme «d'arbitrage obligatoire» qui peut être activé lorsque les négociations sont dans l'impasse. Dès lors que l'arbitrage est requis par la Commission des relations professionnelles, aucune action n'est plus possible dans un délai de quinze jours et, une fois qu'une sentence arbitrale est rendue, elle a la même valeur qu'une convention collective. Selon la KCTU, ce système a été abusivement utilisé par les employeurs qui ont compris que l'arbitrage est à leur avantage et, dès lors, ils se sentent obligés à négocier collectivement. «L'arbitrage obligatoire» porte ainsi atteinte au droit de négocier collectivement et en même temps interdit toutes sortes d'actions revendicatives, telles que grève, grève du zèle ou grève tournante. Les activités syndicales, y compris la grève, sont classées dans la même catégorie que les «actions subversives».
- 57.** En réponse à ces observations, le gouvernement mentionne que cet arbitrage obligatoire est requis en cas de conflits du travail dans les services d'intérêt public, tels que les hôpitaux; qui ont une grande influence sur l'économie nationale ou la vie quotidienne de la population, et où les travailleurs sont difficiles à remplacer en cas de grève. Lorsque l'arbitrage est demandé, toute action revendicative est interdite pendant quinze jours et, lorsqu'une sentence arbitrale est confirmée, elle a le même effet qu'une convention collective. Toutefois, la Commission des relations professionnelles ne souhaite pas demander l'arbitrage tant que les travailleurs et la direction manifestent la volonté de négocier ou que les dommages causés par la grève ne sont pas considérés comme préjudiciables à l'intérêt public. Depuis 2003, les exigences et procédures d'arbitrage dans les cas de services publics essentiels ont été améliorées, et la Commission des relations professionnelles encourage les travailleurs et la direction à négocier plutôt que de recourir à l'arbitrage. De janvier à novembre 2003, un seul lieu de travail a fait l'objet d'arbitrage, un mécanisme neutre qui, en tant que tel, ne devrait pas être considéré comme favorable aux seuls employeurs. Selon le gouvernement, la commission tripartite envisage de discuter de la suppression éventuelle des exceptions et du système d'arbitrage tout en maintenant, toutefois, un service minimum en cas de grève dans un service du gouvernement.
- 58.** Au Maroc, la Confédération mondiale du travail (CMT) indique qu'en janvier 2003 elle a organisé, avec ses deux organisations affiliées, l'Union générale des travailleurs marocains (UGTM), la Confédération démocratique du travail (CDT), un séminaire de réflexion sur la conformité de la législation nationale avec la convention n° 87. A ce sujet, il convient de noter qu'il y a actuellement un vide juridique concernant la protection du droit de grève, et les syndicats ont émis de sérieuses réserves au sujet de l'adoption d'une loi spécifique à ce sujet qui rendrait la grève pratiquement impossible. Selon la CMT, une telle loi pourrait ouvrir la voie à une plus grande violation des droits des travailleurs, à l'accroissement de la pauvreté et à la précarité du marché de l'emploi.
- 59.** En réponse à ces commentaires, le gouvernement souligne que la liberté syndicale et le droit de grève dans les secteurs public et privé sont reconnus par la Constitution et que des sanctions pénales sévères sont prévues en cas de violation de ces droits. En outre, il n'y a pas d'ingérence gouvernementale dans le fonctionnement des organisations d'employeurs et de travailleurs. Toujours selon le gouvernement, le Code du travail récemment adopté a été élaboré en concertation avec les partenaires sociaux et dans un esprit de conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT. En outre, même en l'absence de cadre

juridique, le droit de grève est exercé par les confédérations syndicales dans tous les secteurs d'activité, et sans aucune ingérence de la part du gouvernement.

- 60. Restrictions au droit de négociation collective.** Les mêmes catégories de travailleurs et d'employeurs qui se voient refuser la liberté d'association, comme indiqué au paragraphe 49 du présent rapport, se voient également refuser le droit de négociation collective en **Chine**, en **République de Corée**, en **El Salvador**, aux **Emirats arabes unis**, en **Jordanie**, en **Ouganda** et en **Thaïlande**.
- 61.** En **République de Corée**, la Fédération des syndicats coréens (FKTU) observe que, bien qu'il n'existe pas de restrictions juridiques au droit de négociation collective dans la loi sur les syndicats et les relations professionnelles (TULRAA), la majorité des conventions collectives existantes est conclue au niveau de l'entreprise, sauf dans quelques rares secteurs d'activités, tels que le transport, dans l'industrie textile et les banques. La raison tient au fait que l'ancienne loi sur les syndicats n'avait pas reconnu, pendant longtemps, les syndicats créés en dehors d'un lieu de travail ou d'une entreprise. Dans ce contexte, la demande des syndicats d'exercer le droit de négociation collective au niveau industriel et national n'a pas été acceptée par les employeurs et leurs associations, ce qui provoque souvent des conflits dans les relations syndicats-employeurs. En outre, il existe une claire exigence d'autorisation ou d'approbation gouvernementale pour ce qui est de la conclusion de conventions collectives concernant le personnel, les salaires, l'âge de la retraite et les avantages sociaux dans les entreprises publiques ou agences gouvernementales tels que les chemins de fer ou les compagnies d'assurances. Selon la Confédération coréenne des syndicats (KCTU), la reconnaissance effective du droit de négociation collective implique la possibilité de constituer des syndicats aux niveaux de l'entreprise, de l'industrie et au niveau national qui puissent engager des négociations sur des questions pertinentes. Toutefois, les fédérations d'industrie, les syndicats de branche et les confédérations nationales comme la KCTU ne jouissent pas du droit de négociation collective avec des interlocuteurs appropriés sur des questions relevant de leur compétence; et il n'y a aucun mécanisme efficace pour sanctionner les employeurs qui refusent d'appliquer ou qui violent les conventions collectives.
- 62.** En réponse à ces observations, le gouvernement indique que l'actuelle loi sur les syndicats et les relations professionnelles (TULRAA) n'impose aucune restriction au niveau de l'implantation des syndicats. Les syndicats de branche jouissent du droit de négocier collectivement et de conclure des conventions collectives mais, du fait de la non-existence d'organisations d'employeurs au niveau supérieur, il n'y a pas de partenaire pour rencontrer ces syndicats. Dans le secteur public, la mise en œuvre des conventions collectives souffre de certaines limites, puisque le budget et son affectation sont votés par l'Assemblée nationale. Toutefois, le gouvernement continuera à consulter, par le biais de la commission tripartite et d'autres moyens, les organisations nationales de travailleurs et d'employeurs sur les différentes questions de politique en la matière. Il envisage d'étendre ce dialogue et cette consultation aux organisations de travailleurs et d'employeurs aux niveaux industriel et régional. S'agissant de la mise en œuvre des conventions collectives, le gouvernement indique que cela peut se faire par le biais des procédures prévues dans chaque accord, de même que par les syndicats qui peuvent, au besoin, intenter un procès. En outre, la Commission des relations professionnelles peut, sur requête, fournir des observations sur l'interprétation de tels accords collectifs, ainsi que les moyens de les appliquer. Finalement, des sanctions, y compris sur le plan pénal, sont prévues par la TULRAA pour les employeurs qui violent les conventions collectives ou qui ont commis des pratiques déloyales du travail.
- 63.** S'agissant de la **Nouvelle-Zélande**, Business New Zealand (BNZ) observe que des mesures spécifiques ont été mises en œuvre pour respecter, promouvoir et réaliser le principe. Cependant, il apprécie l'indication du gouvernement selon lequel le but du réexamen de la loi sur les relations professionnelles (ERA) est d'analyser les amendements

législatifs nécessaires, afin que la loi puisse mieux répondre à ses objectifs principaux que sont la promotion de relations d'emploi productives, l'établissement de négociations collectives sincères et la résolution efficace des conflits du travail.

- 64. Travailleurs migrants.** Les seuls pays à rapporter que la liberté syndicale est refusée aux travailleurs migrants sont les **Emirats arabes unis** et la **Jordanie**. Ce droit est également refusé aux travailleurs migrants au **Koweït**, où certaines conditions restrictives leur sont imposées (pas de droit de vote ou d'être élu comme représentant syndical).
- 65.** En **République de Corée**, la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) observe que, contrairement aux déclarations du gouvernement, les travailleurs migrants n'ont pas le droit d'exercer la liberté d'association. Il y a plus de 400 000 travailleurs migrants opérant et résidant dans le pays, mais très peu d'entre eux jouissent de la liberté d'association. Les stagiaires invités dans le pays par les filiales outre-mer des firmes coréennes, les stagiaires recrutés par la Fédération nationale des coopératives des petites et moyennes entreprises, la Fédération nationale des coopératives de pêche et la Fédération nationale des coopératives des entreprises du bâtiment ne sont pas reconnus comme des «travailleurs» et se voient refuser le droit de constituer ou de s'affilier à un syndicat. La majorité de ces catégories de travailleurs (environ 260 000) quittent les entreprises de «formation» du fait des conditions de travail inacceptables, y compris sur le plan du salaire, et deviennent des travailleurs «sans-papiers», en violation des conditions d'entrée dans le pays.
- 66.** En réponse à ces commentaires, le gouvernement déclare que tout travailleur étranger employé légalement dans le pays a le droit de s'affilier au syndicat de son choix et que cette affiliation ne peut lui être refusée du fait de sa nationalité. Toutefois, les stagiaires qui entrent dans le pays en tant que tels ne peuvent être considérés comme des travailleurs au titre de la loi sur le contrôle de l'immigration.
- 67.** S'agissant des **Etats-Unis**, le gouvernement observe que, dans l'affaire *Hoffman Plastic Compounds Inc/contre Bureau national des relations professionnelles*, 535 US. 137 (2002), une décision récente et très controversée de la Cour Suprême, bien que ne contrevenant pas à ce principe, a modifié la validité d'une disposition de la loi nationale sur les relations professionnelles (NLRA). Selon le gouvernement, cette décision n'altère ni ne remet en cause, mais au contraire, confirme que, dans ce pays, les travailleurs «sans-papiers» ont le droit de constituer un syndicat ou de s'y affilier.
- 68.** Cependant, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) exprime son profond désaccord avec le rapport du gouvernement sur le principe et droit, tout en mentionnant que la situation n'a pas évolué depuis l'an dernier. Elle observe que retirer le droit aux arriérés de salaires enlève une protection vitale aux travailleurs «sans-papiers», victimes de discrimination pour avoir exercé leurs droits fondamentaux, tout en altérant ces droits qui leur sont reconnus.
- 69. Les travailleurs de l'économie informelle.** Aux **Emirats arabes unis**, en **Ouganda** et en **Thaïlande**, les travailleurs exerçant dans l'économie informelle ne peuvent jouir de la liberté d'association et de négociation collective. Le gouvernement de l'**Ouganda** observe que ces droits sont refusés dans ce secteur malgré le grand nombre de travailleurs concernés.
- 70.** En **République de Corée**, la Confédération coréenne des syndicats observe que, contrairement aux déclarations du gouvernement, la loi ne permet pas à des travailleurs sans emploi de constituer ou de s'affilier à un syndicat, et le gouvernement a échoué, au cours des cinq dernières années, à faire voter un amendement législatif visant à rectifier cet état de fait. En outre, des travailleurs employés de plusieurs catégories d'emplois (tels que les propriétaires de véhicule travaillant sous contrat avec des entreprises individuelles, les démarcheurs à domicile de contrats d'assurances engagés par les compagnies d'assurances,

les opérateurs de télémarketing, les travailleurs des services après-vente, les caddies de golf, les scripts des programmes de télévision et de radio, etc.) ne sont pas reconnus comme travailleurs et se voient donc refuser le droit d'organisation ou d'affiliation à un syndicat et le droit de négociation collective.

71. En réponse à ces observations, le gouvernement souligne que la loi sur syndicats et les relations professionnelles (TULRAA) utilise le terme de «travailleur», qui signifie toute personne qui vit de gain ou de salaire ou de toute autre forme équivalente de revenu gagné dans l'accomplissement d'un travail quelconque. D'après cette loi, les travailleurs ne peuvent constituer un syndicat ou s'y affilier. En interprétant cette loi, les tribunaux n'ont pas reconnu les personnes sans emploi comme des travailleurs. Dans le cadre des mesures du plan d'avancement des relations professionnelles, la commission tripartite examine actuellement la possibilité de reconnaître les personnes sans emploi comme des personnes qui peuvent constituer un syndicat ou s'y affilier. Etant donné que les tribunaux ont divisé les travailleurs en deux groupes – les travailleurs qui ont la possibilité de constituer un syndicat ou de s'y affilier et les travailleurs indépendants ou autonomes qui ne le peuvent pas en vertu de la relation de subordination dans l'emploi –, certaines personnes qui sont sous contrat avec de service avec des entreprises, telles que les démarcheurs en assurance, ne sont pas reconnues comme des travailleurs en vertu de la TULRAA. Toutefois, les enseignants dispensant des cours particuliers à domicile et les caddies de golf jouissent du droit d'organisation.

72. Zones franches d'exportation (ZFE). Les travailleurs des zones franches d'exportation se voient refuser le droit d'organisation et de négociation collective aux **Emirats arabes unis**, en **Thaïlande**, et en **Ouganda** qui fait cependant observer la non-existence de ces zones sur son territoire.

73. Demandes de coopération technique. Pour faire face à ces difficultés susvisées dans la réalisation du principe et droit, l'**Arabie Saoudite**, l'**Arménie**, la **Chine**, **El Salvador**, les **Emirats arabes unis**, la **République islamique d'Iran**, la **Jordanie**, le **Liban**, le **Maroc**, **Maurice**, le **Myanmar**, **Oman**, l'**Ouganda**, le **Qatar** et la **Thaïlande** ont sollicité la coopération technique du BIT (pour de plus amples informations, se référer à la partie G du présent rapport).

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

74. Les gouvernements du **Bahreïn**, de l'**Inde** et du **Soudan** ont fait état d'une situation inchangée par rapport à leur rapport antérieur. Beaucoup d'autres pays reproduisent en substance les informations précédemment communiquées. Toutefois, des rapports mis à jour ont été envoyés par le **Canada**, les **Etats-Unis**, la **Jordanie** et le **Mexique**.

2. Commentaires formulés par les experts-conseillers sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective

75. Les experts-conseillers réaffirment que la liberté d'association et la négociation collective doivent être respectées par tous les Etats Membres de l'OIT quelles que soient les spécificités du contexte économique, social, culturel et politique du pays. Lorsque le respect de ce principe et droit n'est pas assuré, aucun progrès réel en rapport avec les trois autres principes et droits ne peut être réalisé. C'est à bien des égards la passerelle avec les autres principes et droits qui à leur tour la renforcent. Il aide également à promouvoir les autres droits sociaux et du travail. La situation dans les pays qui respectent ce principe et droit est fondamentalement différente de celle des pays où celui-ci n'est pas respecté.

-
76. La liberté d'association et la négociation collective permettent aux employeurs et aux travailleurs d'avoir un plus grand impact sur leur propre vie et sur leurs propres affaires, tout en leur permettant de négocier entre eux et avec l'Etat, le cas échéant. Lorsqu'il y a une liberté d'action totale des forces sociales des travailleurs et des employeurs ainsi que de leurs organisations, ces derniers constituent alors un contrepoids important contre tout abus de pouvoir entre eux-mêmes ou de la part du gouvernement. En tant que tel, ce principe constitue une partie intégrante des droits de l'homme et de la démocratie.
77. La plupart des pays affirment le respect général du principe mais, une fois que les restrictions sont prises en considération (par exemple, l'exclusion de certaines catégories d'employeurs et de travailleurs, le refus du droit des organisations d'élaborer leurs propres statuts et s'affilier au niveau international), il devient aussitôt flagrant qu'il y a tellement d'exceptions que celles-ci vident le principe de toute sa substance. Certains pays restent silencieux sur les exceptions; dans certains cas, le de rapport du gouvernement ne permet pas une claire distinction entre respect et non-respect. D'autres pays ont eu le courage d'admettre que ce droit est refusé, tout en faisant appel à la coopération en vue de trouver une solution au problème.
78. Dans beaucoup de cas, les rapports ont fourni une bonne information sur le plan juridique, mais il y a encore une information insuffisante quant à l'application de la législation. Il est encourageant qu'un certain nombre de pays aient saisi cette occasion pour fournir davantage d'informations sur la situation particulière dans le secteur public, les zones franches d'exportation (ZFE), l'agriculture, l'économie informelle, ainsi qu'en ce qui concerne les travailleurs migrants et les travailleurs domestiques.
79. La situation est loin d'être réconfortante. Trop de personnes dans ces catégories se voient refuser ce droit. Dans nombre de cas, cela signifie que ce droit est refusé aux femmes, puisque ces dernières ont tendance à être majoritaires dans lesdites catégories.
80. Toute tendance vers l'institution d'un système de syndicat unique imposé par la loi ou par l'intervention du gouvernement rend plus difficile l'organisation de diverses catégories de travailleurs. A cet égard, nous observons que le **Brsil** est toujours en train d'essayer d'amender sa Constitution afin de permettre une plus grande liberté d'association, et nous exhortons le gouvernement à persévérer dans cette voie. La liberté d'association fournira une plus grande possibilité de s'organiser aux employeurs des plus petites entreprises, ainsi qu'aux travailleurs les plus marginalisés.
81. Les défis consistant à savoir comment organiser les non-syndiqués sont importants et ont besoin d'être relevés. Le cadre des relations professionnelles et du dialogue social, fondé sur certains structures et modèles ainsi que certaines traditions d'organisation du travail et des travailleurs, perd du terrain dans beaucoup de pays face aux changements intervenus en la matière. De même, de nouvelles structures de production et d'organisation dans les petites et moyennes entreprises (PME) et l'économie informelle, ainsi que dans les types d'emplois précaires, ne sont pas identifiées et reconnues d'une manière adéquate. Des approches novatrices en la matière, fondées sur le principe de la liberté d'association, permettront l'élargissement des structures représentatives et organisationnelles, tout en facilitant l'élargissement du dialogue social.
82. Aucun système de dialogue social n'est viable en l'absence d'organisations fonctionnant d'une manière adéquate. A cet égard, nous observons les échanges fructueux qui peuvent naître lorsque ces organisations intègrent le cadre du dialogue, ainsi qu'il ressort dans l'exercice de l'examen annuel dans les cas, par exemple, du **Japon**, de la **République de Corée** et de la **Nouvelle-Zélande**. Cela rend davantage regrettable qu'un nombre si réduit d'organisations de travailleurs et d'employeurs se soient impliquées dans l'élaboration des rapports. Une source féconde d'informations et d'interaction est ainsi perdue.

-
83. Nous sommes encouragés de voir un certain nombre de gouvernements se tourner vers le BIT pour renforcer leurs organisations d'employeurs et de travailleurs. La communauté des donateurs devrait appuyer les efforts déployés par le Bureau pour répondre à ces demandes.
84. Nous sommes également encouragés par les mesures continues prises par les pays du Conseil de coopération du Golfe eu égard à ce principe, mais nous observons qu'il reste encore un long chemin à parcourir et beaucoup à faire. L'**Arabie saoudite**, les **Emirats arabes unis**, la **Jordanie** et le **Qatar** ont formulé une demande d'assistance. Dans le processus actuel relatif à l'adoption d'un nouveau projet de Code du travail, le **Qatar** a sollicité une coopération technique pour évaluer, de concert avec le Bureau: i) les difficultés identifiées et leurs incidences sur la réalisation du principe; ii) l'amélioration de la collecte de données; et iii) le renforcement du dialogue social tripartite. La priorité devrait être donnée à une telle coopération en assistant ces pays à surmonter les obstacles qui restent à franchir dans la voie du respect du principe.
85. Même si nous observons que les Etats du Conseil de coopération des pays du Golfe (CCG) fournissent davantage d'informations sur le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, il serait utile de recevoir un plus grand nombre d'informations sur les trois autres principes. Cela permettrait de démontrer la synergie entre les quatre principes.

3. Elimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

a) *Rapports*

86. Quinze (15) des vingt-trois (23) Etats (65 pour cent de taux de rapports reçus) ont soumis un rapport sur le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire. Par rapport à l'année dernière, le taux des rapports présentés a augmenté de 13 pour cent. Deux premiers rapports ont été reçus de la **Mongolie** ainsi que de **Sao Tomé-et-Principe**. Le rapport de la **Mongolie** a été considéré comme tardif pour l'examen annuel 2003, de même que ceux de l'**Arménie** et de **Madagascar**. La **République de Corée** a envoyé pour la même période une réponse à des observations d'une organisation de travailleurs, qui a été tardivement reçue.
87. Les gouvernements de l'**Arménie**, de la **Bolivie**, de l'**Ethiopie**, de la **Mongolie**, et du **Viet Nam** ont manqué à leur obligation de rapport au titre de l'examen annuel 2004.
88. Depuis le début de l'exercice de l'examen annuel en 1999, l'**Afghanistan**, les **Iles Salomon** et la **République démocratique populaire lao** n'ont jamais soumis de rapport au titre du principe et droit.
89. Concernant les partenaires sociaux, des observations ont été reçues des **Etats-Unis** (la Fédération américaine du Travail et Congrès des organisations industrielles – AFL-CIO) et du **Japon** (la Confédération japonaise des syndicats – JTUC-RENGO). Des observations pour l'examen annuel 2003 ont été tardivement reçues de la **République de Corée** (la Confédération coréenne des syndicats – KCTU).
90. Aucune observation n'a été reçue des organisations nationales d'employeurs ni des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs.

b) Rapports mentionnant des efforts

- 91. Ratification.** En 2003, l'**Ethiopie** (septembre) et le **Mozambique** (juin) ont ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, alors que l'**Ex-République yougoslave de Macédoine** (juillet), la **Serbie-et-Monténégro** (juillet) et le **Sri Lanka** (janvier) ont ratifié la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.
- 92.** Le gouvernement du **Canada** continue à travailler avec les juridictions nationales dans le but de compléter la procédure de ratification de la convention n° 29. De même, la Commission des affaires étrangères du Sénat des **Philippines** a organisé en juin 2003 un débat public pour la ratification de la convention n° 29. Cet instrument est aussi en voie de ratification en **Lettonie** où un premier pas a été franchi à travers une recommandation positive formulée par le Conseil national tripartite de coopération, ainsi qu'à **Sao Tomé-et-Principe** conjointement avec la convention n° 105, que **Madagascar** espère aussi ratifier.
- 93. Reconnaissance du principe et droit.** Le principe de l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire est reconnu dans tous les pays. Par exemple, selon les gouvernements de la **Chine**, de la **République de Corée** et du **Japon**, le principe s'applique à toutes les catégories de personnes ou d'activités. Le gouvernement du **Japon** mentionne que sa Constitution garantit explicitement la liberté contre l'esclavage et la servitude involontaire. En **République de Corée**, l'article 6 de la loi sur les normes du travail dispose qu'un employeur ne doit pas contraindre un travailleur à travailler contre sa propre volonté au moyen de la violence, de l'intimidation, de la détention ou par tout autre moyen qui restreindrait injustement sa liberté psychique ou physique. En **Malaisie**, toutes les formes de travail forcé ou obligatoire sont interdites par l'article 6.2 de la Constitution fédérale. Il en est de même pour la **Mongolie** où il est prévue que nul ne peut être illégalement contraint à travailler (art. 16.4 de la Constitution) ou être amené à effectuer illégalement un travail forcé ou obligatoire (art. 7 du Code du travail). Enfin, l'article 20 de la Constitution et le Code civil de 1990 du **Népal** protègent tous les citoyens contre l'exploitation.
- 94. Définition du travail forcé ou obligatoire.** Cette définition est stipulée dans la législation et/ou formulée dans les décisions judiciaires de tous les pays, à l'exception de la **Lettonie**, la **Malaisie** et la **Mongolie**. En **Chine**, la loi sur le travail considère comme travail forcé ou obligatoire le fait de contraindre les travailleurs à travailler en ayant recours à la violence, à l'intimidation ou à une restriction illégale de la liberté individuelle. Aux **Philippines**, le principe est traité par l'article 274 du Code pénal concernant le service rendu sous la contrainte en paiement d'une dette. Dans le même ordre d'idée, l'article 3 de la loi républicaine n° 9208 (loi contre la traite des êtres humains de 2003) fait référence au fait d'exiger du travail ou des services d'une personne au moyen de la séduction, de la violence, de l'intimidation ou de la menace, de l'usage de la force ou de la contrainte, y compris la privation de liberté, l'abus d'autorité ou la contrainte morale, la servitude ou la tromperie. Au **Qatar**, la législation nationale définit le travail forcé ou obligatoire comme le fait d'imposer un travail à une personne sans son consentement ou la contraindre à exécuter un travail ou une activité.
- 95.** Les efforts les plus importants rapportés sur le principe et droit en vertu du présent examen annuel font notamment référence aux changements législatifs, à la mise en œuvre et aux sanctions, à l'attention spéciale accordée à des groupes particuliers et à la traite d'êtres humains, aux activités de promotion et de mobilisation, à la collecte et à la diffusion de données, aux politiques nationales globales ainsi qu'aux nouvelles initiatives et exemples de réussite.
- 96. Adoption de nouveaux instruments juridiques.** Le gouvernement de **Sao Tomé-et-Principe** mentionne que, dans ses articles 22, 23 et 43, la nouvelle Constitution de janvier 2003 reconnaît le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.

Selon le gouvernement de la **Mongolie**, la révision en juillet 1999 du Code du travail a confirmé l'interdiction du travail forcé ou obligatoire dans le pays. En **Arménie**, le projet de Code du travail, qui a été élaboré en 2002, se réfère au principe.

97. **Mécanismes de prévention, mise en œuvre et sanctions.** Selon le gouvernement d'**Oman**, la législation nationale prévient toute forme de travail forcé ou obligatoire, de même que toutes les lois sur l'emploi visent à éliminer ce phénomène. Le gouvernement des **Philippines** observe que la loi républicaine n° 9208 dispose que le Département de l'intérieur et de l'administration territoriale devra mettre sur pied une campagne systématique d'information et de prévention et élaborer une base de données destinée à la surveillance, la documentation et la répression des cas de trafic d'êtres humains. D'après les rapports des gouvernements, des mécanismes d'inspection et de contrôle sont en train d'être mis en place en **Chine**, en **République de Corée**, au **Japon**, en **Lettonie**, en **Malaisie**, au **Myanmar** et à **Oman**, afin de réaliser le principe. De telles mesures sont envisagées en **Arménie** et au **Népal**. L'**Arménie** observe que des sanctions pénales ont été mises en œuvre, alors que la **Chine** prévoit des sanctions qui vont de l'avertissement jusqu'aux sanctions pénales, et le **Japon** opte pour des peines de travaux forcés allant jusqu'à l'emprisonnement, conformément à la loi sur les normes du travail de 1947, le Code pénal et/ou les autres lois et règlements. Les mêmes dispositions s'appliquent en **République de Corée**, en **Malaisie**, en **Mongolie**, au **Népal**, aux **Philippines**, au **Qatar** et au **Myanmar**, ainsi qu'en **Lettonie**, où des sanctions civiles et administratives sont également prévues. En cas de travail forcé ou obligatoire, **Oman** prévoit seulement des sanctions civiles et administratives. Ces sanctions sont envisagées au **Népal**.
98. **Attention spéciale accordée à des groupes particuliers et à la traite des êtres humains.** S'agissant des groupes particuliers, l'**Arménie** et le **Népal** rapportent que la situation des femmes et des enfants est traitée avec une attention particulière dans la lutte contre le travail forcé ou obligatoire. Des mesures similaires sont rapportées par la **Chine** qui met aussi l'accent sur la situation des filles. Un certain nombre d'institutions nationales en **Chine** sont responsables de l'identification, l'émancipation et/ou la réhabilitation des personnes victimes du travail forcé: le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, le Bureau des affaires juridiques du Conseil d'Etat, la Commission d'Etat chargée de l'économie et du commerce, le ministère de la Sécurité publique, l'Administration d'Etat chargée de l'industrie et du commerce, le ministère de l'Éducation, la Fédération nationale des syndicats, la Fédération nationale de la jeunesse et la Fédération nationale des femmes. A **Sao Tomé-et-Principe**, une prochaine étude sur les plantations de cocotiers sera financée par le programme BIT/IPEC (Programme international pour l'abolition du travail des enfants).
99. S'agissant de la traite des êtres humains, le gouvernement de la **Chine** se réfère à la coopération technique internationale qu'il reçoit dans le cadre de la lutte contre la traite. A cet égard, la Fédération nationale des femmes a coopéré avec le BIT dans le projet sous-régional du Mékong pour lutter contre la traite des enfants et des femmes, alors que d'autres organismes gouvernementaux coopèrent également avec l'UNICEF dans des actions de lutte contre la traite. Des mesures particulières contre la traite des femmes et des enfants ont aussi été adoptées au **Népal**, visant particulièrement les *Kamaiyas*, les *Dalits*, les familles portées sur le travail des enfants et les enfants eux-mêmes. Les programmes de lutte contre la pauvreté, de microfinance ainsi que le dispositif de protection sociale se concentrent sur les groupes de femmes. Aux **Philippines**, la loi républicaine n° 208 prévoit l'implantation de mécanismes pour lutter contre la traite des êtres humains dans le cadre du Programme de protection des témoins et du Conseil interagences de lutte contre la traite. A cet égard, le Département du bien-être social et du développement mettra en œuvre des programmes de réhabilitation et de protection des personnes victimes de la traite. Cette action est renforcée par la campagne menée par le Département de l'intérieur et de la gouvernance locale sur l'information, la prévention, le contrôle, la documentation et la répression de la traite des êtres humains. En **Arménie**, le ministère de la Sécurité sociale et

le bureau sous-régional du BIT à Moscou ont organisé un séminaire sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, avec un accent sur la question de la traite.

- 100. Activités de promotion et de mobilisation.** Référence a été faite à ces types d'activité dans le cadre du séminaire susvisé sur le travail forcé ou obligatoire organisé en **Arménie**, ainsi que dans le cadre de la campagne susvisée contre la traite des êtres humains lancée par le Département de l'intérieur et de la gouvernance locale des **Philippines**. Ce département a également participé en juin 2003 au débat public mené par la Commission des relations extérieures du Sénat en vue de la ratification de la convention n° 29.
- 101. Collecte et diffusion de données.** Le **Japon** est le seul pays à mentionner l'existence de statistiques et autres informations pertinentes à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire. Ces données sont disponibles auprès du Bureau des normes du travail du ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être.
- 102. Politique nationale globale.** Les gouvernements du **Japon**, de la **République de Corée**, de la **Malaisie**, du **Myanmar**, du **Népal**, d'**Oman**, des **Philippines** et du **Qatar** ont adopté une politique nationale de lutte contre le travail forcé ou obligatoire. Les gouvernements de l'**Arménie**, de la **Chine**, de la **Mongolie** et de **Sao Tomé-et-Principe** envisagent d'entreprendre une action similaire avec l'aide du BIT.
- 103. Nouvelles initiatives et exemples de réussite.** Seuls quelques rares gouvernements mentionnent des mesures qui peuvent être considérées comme des exemples de réussite. La **Lettonie** souligne la recommandation positive par la Commission nationale tripartite concernant la ratification de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Les gouvernements de la **Malaisie** et d'**Oman** se réfèrent aux dispositions de leur Constitution ou législation destinées à prévenir, interdire ou éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. Selon le gouvernement de la **Malaisie**, l'article 6 de la Constitution fédérale, qui dispose qu'aucune forme de travail forcé n'est autorisée, sauf disposition contraire de la législation nationale, peut être considéré comme un exemple de réussite. Au **Népal**, la prévention contre la servitude pour dettes a été entreprise avec succès par le gouvernement à travers le programme de réduction de la pauvreté, ainsi que l'augmentation des revenus des fermiers marginaux et des femmes, en particulier les programmes de développement à l'intention des petits fermiers et le crédit à la production à l'intention des femmes rurales.

c) Difficultés mentionnées

- 104. Législation.** Les difficultés juridiques dans le cadre de la réalisation du principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire n'ont été mentionnées que par la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) qui considère qu'en interdisant et en réprimant les grèves dans le secteur public la loi sur le service public national et la loi sur le service public local constituent un obstacle majeur à la ratification de la convention n° 105 par le **Japon**. A cette fin, la JTUC-RENGO observe que la demande d'amendement qu'elle formule depuis de longues années n'a pas été suivie d'effet jusqu'ici. Ainsi, elle fait toujours campagne pour cette réforme afin de rendre possible la ratification de la convention n° 105.
- 105.** En réponse à ces commentaires, le gouvernement considère que l'interprétation de la portée précise du travail forcé tel qu'interdit par la convention n° 105 n'est pas suffisamment claire et qu'en conséquence une étude minutieuse est nécessaire en ce qui concerne, entre autres, l'harmonie entre les dispositions de la convention et celles des lois et règlements nationaux en vigueur en la matière.

106. Conditions de travail. D'après la Confédération coréenne des syndicats (KCTU), différentes formes de travail forcé ou obligatoire sévissent sur les lieux de travail en **République de Corée**: i) les travailleurs des petites et moyennes entreprises ainsi que les travailleurs engagés dans divers emplois atypiques supportent de très bas salaires et une longue durée du travail. Pour eux, les heures supplémentaires de travail et le travail pendant les jours fériés équivalent à du travail forcé. La précarité de leur statut leur dénie tout droit et pouvoir de refuser les heures supplémentaires; et la situation économique les oblige à accepter le travail proposé; ii) le travail forcé sévit chez les travailleurs migrants. La plupart des «stagiaires de l'industrie» sont tenus de remettre leurs passeports à leurs employeurs dès qu'ils arrivent dans le pays et commencent à travailler. Les employeurs déclarent qu'il s'agit là d'éviter les pertes de passeports mais, en réalité, cela vise à empêcher les travailleurs de se rendre dans d'autres lieux de travail. Les travailleurs migrants font l'objet d'une interdiction de quitter leur lieu d'hébergement sans être accompagnés, enfermés ainsi dans les dortoirs des entreprises et victimes d'emprisonnement et de coups pour les forcer à travailler; et iii) 260 000 travailleurs sans-papiers endurent une situation semblable, aggravée par leur «statut illégal». La KCTU estime ainsi que la déclaration du gouvernement, selon laquelle le travail forcé n'existe pas dans le pays, est révélatrice de sa cécité quant travail forcé ayant cours sur les lieux de travail, notamment celui impliquant les travailleurs migrants. Il demande une politique d'action publique efficace en la matière.

107. En réponse à ces commentaires, le gouvernement réaffirme qu'il est difficile de déclarer que les dispositions juridiques interdisant le travail forcé sont correctement appliquées et que le travail forcé est complètement éradiqué dans le pays. A ce jour, pas un seul cas concernant ce phénomène n'a été signalé ou a fait l'objet d'inspection. Maintenant que l'inspection du travail a été informatisée, une compilation distincte des statistiques sur le travail forcé est attendue. S'agissant du travail forcé des travailleurs étrangers, le gouvernement souligne qu'il a déployé des efforts intenses pour prévenir ce phénomène sur les lieux de travail.

108. Facteurs contextuels. Le gouvernement de la **Chine** mentionne des difficultés concernant le manque d'informations et de données, ainsi que le manque de capacité des institutions gouvernementales responsables pour lutter contre la traite. S'agissant de la **Lettonie**, le gouvernement souligne le manque de sensibilisation et de soutien du public, d'informations et de données, et de dialogue social sur le principe. Concernant l'évaluation des difficultés, le gouvernement du **Myanmar** considère que l'appui technique du BIT est important, notamment dans l'évaluation des problèmes et de leur impact sur la réalisation du principe, et à travers l'échange d'expériences entre les pays/régions. **Singapour** mentionne la dénonciation de la convention n° 105 «à cause de difficultés fondamentales rencontrées» dans le cadre de la mise en œuvre de cet instrument.

109. Demande de coopération technique. Pour faire face aux difficultés susvisées dans la réalisation du principe et droit, l'**Arménie**, la **Chine**, la **Lettonie**, **Madagascar**, la **Mongolie**, le **Myanmar**, le **Népal** et les **Philippines** ont sollicité la coopération technique du BIT (pour de plus amples informations, se référer à la partie G du présent rapport).

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

110. Le gouvernement des **Etats-Unis** a fourni un rapport faisant état d'une situation inchangée. Le **Canada**, **Madagascar**, et **Singapour** ont envoyé des rapports comportant une mise à jour. Aux **Etats-Unis**, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) fait part de son profond désaccord avec le rapport du gouvernement sur le principe et droit faisant état d'une situation inchangée.

4. Commentaires formulés par les experts-conseillers sur l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

111. La plupart des rapports envoyés ne fournissent encore que peu d'informations sur les formes aussi variées que multiples du travail forcé ou obligatoire. Les études du BIT, dont nous avons connaissance, semblent indiquer un recours fréquent aux anciennes et nouvelles formes de travail forcé, aggravées par les problèmes économiques mondiaux. Les «anciennes» formes de travail forcé incluent la servitude pour dettes et le travail pénitentiaire, alors que les nouvelles formes incluent de sérieux problèmes liés à la migration et à la traite des êtres humains. Les rapports devraient préciser les types de travail forcé auxquels ils se réfèrent.
112. Les experts-conseillers réalisent qu'il est parfois difficile d'identifier ce qui relève du travail forcé ou obligatoire de ce qui ne serait qu'une pratique d'exploitation. Dans les cas où les gouvernements sont dans le doute, ils devraient se tourner vers le BIT pour qu'il leur apporte une clarification. Le **Japon** pourrait utilement le faire pour une meilleure clarification de la portée précise du travail forcé et mener ainsi à bien l'étude dont il fait mention. Les résultats de telles études devraient nous aider à y voir plus clair, les uns et les autres.
113. Nous nous réjouissons de recevoir des informations concrètes sur les activités menées dans le cadre du Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé (SAP-FL). Le dialogue et le contact avec le gouvernement de la **Chine** continuent en la matière sous formes de séminaires et de voyages d'étude sur ce thème. L'implication des fonctionnaires du ministère du Travail et d'autres partenaires – y compris de la Sécurité publique, de la Justice et des organes législatifs – reflètent l'approche multisectorielle requise pour aborder les problèmes relatifs au travail forcé, ainsi que le sérieux accordé à cet effort par le gouvernement. Il est à observer que ces différentes activités sont destinées à préparer le terrain pour les réformes juridiques nécessaires à la ratification finale des conventions n^{os} 29 et 105. Cet exercice constitue un bon exemple concret de la suite donnée par le BIT à nos recommandations aux gouvernements.
114. Le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé SAP-FL constitue un bon exemple du travail qui peut être réalisé et de ce qui doit être fait pour mieux comprendre et promouvoir chacun des quatre principes et droits. Il s'agit là d'un exemple de ce que des ressources extrabudgétaires ciblées et fournies en temps opportun peuvent apporter aux moyens d'action du Bureau pour donner suite à la Déclaration.

5. Abolition effective du travail des enfants

a) *Rapports*

115. Trente et un (31) Etats sur 56 ont soumis un rapport sur le principe de l'abolition effective du travail des enfants (environ 54 pour cent de taux de rapports reçus), ce qui représente une baisse de 1 pour cent, en comparaison avec les données de l'examen annuel 2003 sur le principe et droit. Des premiers rapports ont été reçus de la **Mongolie**, de l'**Ouzbékistan** et de **Sao Tomé-et-Principe**. Le rapport de la **Mongolie** a été considéré comme tardif pour l'examen annuel 2003, en même temps que ceux de l'**Arménie**, de **Djibouti**, d'**Israël** et de la **Jamaïque**.
116. Les gouvernements de l'**Arménie**, de l'**Azerbaïdjan**, du **Cap-Vert**, des **Comores**, de **Djibouti**, du **Gabon**, du **Ghana**, de la **Guinée-Bissau**, d'**Haïti**, de la **Jamaïque**, du **Kiribati**, du **Kirghizistan**, de la **République démocratique populaire lao**, du **Libéria**, du **Pakistan**, du **Paraguay**, de **Saint-Kitts-et-Nevis**, de **Sainte Lucie**, de **Saint-Vincent-et-**

les **Grenadines**, du **Tadjikistan** et du **Turkménistan** ont manqué à leurs obligations de rapport dans le cadre de l'examen annuel 2004.

- 117.** Depuis le début de l'exercice d'examen annuel en 1999, l'**Afghanistan**, les **Iles Salomon**, la **Sierra Leone** et la **Somalie** n'ont jamais soumis de rapport au titre du principe et droit.
- 118.** En ce qui concerne les partenaires sociaux, des observations ont été reçues de l'organisation des employeurs d'**Azerbaïdjan** (la Confédération des entrepreneurs d'Azerbaïdjan – AEC), de la **Thaïlande** (la Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande – ECONTHAI) et de **Trinité-et-Tobago** (l'Association consultative des employeurs de **Trinité-et-Tobago** – ECATT), ainsi que des organisations de travailleurs de **Djibouti** (l'Union djiboutienne du travail – UDT) et de l'**Estonie** (la Confédération des syndicats estoniens – CETU), des **Etats-Unis** (la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles – AFL-CIO) et de la **Thaïlande** (le Congrès national des travailleurs thaïlandais – NCTL).
- 119.** Aucune observation n'a été reçue des organisations nationales d'employeurs ni des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs.

b) Rapports mentionnant des efforts

- 120. Ratification.** En 2003, **Grenade**, la **Guinée**, la **Jamaïque** et le **Mozambique** ont ratifié à la fois la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, alors que la convention n° 138 a été ratifiée par la **Côte d'Ivoire**, le **Liban** et le **Viet Nam**, et la convention n° 182 par la **Bolivie**, l'**Ethiopie**, la **République islamique d'Iran**, le **Libéria**, la **Serbie-et-Monténégro** et la **République arabe syrienne**.
- 121.** L'**Arménie** a exprimé sa ferme intention de ratifier en 2004 à la fois les conventions n°s 138 et 182. **Djibouti** envisage également de ratifier ces deux instruments. Le gouvernement de la **Nouvelle-Zélande** est en train d'évaluer la ratification éventuelle de la convention n° 138, alors que la **Trinité-et-Tobago** indique que les amendements législatifs nécessaires ont été clairement identifiés par le Procureur général afin d'assurer que les obligations nationales sont remplies en vue de la ratification de cette convention. En outre, **Israël** déclare que la procédure de ratification de la convention n° 182 a démarré après la levée de l'obstacle juridique dans la loi sur la conscription.
- 122. Reconnaissance du principe et droit.** Tous les pays rapportent que le principe de l'adoption effective du travail des enfants est reconnu dans la Constitution et/ou la législation nationales, à l'exception de **Sao Tomé-et-Principe**. Le **Cambodge**, la **Lituanie** et **Oman** déclarent en outre que le principe et droit est reconnu dans les décisions judiciaires et les conventions collectives. Il convient de noter que l'**Etat australien de Victoria** reconnaît également le principe et droit dans le Code de conduite victorien sur les débits de boissons.
- 123. La législation sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail.** Tous les pays déclarent à nouveau qu'ils disposent d'une législation imposant un âge minimum d'accès à l'emploi ou au travail, directement ou indirectement. L'**Estonie** et le **Tchad** mentionnent l'âge le plus bas autorisé par la loi, c'est-à-dire 12 ans, pour un travail effectué dans une entreprise familiale, alors que le **Myanmar** et le **Qatar** ont l'âge minimum le plus élevé autorisé par la loi, c'est-à-dire 18 ans. En réalité, la majorité des pays rapportent que l'âge minimum pour accéder à un emploi est de 15/16 ans.
- 124.** A l'opposé, la législation nationale de la **Nouvelle-Zélande** ne définit pas d'âge minimum général d'accès à l'emploi. En effet, le gouvernement ne croit pas que toutes les formes de

travail des enfants sont nuisibles. Alors qu'il existe des restrictions dans l'emploi des jeunes gens (surtout dans la législation sur l'éducation et la sécurité et la santé au travail), il existe une longue pratique établie d'emploi des enfants dans une gamme de travaux, y compris la vente des journaux et la récolte de fruits. Le gouvernement estime que le travail des enfants dans ces domaines n'est pas préjudiciable, et il est même socialement souhaitable dans la mesure où il les prépare à l'indépendance et à une plus grande responsabilité. Toutefois, le gouvernement évalue actuellement, dans le cadre du réexamen de son objection vis-à-vis de l'article 32 (2) de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant, à savoir si la fixation d'un âge minimum général est la protection la plus appropriée contre l'exploitation des enfants au travail. Ce travail, une fois achevé, contribuera à déterminer si le pays est en mesure de ratifier la convention n° 138.

125. Les plus grands efforts mentionnés sur ce principe et droit ont trait, en particulier aux changements législatifs, à la scolarité obligatoire, à la définition du travail dangereux, aux lois et règlements visant à éliminer les pires formes de travail des enfants et à l'évaluation de ce phénomène, aux mécanismes préventifs et aux autres mesures spécifiques visant l'abolition effective du travail des enfants, à l'attention spéciale accordée à des groupes particuliers d'enfants, y compris ceux évoluant dans l'économie informelle, à la collecte et diffusion de données, aux politiques/plans nationaux et internationaux, ainsi qu'aux nouvelles initiatives et exemples de réussite.

126. Adoption de nouveaux instruments juridiques. En 2001-02, le gouvernement de l'**Etat australien de Victoria** a examiné la législation sur l'emploi des enfants, tout en accordant une attention particulière aux conventions n°s 138 et 182. La commission chargée de l'examen a été également informée des dispositions sur l'emploi de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant (CNUDE), ainsi que des préoccupations de la commission de la CNUDE sur la conformité de l'**Australie** avec ces dispositions. Sur la base des conclusions de la commission, le gouvernement a élaboré le projet de loi de 2003 sur l'emploi des enfants, qui vise à protéger la santé, la sécurité, le moral et le bien-être des enfants au travail et à assurer que le travail ne porte pas préjudice à leur éducation. Une disposition importante du projet de loi est que les enfants ne peuvent être engagés que dans un emploi qui entre dans le cadre de la définition du «travail léger». Cette définition est en harmonie avec la convention n° 138, et couvre tout travail qui: i) n'est pas susceptible de porter atteinte à la santé, à la sécurité et au bien-être matériel ou moral des enfants, et ii) ne porte pas atteinte à la fréquentation scolaire de l'enfant ou à sa capacité de jouir de l'instruction reçue. Le travail qui est intrinsèquement dangereux ou qui est exercé dans des circonstances dangereuses ne peut être qualifié de travail léger. Pour aider à l'interprétation de la définition du travail léger, la loi cite quelques exemples d'activités qui peuvent constituer un travail léger. Entre autres, travailler dans l'industrie du divertissement, dans la livraison des journaux ou travailler comme vendeur-assistant seront considérés comme du travail léger, à partir du moment où ils s'accordent avec la définition extensive du travail léger. Dans l'**Etat australien du Queensland**, il n'y a pas d'âge minimum général légal pour l'emploi. Il existe cependant un certain nombre de dispositions législatives visant à maximiser les transitions réussies et à offrir un filet de protection sociale aux jeunes gens. Il existe également une législation propre à l'industrie qui précise les exigences de l'âge minimum. Il est admis que la législation industrielle en cours assure une protection adéquate en ce qui concerne les règlements industriels en ce qui concerne les conditions de travail des enfants. En 2003, la Commission pour les enfants et les jeunes gens du Queensland a entrepris un examen de la question du travail des enfants dans le Queensland, avec comme objectif principal de s'assurer que les droits, les intérêts et le bien-être des enfants de moins de 18 ans sont protégés, aussi bien dans l'emploi salarié que non salarié. La commission se préoccupe de la protection contre tout abus éventuel, l'exploitation et les préjudices portés à la santé et au bien-être des enfants, définie d'une manière extensive pour inclure leur santé et leur bien-être émotionnels, sociaux et physiques. La commission étudiera un large éventail d'options, y compris les aspects relatifs aux relations professionnelles, à l'éducation et à la protection de l'enfant. La

commission devra aussi examiner les questions relatives à l'âge minimum d'accès à l'emploi, de même que la question de la durée maximale du travail des jeunes gens, ainsi que le caractère adéquat ou non de la protection du travail des enfants dans le **Queensland**.

- 127.** D'après le gouvernement de l'**Estonie**, la loi sur le travail et le temps de pause de 2002 a apporté des changements importants en ce qui concerne les droits des enfants au travail. **Oman** relève qu'il a promulgué en 2003 une nouvelle loi du travail visant à éliminer les pires formes de travail des enfants. Le **Qatar** rapporte qu'il a adopté une nouvelle loi sur la scolarité obligatoire.
- 128. Scolarité obligatoire.** Selon les gouvernements et la Confédération des entrepreneurs d'Azerbaïdjan, un système de scolarité obligatoire est institué en **Arménie, Australie, Azerbaïdjan, Cambodge, Djibouti, Erythrée, République islamique d'Iran, Lettonie, Lituanie, Mongolie, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Qatar, Suriname, République tchèque, Thaïlande, et Venezuela**. Les âges de scolarité obligatoire les plus bas, c'est-à-dire 12 ans, sont enregistrés à **Djibouti**, en **République islamique d'Iran** et au **Suriname**, avec une exigence minimum de cinq à six ans d'études ou niveaux d'instruction. A l'opposé, l'**Ouzbékistan** enregistre l'âge le plus élevé de scolarité obligatoire, c'est-à-dire 18 à 19 ans, avec une exigence minimum de douze années d'études/niveaux d'instruction. Toutefois, en **Ethiopie**, il n'y a pas de scolarité obligatoire, même si le gouvernement indique qu'une scolarité primaire gratuite est en cours d'institution.
- 129. Travail dangereux.** La plupart des gouvernements rapportent qu'il existe une définition du travail dangereux dans leur législation. L'**Arménie** enregistre l'âge le plus élevé pour ce type de travail, c'est-à-dire 23 ans. Le gouvernement de l'**Australie** observe que la loi protège tous les travailleurs, sans discrimination, contre le travail dangereux. Selon la Confédération des entrepreneurs d'Azerbaïdjan, le travail dangereux en **Azerbaïdjan** inclut le bruit et les vibrations au-delà des normes définies, les conditions climatiques défavorables, les conditions de travail spécifiques dans l'industrie, comme le travail souterrain, les mines, la métallurgie, etc. Le gouvernement de la **Colombie** déclare qu'il a une longue liste de travaux considérés comme dangereux. Le gouvernement de la **République tchèque** mentionne que seuls les employés aptes sur le plan de la compétence professionnelle et de la santé sont autorisés à manipuler des équipements techniques qui peuvent être dangereux. Le travail dangereux inclut également: i) le travail souterrain en relation avec l'extraction minière ou le creusement de tunnels et d'égouts; ii) tous les types de travaux qui sont inadaptés, en raison des particularités anatomiques, physiologiques ou psychologiques; ainsi que iii) les travaux qui sont dangereux ou dommageables à la santé des enfants. En **Erythrée**, le travail dangereux couvre le transport de passagers et/ou de marchandises par la route, par les chemins de fer, par air et par mer aussi bien sur le quai que dans les entrepôts, tout travail en relation avec les produits chimiques, les machines dangereuses, la distribution de l'électricité, ainsi que tout travail dans les égouts ou de creusement de tunnels. Selon **Israël**, la définition du travail dangereux inclut le travail souterrain dans les mines, les différents types de travaux de soudure, de fabrication ou d'assemblage d'explosifs, de feux d'artifice ou de munitions, y compris le stockage des produits susvisés, le travail dans les abattoirs, le travail sur des machines dangereuses telles que les presses et le travail à bord ou à côté d'un engin émetteur de radiations dangereuses. Dans sa définition du travail dangereux, le **Cambodge** inclut la prostitution, le travail dans les mines, le travail dans des conditions de chaleur extrême et le travail dans les bâtiments de grande taille, alors que la **Mongolie** déclare que tout un chapitre de son Code du travail est consacré aux conditions de travail, aux normes et aux exigences. En **Ouzbékistan**, le travail dangereux inclut le travail dans des conditions défavorables, les activités souterraines et toute activité qui constituent un risque pour la santé la sécurité et le moral des travailleurs. Au **Venezuela**, ce type de travail inclut les mines et les fonderies et tout travail qui pourrait mettre en danger la vie et la santé des travailleurs.

130. Lois et règlements visant à éliminer les pires formes de travail des enfants. La plupart des pays rapportent l'existence d'une loi spécifique visant à éliminer les pires formes de travail des enfants. Selon le gouvernement de l'**Arménie**, les types de travaux visés par la législation incluent le travail dans les casinos, les night-club et restaurants, la production de tabac et d'alcool, ainsi que la production de produits chimiques. Le gouvernement fédéral de l'**Australie** rapporte que la prostitution et la pornographie des enfants sont interdites par les législations des Etats et des provinces, y compris les codes pénaux, qui traitent des pires formes de travail des enfants. Au **Venezuela**, cette question est traitée dans la Constitution et la législation, alors que le **Cambodge**, l'**Erythrée**, **Israël**, la **Lettonie**, la **Lituanie** et l'**Ouzbékistan** font état de lois destinées à éradiquer les pires formes de travail des enfants.

131. A l'opposé, l'**Ouzbékistan** et le **Suriname** mentionnent qu'ils n'ont pas de législation/réglementation destinée à éliminer les pires formes de travail des enfants.

132. Les pires formes de travail des enfants. Les rapports indiquent que l'existence de la vente et/ou de la traite est sensée exister ou serait suspectée en **Australie**, au **Cambodge** et au **Venezuela**, mais on ne sait pas si cela existe en **Lituanie**, en **Ouzbékistan** et au **Suriname**. On soupçonne l'existence au **Cambodge** de la servitude pour dettes, du servage, du travail forcé ou obligatoire, ainsi que du recrutement forcé des enfants pour des conflits armés. En **Ouzbékistan**, on ne sait pas si ce type de recrutement existe. La prostitution est sensée exister ou serait suspectée en **Australie**, au **Cambodge**, à **Djibouti**, en **Lituanie**, au **Suriname** et au **Venezuela**. La pornographie des enfants est sensée exister ou serait suspectée en **Australie**, au **Cambodge**, en **Lituanie**, au **Suriname** et au **Venezuela**, alors que les activités illicites, en particulier la production et le trafic de drogues, sont sensées exister ou seraient suspectées en **Australie**, au **Cambodge**, en **Ethiopie**, au **Suriname** et en **Ouzbékistan**, mais on ne sait pas si cela existe en **Lituanie** et au **Venezuela**. L'**Arménie** rapporte que des enfants travaillent dans les casinos, les night-club, les restaurants, dans la production d'alcool et de tabac, alors qu'au **Cambodge** on soupçonne que le travail de filles dans les marais salants, les plantations d'hévéa, la pêche, la construction et comme domestiques. Le gouvernement du **Suriname** ne sait pas s'il existe d'autres types de pires formes de travail des enfants.

133. Mécanismes de prévention et autres mesures ou programmes spécifiques d'action visant l'abolition effective du travail des enfants. Le tableau ci-dessous (tableau 2) indiquent les zones où des mesures spécifiques ont été mises en œuvre, ainsi que celles qui sont envisagées en vue de l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination des pires formes de travail des enfants.

Tableau 2. Mesures d'application du principe de l'abolition effective du travail des enfants

	Mesures visant à faire appliquer un âge minimum d'admission à l'emploi		Mesures visant à l'élimination des pires formes de travail des enfants	
	Mises en œuvre	Envisagées	Mises en œuvre	Envisagées
Réformes juridiques	Arménie, Azerbaïdjan, République islamique d'Iran, Lettonie, Mongolie, Nouvelle-Zélande, Oman, Qatar, Sao Tomé-et-Principe, Suriname, Thaïlande, Venezuela	Australie, Mongolie, Suriname, République tchèque	Cambodge, Lituanie, Suriname, Venezuela	Azerbaïdjan, Cambodge, Suriname
Mécanismes d'inspection/surveillance	Arménie, République islamique d'Iran, Lettonie, Nouvelle-Zélande, Oman, Qatar, Thaïlande	Estonie, Mongolie	Cambodge, Lituanie, Myanmar, Venezuela	Cambodge
Sanctions pénales	Arménie. République		Lettonie, Lituanie	Cambodge

	Mesures visant à faire appliquer un âge minimum d'admission à l'emploi		Mesures visant à l'élimination des pires formes de travail des enfants	
	Mises en œuvre	Envisagées	Mises en œuvre	Envisagées
	islamique d'Iran, Nouvelle-Zélande, Qatar, Thaïlande			
Création d'emploi/génération de revenus	République islamique d'Iran, Mongolie, Qatar	Mongolie		
Sanctions civiles ou administratives	Arménie, Azerbaïdjan, Lettonie, Mongolie, Oman, Qatar, Thaïlande	Mongolie	Lituanie	Cambodge
Mécanisme institutionnel spécial	Azerbaïdjan, Mongolie, Nouvelle-Zélande, Qatar	Mongolie	Cambodge, Lituanie, Venezuela	Cambodge
Scolarité gratuite et obligatoire	Arménie, Azerbaïdjan, Lettonie, Mongolie, Nouvelle-Zélande, Oman, Qatar, Thaïlande	Mongolie	Cambodge, Lituanie	Cambodge
Assistance sociale	Arménie, Azerbaïdjan, Qatar, Oman, Thaïlande		Lettonie, Lituanie, Venezuela	
Réhabilitation des enfants après leur sortie du travail	Azerbaïdjan, Mongolie, Thaïlande	Mongolie		
Apprentissage et formation professionnelle des jeunes travailleurs	Azerbaïdjan, République islamique d'Iran, Mongolie, Oman, Thaïlande	Mongolie	Cambodge	Cambodge
Sensibilisation et mobilisation	Mongolie, Oman, Thaïlande	Mongolie	Lituanie	
Programmes de coopération internationale ou projets	Mongolie, Thaïlande	Mongolie		Cambodge, Lettonie

134. Attention spéciale accordée à des groupes particuliers d'enfants, y compris ceux opérant dans l'économie informelle. L'Arménie, le Cambodge, la Colombie, Israël, la Lituanie, la Mongolie et la Nouvelle-Zélande déclarent avoir accordé une attention spéciale à des groupes particuliers d'enfants, y compris ceux de l'économie informelle. Selon le gouvernement du **Territoire australien de la Capitale (ACT)**, une attention spéciale est accordée aux jeunes indigènes en leur offrant, par rapport aux autres enfants, les mêmes chances en matières d'éducation et de développement des capacités, tout en s'assurant que ces services et programmes pour les familles indigènes sont culturellement appropriés. Le **Cambodge** rapporte que l'accent a été mis sur l'amélioration des conditions de vie et de la formation professionnelle. Des efforts ont été également entrepris pour résoudre les problèmes touchant les orphelins et les prostituées. Selon le gouvernement de la **Lituanie**, une attention particulière est accordée aux besoins des groupes particuliers d'enfants victimes d'exploitation sexuelle ou sous l'emprise de la drogue (Programme national contre l'exploitation sexuelle commerciale et l'abus sexuel des enfants et le Programme national de contrôle de la drogue et de prévention de l'accoutumance à la drogue pour les années 1999-2003).

135. Collecte et diffusion des données. L'Australie, l'Azerbaïdjan, Israël, le Cambodge, la Lettonie, le Mexique, la Mongolie et la Thaïlande rapportent avoir recueilli des données concernant le principe et droit. Il en est de même en Azerbaïdjan d'après la Confédération azerbaïdjanaise des entrepreneurs. Le gouvernement d'Israël indique que le Département de l'application de la législation du travail du ministère du Travail et des Affaires sociales publie des statistiques mensuelles et annuelles ayant trait aux nombres de plaintes relatives au travail des enfants et ayant fait l'objet d'une enquête, le nombre d'enfants et d'employeurs impliqués dans chaque plainte, ainsi que le nombre de plaintes jugées fondées. En outre, des études statistiques concernant l'étendue et la nature du travail exercé

par des mineurs âgés de 15-17 ans sont publiées chaque année par le Bureau central des statistiques, avec des statistiques concernant les adultes, dans l'*Abrégé des statistiques d'Israël*, sous la rubrique *Travail et salaires*.

- 136.** S'agissant des études, le gouvernement de **Djibouti** observe qu'une étude nationale sur la pauvreté des ménages est actuellement en cours et qu'il souhaite aussi une étude nationale de grande envergure sur le travail des enfants. Le gouvernement du **Mexique** mentionne notamment l'étude sur les mouvements migratoires à la frontière nord de Mexico. A partir des indicateurs du système pour surveiller la situation des enfants et des adolescents (SISESIA), le gouvernement fédéral a essayé de mesurer l'impact de certains programmes. Cet instrument est actuellement utilisé pour prendre des décisions pertinentes ou, comme c'est le cas avec les indicateurs du SISESIA, pour suivre les objectifs établis dans le Plan d'action pour les enfants. Toutefois, tous les indicateurs ne sont pas forcément liés aux objectifs; il existe également des indicateurs qui montrent la situation actuelle de l'enfance dans le pays, ainsi que certaines caractéristiques sociodémographiques de cette tranche de la population.
- 137. Politiques et plans nationaux et internationaux.** La grande majorité des pays mentionnent qu'ils ont une politique ou un plan national pour l'abolition effective du travail des enfants, alors que les autres expriment leur intention d'en adopter une dans un proche avenir. Ces politiques/plans nationaux sont destinés à traiter la question du travail des enfants, y compris par la ratification des différentes conventions, le renforcement des inspections du travail, l'adoption d'une politique d'ensemble sur la question, l'optimisation des ressources humaines et matérielles et l'établissement de commissions spécifiques. Selon le gouvernement de **Djibouti**, une étude nationale sur le travail des enfants, y compris dans ses pires formes, est envisagée. Cela permettra, avec la coopération technique du BIT, une meilleure évaluation de la situation de manière à ébaucher, en concertation avec les partenaires sociaux et les autres partenaires, une stratégie nationale et un plan d'action national d'action sur l'abolition effective du travail des enfants. **Israël** déclare avoir institué un comité interministériel et interorganisations pour examiner le problème de l'exploitation sexuelle des mineurs. Ce comité a également préparé, à la demande du ministère de la Justice, un plan opérationnel triennal pour faire face à l'exploitation sexuelle des mineurs. Au départ, le plan couvrira des activités de localisation et d'identification des mineurs sexuellement exploités, un numéro vert, des activités législatives, ainsi que la collecte et la diffusion d'informations. L'**Erythrée** rapporte que sa politique globale sur la protection juridique des formes économiques et sociales de l'exploitation est destinée à assurer l'abolition effective du travail des enfants. Le **Qatar** mentionne que les objectifs et cibles visés par la politique ou le plan national sont l'offre de ressources humaines et matérielles, de même que tout autre moyen de nature à assurer la protection des enfants dans le but de les préparer pour l'avenir, dans le cadre d'une vie familiale, ainsi que des conditions économiques et sociales adéquates. Pour atteindre ces objectifs, la priorité est donnée à la santé, à l'éducation et aux services sociaux, à l'assistance matérielle et morale, ainsi que d'autres moyens propres à assurer le bien-être des enfants. **Trinité-et-Tobago** observe que le ministre du Travail et du Développement des petites et moyennes entreprises élabore actuellement un document préliminaire de déclaration politique à soumettre à l'approbation du Cabinet. Il prend également les mesures administratives nécessaires pour l'établissement d'un comité multipartite du travail des enfants désigné par le Cabinet. Ce comité est sensé mettre au point une politique nationale, ainsi qu'un plan d'action pour sa mise en œuvre. Ce système institutionnel est prévu pour décembre 2003.
- 138.** Au niveau international, le gouvernement fédéral de l'**Australie** observe, en particulier, qu'il a signé le Protocole optionnel à la Convention sur les droits de l'Enfant concernant l'implication des enfants dans les conflits armés. En outre, l'**Australie**, les **Etats-Unis** et la **Nouvelle-Zélande** ont exprimé leur intention de renouveler leur assistance aux Etats et aux organisations internationales dans la lutte contre le travail des enfants, y compris dans ses

pires formes. Leur assistance va de l'aide financière à la participation à des forums internationaux.

- 139. Nouvelles initiatives et exemples de réussite.** Certains Etats ont mentionné des mesures qui peuvent être considérés comme des exemples de réussite dans la promotion du principe et droit. L'**Arménie** se réfère à la procédure en cours pour la ratification de la convention n° 182, alors que l'**Ethiopie** mentionne la mise au point et la diffusion des résultats de son étude nationale sur le travail des enfants, la ratification des conventions n^{os} 138 et 182, ainsi que diverses activités de sensibilisation sur la question du travail des enfants. S'agissant de la révision de la législation du travail, **Oman** se réfère à la loi du travail de 2003 qui traite des pires formes de travail des enfants, alors que le **Qatar** signale l'adoption d'une nouvelle loi sur la scolarité obligatoire.
- 140.** S'agissant des actions pratiques, le gouvernement de l'**Erythrée** déclare qu'une campagne a été lancée pour encourager les parents à envoyer leurs enfants à l'école, et les parents dont les enfants ont travaillé du fait des contraintes économiques ont fait l'objet d'une assistance sociale avec l'allocation de bourses pour leurs enfants ainsi que la scolarité gratuite et des fournitures scolaires. En **République islamique d'Iran**, une circulaire sur l'inspection du travail a été envoyée aux départements du travail afin de prévenir le travail des enfants. La **Mongolie** considère comme réussi le Programme national BIT/IPEC de même que le cours de formation de la Fédération nationale des employeurs sur le «Marché noir des enfants», destiné à certains responsables du marché principal d'Oulan-Bator. Le Programme BIT/IPEC a financé une étude sur le travail des enfants dans petites et moyennes entreprises et les unités de l'économie informelle, réalisée dans trois des plus grandes villes et dix provinces. Les données recueillies sont devenues, pour l'Agence de l'inspection du travail, la première base de données sur le travail des enfants. La **Thaïlande** considère son projet bénévole de chauffeurs de taxis comme une réussite et une mesure spéciale en vue de l'abolition du travail des enfants. Ce projet a été lancé par le ministère du Travail et du Bien-être social pour encourager les chauffeurs de taxi à informer ou rapporter à l'inspection du travail des indices sur le travail des enfants et les pratiques déloyales du travail subies par les jeunes travailleurs.

c) Difficultés mentionnées

- 141.** Le gouvernement de **Cuba** a exprimé son mécontentement du fait qu'en mars 2003 l'Introduction par les Experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT à la compilation des rapports annuels ait mentionné que sa difficulté à réaliser le principe était due à la pauvreté et aux problèmes politiques. Il considère cette information comme erronée et inexacte, car l'exemple de **Cuba** illustre comment un pays aux ressources limitées peut, à partir du moment où il en a la volonté politique, faire beaucoup pour aider les enfants et les jeunes gens à partir du moment où la volonté de travailler dans cette direction existe. En examinant le rapport de **Cuba** de 2003, les experts-conseillers ont remarqué l'erreur et ils estiment que l'information du gouvernement est correcte.
- 142. Législation.** Le gouvernement de la **République islamique d'Iran** observe que la pierre d'achoppement concernant le principe, c'est que le Code du travail ne prend pas en compte le travail effectué dans les entreprises familiales. Au **Suriname**, le gouvernement considère que l'un des obstacles majeurs à la réalisation du principe est la lenteur de la procédure pour la modification et l'adoption d'une loi. Selon l'Union djiboutienne du travail (UDT), **Djibouti** n'a pas de lois réglementant le travail dangereux, et il n'existe aucune prévision tendant à introduire une loi spécifique pour traiter le problème. La **Mongolie** déclare que, bien que sa loi sur l'âge minimum définit le travail exercé dans une entreprise familiale et le travail indépendant, elle n'est pas adéquatement appliquée.

-
- 143. Mise en œuvre.** A **Trinité-et-Tobago**, l'Association consultative des employeurs de Trinidad et Tobago (ECATT) observe qu'il n'y a pas eu de mesures d'inspection pour mettre en application les âges minimums d'admission à l'emploi ou pour éliminer les pires formes de travail des enfants. En réponse à ces commentaires, le gouvernement indique que des fonctionnaires du Service de l'inspection du travail du ministère du Travail et du Développement des petites et moyennes entreprises ont participé à un séminaire sous-régional caribéen de formation des inspecteurs et autres fonctionnaires du travail, organisé en **Jamaïque** du 6 au 12 octobre 2003. Ce séminaire permettra d'améliorer l'inspection et le contrôle du travail des enfants.
- 144. Facteurs contextuels.** Le **Cambodge** rapporte que le manque de ressources est le principal obstacle à la réalisation du principe de l'abolition effective du travail des enfants. Le **Suriname** considère que l'obstacle principal est le manque de capacité des fonctionnaires, surtout ceux du Département de l'inspection du travail. Selon le gouvernement de la **Thaïlande**, les principaux obstacles rencontrés dans le cadre de la réalisation du principe et droit sont l'absence de processus complet et systématique de collecte des statistiques, ainsi que l'analyse adéquate des données. Pour le gouvernement de l'**Erythrée**, l'obstacle majeur, c'est la pauvreté. Il souligne que trente ans d'une guerre dévastatrice, le conflit qui sévit à la frontière et la sécheresse ont accru la pauvreté, ce qui a obligé beaucoup d'enfants à travailler, rendant ainsi difficile l'abolition du travail des enfants. De même, la Confédération des entrepreneurs d'Azerbaïdjan observe que la pauvreté et l'orphelinat constituent les obstacles principaux en **Azerbaïdjan**. Le gouvernement de la **Mongolie** considère trois facteurs comme principaux obstacles: la pauvreté, les calamités naturelles, ainsi que la garde de troupeaux – activité traditionnelle où les enfants ont été impliqués. S'agissant de **Djibouti**, l'Union djiboutienne du travail (UDT) observe qu'il n'existe aucune politique nationale dans le pays visant l'abolition effective du travail des enfants.
- 145. Collecte et diffusion des données.** En **Thaïlande**, le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) observe que l'étude qui fournit des informations statistiques sur le travail des enfants n'est pas réalisée d'une manière systématique. C'est pourquoi il suggère que le gouvernement systématise cette étude pour permettre l'élaboration d'une directive pour résoudre le problème.
- 146. Demande de coopération technique.** Pour faire face aux difficultés susvisées dans la réalisation du principe et droit, l'**Arménie**, le **Cambodge**, la **Colombie**, **Djibouti**, l'**Erythrée**, la **République islamique d'Iran**, la **Jamaïque**, la **Lettonie**, la **Lituanie**, la **Mongolie**, le **Myanmar**, l'**Ouzbékistan**, **Sao Tomé-et-Principe**, le **Suriname**, la **Thaïlande** et le **Venezuela** ont sollicité la coopération technique du BIT (pour de plus amples informations, se référer à la partie G du présent rapport).

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

- 147.** Le **Bahreïn**, le **Bangladesh** et l'**Inde** font état d'une situation inchangée. Toutefois, l'**Arabie Saoudite**, le **Canada**, l'**Estonie**, les **Etats-Unis**, la **Nouvelle-Zélande** et **Singapour** ont envoyé des mises à jour. Aux **Etats-Unis**, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) fait part de son profond désaccord avec le rapport mis à jour du gouvernement sur le principe et droit.

6. Commentaires formulés par les experts-conseillers sur l'abolition effective du travail des enfants

- 148.** Les experts conseillers observent la diversité continue du travail des enfants. Ce phénomène sévit dans les pays développés, dans les pays en transition ainsi que dans les pays en développement. Certains pays œuvrent activement à combattre ce fléau, souvent

avec l'aide du BIT/IPEC (Programme international pour l'abolition du travail des enfants). Toutefois, le travail des enfants continue à gagner du terrain dans beaucoup de pays, souvent en raison de l'acuité des problèmes économiques que rencontrent ces derniers, ainsi que les communautés et les familles dans le cadre de la mondialisation actuelle.

- 149.** Le travail des enfants a souvent lieu dans l'agriculture et dans l'économie informelle, domaines où les moyens du BIT restent limités. Il est cependant encourageant de constater que les gouvernements font état de réformes législatives contre le travail des enfants et qu'ils ratifient ou envisagent de ratifier la convention n° 182. Bien qu'il soit très important, le travail des enfants constitue un problème qui ne peut être réglé uniquement par le biais de normes nationales et internationales. Il a très souvent tendance à relever d'un domaine où la législation est inopérante ou inexistante.
- 150.** Mettre l'accent sur les catégories particulières de travail des enfants pourrait aider à mettre en évidence la synergie de ce principe avec les autres. Par exemple, refuser aux travailleurs domestiques et aux travailleurs agricoles le droit de s'organiser les confine dans des positions d'appauvrissement relatif, frayant ainsi le chemin au travail des enfants. Le fait qu'ils ne puissent pas se syndiquer leur ôte la possibilité de participer à la lutte contre le travail des enfants.
- 151.** Nous nous félicitons de l'approche de l'IPEC, qui combine l'identification et l'analyse du travail des enfants avec une action concrète pour combattre ce phénomène. A cet égard, ce programme a apporté de nouveaux partenaires ainsi que de nouvelles approches au BIT.
- 152.** Il est troublant de noter que, dans le tableau 2, relativement peu de gouvernements envisagent de nouvelles initiatives pour lutter contre le travail des enfants. On ne saurait trop souligner l'importance de concilier la fin de la scolarité obligatoire avec l'âge minimum d'accès à l'emploi.
- 153.** En cas de persistance du travail des enfants, il est nécessaire de soutenir ces derniers par le biais de l'éducation. Les gouvernements devraient assurer des allocations adéquates pour l'éducation et la formation dans le cadre des budgets nationaux, ainsi que dans les stratégies de réduction de la pauvreté. A cet égard, les partenaires sociaux devraient reconnaître et jouer leur rôle important de mobilisation. De même, ils ont besoin de travailler avec les organisations communautaires de base qui sont les plus efficaces dans la lutte contre le travail des enfants, tout en les soutenant financièrement et techniquement.

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

a) Rapports

- 154.** Quinze (15) Etats sur 22 ont envoyé un rapport sur le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (68 pour cent de taux de rapports reçus), ce qui représente une augmentation de 10 pour cent en comparaison avec les données de l'examen annuel 2003 sur le principe et droit. Deux rapports pour l'examen annuel 2003 ont été tardivement reçus de **Djibouti** et du **Japon**.
- 155.** Les **Comores, Djibouti, Kiribati, la République populaire démocratique lao** et le **Libéria** ont manqué à l'obligation de faire rapport au titre de l'examen annuel 2004.
- 156.** Depuis le début de l'exercice de l'examen annuel en 1999, les **Iles Salomon** et la **Somalie** n'ont jamais soumis de rapport au titre du principe et droit.

-
157. S'agissant des partenaires sociaux, des commentaires ont été reçus des organisations de travailleurs de **Djibouti** (l'Union djiboutienne du Travail – UDT), de l'**Estonie** (la Confédération des syndicats estoniens – CETU), des **Etats-Unis** (la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles – AFL-CIO), ainsi que du **Japon** (la Confédération japonaise des syndicats – JTUC-RENGO) et de la **Thaïlande** (la Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande – ECONTTHAI).
158. Aucune observation n'a été reçue des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs.

b) Rapports mentionnant des efforts

159. **Ratification. Antigua-et-Barbuda et Grenade** ont respectivement ratifié en mai 2003 la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958.
160. Le gouvernement de **Djibouti** indique que la procédure de ratification de la convention n° 111 a démarré comme corollaire de la ratification de la convention n° 100. Au **Japon** et en **Thaïlande**, les gouvernements ont manifesté leur intérêt pour l'examen de la conformité des lois nationales par rapport aux dispositions de la convention n° 111. La Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) souhaite que le «Projet de loi sur les droits de l'Homme» ouvre la voie à la ratification de la convention n° 111 par le **Japon**.
161. **Reconnaissance du principe et droit.** Dans tous les pays ayant soumis un rapport, le principe de la non-discrimination en matière d'emploi et de profession est reconnu et défini dans la Constitution, la législation et/ou les décisions judiciaires. Par exemple, à **Djibouti** et en **Malaisie**, la Constitution dispose que tous les citoyens sont égaux devant la loi, sans aucune distinction fondée sur la langue, l'origine sociale, la race, le sexe et la religion (art. 1 et 8, respectivement). L'article 14.1 de la Constitution du **Japon** interdit toute discrimination fondée sur la race, la croyance, le sexe, le statut social ou l'origine familiale, tout en réaffirmant que tous les gens sont égaux devant la loi et dans les rapports politiques, économiques et sociaux; alors qu'en **Ouganda** et au **Suriname** la Constitution interdit la discrimination sous toutes ses formes (art. 21.3 et 8.2, respectivement), tout en reconnaissant le principe «à travail égal, salaire égal» (art. 40.1 et 28). L'article 21 de la Constitution de l'**Ouganda** garantit l'égalité et la liberté à l'égard de la discrimination, alors que l'article 32 du même texte prévoit la discrimination positive en faveur de groupes marginalisés sur la base du sexe, de l'âge ou du handicap afin de lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de profession à leur égard.
162. S'agissant de la législation nationale, l'article 12 de la loi du travail de la **Chine** garantit la non-discrimination fondée sur le sexe, la race et la religion, et la loi fondamentale modifiée du **Qatar** stipule les droits fondamentaux des citoyens, qui incluent le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement. Des dispositions juridiques spécifiques visant à combattre la discrimination, y compris en matière de rémunération, existent à **Djibouti**, en **Estonie** (selon la Confédération des syndicats estoniens – CETU), au **Japon** et en **Malaisie**. Des amendements législatifs ont été promulgués au **Japon** en mai 1997 à travers la loi sur l'égalité de chances dans l'emploi, en vue d'assurer l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes et de promouvoir l'épanouissement dans les lieux de travail où les travailleuses ont la possibilité de choisir leur profession et de faire preuve de leurs capacités.
163. En **Estonie**, le projet de loi sur l'égalité des sexes n'a pu être adopté en raison du changement du Parlement en mai 2003. Cependant, les partis de l'opposition ont présenté un projet de loi semblable qui est passé en première lecture au Parlement en mai 2003. En **Ouganda**, un projet de politique sur l'égalité de chances a été formulé en vue de lutter

notamment contre la discrimination en matière d'emploi, avec la reconnaissance de l'emploi comme un droit fondamental de l'homme.

- 164.** La reconnaissance du principe et droit dans les décisions judiciaires est mentionnée par la **Chine**, le **Myanmar**, la **Namibie**, **Oman**, le **Qatar** et la **Thaïlande**. Toutefois, tel n'est pas le cas pour le **Koweït** et le **Suriname**.
- 165. Motifs de discrimination.** Les motifs de discrimination expressément couverts par la convention n° 111 sont mentionnées en **Chine**, au **Japon**, en **Malaisie**, à **Oman**, en **Ouganda**, au **Qatar**, à **Singapour** et en **Thaïlande**. Au **Myanmar**, il est fait également référence à des motifs additionnels de discrimination incluant notamment le droit aux loisirs, ainsi que le droit à l'amélioration progressive du niveau de vie. Au **Japon**, la législation nationale fait référence aux motifs de discrimination couverts par la convention n° 111, mais elle vise également des motifs additionnels tels que le statut social ou l'origine familiale.
- 166.** La plupart des efforts rapportés au titre du principe et droit dans le présent examen annuel font référence en particulier aux réformes juridiques, à la mise en œuvre et aux sanctions, à l'attention spéciale accordée à des catégories particulières de travailleurs, aux activités de promotion et de mobilisation, à la collecte et à la diffusion de données, aux réformes politiques globales et aux nouvelles initiatives et exemples de réussite.
- 167. Adoption de nouveaux instruments juridiques.** Dans sa tentative d'élaboration de nouveaux instruments juridiques en conformité avec la convention n° 111, le gouvernement de **Djibouti** a demandé un appui technique au BIT pour la révision de la législation et de la réglementation nationales. S'agissant de l'**Estonie**, le projet de loi sur l'égalité des sexes, mentionné plus haut, s'efforce de combattre la discrimination fondée sur le sexe. Le gouvernement de l'**Ouganda** rapporte que des projets de loi sont en cours d'élaboration en vue de réviser la législation nationale.
- 168. Mise en œuvre et sanctions.** S'agissant de la **Chine**, en cas de violation de la loi, des sanctions sont infligées (avertissements et amendes) et imposées aux entreprises, afin de garantir le respect du principe et droit. Le gouvernement de la **Thaïlande** garantit la non-discrimination à travers l'inspection des entreprises, auxquelles un questionnaire est adressé. En cas de violation du principe et droit au **Japon**, à **Oman**, au **Qatar** et au **Suriname**, les entreprises font l'objet d'un avertissement et des mesures spéciales sont à leur encontre. En **Namibie**, en cas de non-respect du principe et droit, le gouvernement saisit les tribunaux du travail. En **Ouganda**, la Commission des droits de l'Homme, qui fonctionne comme les tribunaux ordinaires, est chargée d'enquêter sur toute violation des droits de l'homme, y compris la discrimination en matière d'emploi et de profession et les questions liées à l'égalité de traitement en matière de rémunération.
- 169. Attention spéciale accordée à des catégories particulières de travailleurs.** En **Namibie**, une attention particulière est accordée aux travailleurs agricoles et aux travailleurs migrants, et le projet de loi sur les services de l'emploi contient d'autres mesures supplémentaires sur la protection d'autres catégories de travailleurs contre la discrimination. Au **Japon**, en **Malaisie** et en **Thaïlande**, les mesures concernant l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, y compris sur le plan de la rémunération, s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs. Toutefois, en **Chine**, au **Myanmar** et au **Qatar**, il n'y a aucune mesure établie en ce qui concerne la discrimination touchant les travailleurs des établissements de petite taille, alors qu'à **Oman** et en **Ouganda** les travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE) se trouvent respectivement exclus de l'attention particulière accordée en matière de discrimination dans l'emploi et la profession et en matière d'égalité de traitement sur le plan de la rémunération.

170. Activités de promotion et de mobilisation. Un certain nombre de gouvernements déclarent avoir assuré la promotion du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, à travers par des programmes de sensibilisation et de mobilisation. En effet, plusieurs activités de sensibilisation sur la discrimination fondée sur le sexe, y compris une étude et des ateliers de formation sur les femmes et l'économie, ont été organisées à **Djibouti** en 1999 et 2000, en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), dans le but de définir une stratégie nationale pour la promotion de la femme. Au **Japon**, le mois de juin est considéré comme le mois de «la campagne sur l'égalité de chances dans l'emploi entre hommes et femmes», au cours duquel des programmes spéciaux de sensibilisation sont développés. En outre, des activités de formation continuent à l'intention des chefs du personnel et des employeurs sur la question du recrutement sur la base de l'aptitude et de la capacité. Ces activités sont combinées avec la promotion de pratiques de recrutement équitables et contrôlées dans l'embauche. En **Malaisie**, le ministère des Ressources humaines organise des cours d'éducation au travail afin de renforcer la sensibilisation et l'engagement des employeurs dans le principe et droit. Pour atteindre les objectifs d'égalité de chances contenus dans sa Déclaration de politique générale (2000-2005), le gouvernement du **Suriname** fait remarquer que la formation professionnelle et les programmes d'éducation ouvrière ont été mis en œuvre dans le pays avec l'appui des partenaires sociaux. En **Thaïlande**, à la suite d'un séminaire organisé par le BIT sur la convention n° 111, le ministère du Travail a sollicité la coopération technique du BIT pour s'assurer de la conformité du dispositif juridique et des arrangements institutionnels en vigueur avec les dispositions de la convention. En **Ouganda**, la Commission sur l'égalité de chances (EOC) assure la promotion de l'équité et de l'égalité de chances, en ciblant les pauvres et les personnes marginalisées, y compris les travailleurs. Le gouvernement considère comme priorité la sensibilisation des partenaires sociaux et du public en général sur le principe et droit, par le biais des activités de sensibilisation, d'initiation juridique et de mobilisation.

171. Collecte et diffusion de données. Beaucoup de gouvernements assurent recueillir régulièrement des statistiques et des informations sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Toutefois, le gouvernement du **Japon** est le seul à mentionner faire observer la collecte, au cours des inspections du travail, de statistiques sur le nombre de violations et le nombre de cas communiqués au Procureur de la république en vertu des articles 3 et 4 de la loi sur les normes du travail. En **Ouganda**, l'appui technique du BIT est sollicité en vue de renforcer la collecte et l'analyse des données, ainsi que la formation des inspecteurs du travail.

172. Mise en œuvre de politiques. Le gouvernement de la **Chine** indique que le principe est réalisé par le biais de l'inspection et de l'élaboration d'une politique adéquate. A **Djibouti**, la politique nationale sur l'intégration de la femme dans le développement est définie dans la législation et mise en œuvre par le ministère de la Femme, du Bien-être et du Développement social. Le gouvernement du **Suriname** a adopté une Déclaration de politique générale (2000-2005) en vue de lutter contre la discrimination dans l'emploi, dès lors que l'emploi a été reconnu dans le pays comme un droit de l'homme fondamental. En **Thaïlande**, le ministère du Travail s'efforce de définir une politique nationale en adéquation avec les normes internationales du travail, avec un accent particulier mis sur le développement d'un mécanisme d'application qui soit viable. Concernant le **Qatar**, le gouvernement indique qu'une politique nationale d'égalité et de non-discrimination a été formulée, en prenant en considération les principes et droits pertinents dans la législation et la pratique. La Confédération des syndicats estoniens (CETU) observe qu'il existe en **Estonie** une politique nationale relative aux questions de discrimination et d'égalité, et que le pays a intégré en 2002 le Programme de l'Union européenne relatif à la stratégie dans le cadre communautaire sur l'égalité des sexes (2001-2005).

173. Initiatives nouvelles et exemples de réussite. Les gouvernements rapportent quelques changements qui peuvent être considérés comme des exemples de réussite. Par exemple, le

gouvernement du **Koweït** mentionne la publication du décret ministériel n° 142/2002, qui dispose que l'employeur doit virer la rémunération du travailleur sur le compte bancaire de celui-ci, sans aucune discrimination. En **Namibie**, le gouvernement se réfère à l'adoption en 2003 du salaire minimum dans le secteur agricole. Au **Suriname**, l'institution de la Commission de réglementation sur l'égalité des sexes ainsi que l'adoption d'une législation sur les salaires minima ont été considérées comme des mesures novatrices en rapport avec le principe et droit. Des «conseillers pour les travailleuses sur le lieu de travail» ont été nommés en **Thaïlande** pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes.

c) *Difficultés mentionnées*

- 174. Législation.** Les dispositions juridiques sont mentionnées par nombre de gouvernements comme étant l'une des difficultés majeures dans la réalisation du principe en **Chine**, à **Djibouti**, en **Estonie**, au **Japon**, en **Namibie**, en **Ouganda**, au **Suriname** et en **Thaïlande**. La plupart de ces pays sont en train de considérer ou de mettre en œuvre une révision législative du travail en harmonie avec les dispositions des conventions n^{os} 100 et 111. La coopération du BIT est sollicitée à cet égard.
- 175.** La Confédération des syndicats estoniens (CETU) estime que la principale difficulté concernant le principe en **Estonie** réside dans l'incapacité ou la réticence à établir des dispositions juridiques adéquates et des institutions spéciales pour lutter contre la discrimination dans le pays.
- 176.** La Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) observe qu'au **Japon** le «projet de loi sur les droits de l'homme» contient quelques points controversés nécessitant un amendement. La JTUC-RENGO est en train de faire campagne pour que la révision de la loi sur l'égalité de chances dans l'emploi (EEOL) incluent les considérations suivantes, ayant déjà fait l'objet de suggestion en 1997: i) la discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe doit être interdite; ii) la discrimination indirecte caractérisée dans des cas tels que les critères de sélection pour l'octroi d'allocations familiales et le système d'évolution à deux vitesses doivent être interdits; iii) les employeurs doivent être encouragés à adopter des méthodes d'action positive; iv) la discrimination dans l'emploi fondée sur la maternité doit être interdite; et v) une «commission pour l'égalité dans l'emploi» doit être mise en place en tant qu'institution indépendante et tripartite en mesure de reconnaître les discriminations et de rendre des décisions correctives.
- 177.** En réponse à ces observations, le gouvernement du **Japon** fait observer que le ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être a préparé un avant-projet et a ébauché le texte de la loi, conformément aux recommandations «concernant la préparation et la consolidation des lois et règlements visant à assurer l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi» sur la base des commentaires des employeurs et des travailleurs. Cette recommandation a été adoptée à l'unanimité, y compris par les travailleurs. En outre, le gouvernement déclare que le ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être a convoqué depuis novembre 2002 un panel sur les politiques d'égalité de chances dans l'emploi, composé d'experts travaillant sur des sujets tels que l'élimination de la partialité du traitement injuste en raison de la grossesse et de l'accouchement, les formes de la discrimination indirecte et les mesures d'action positive efficaces. A la suite de discussions ultérieures, le panel prévoit de déposer un rapport au printemps 2004.
- 178. Facteurs contextuels.** Plusieurs pays font état de manque de sensibilisation et/ou d'appui (**Chine**, **Estonie**, **Namibie**, **Ouganda** et **Thaïlande**), ainsi que d'informations et de données (**Ouganda**). En outre, les valeurs sociales et des traditions culturelles, les circonstances sociales et économiques (**Estonie**, **Namibie**, **Ouganda**, **Suriname** et **Thaïlande**), la situation politique (**Estonie**, **Namibie** et **Thaïlande**), les pratiques en

vigueur en matière d'emploi (**Chine, Estonie, Namibie et Thaïlande**), le manque de capacité des institutions gouvernementales responsables (**Estonie, Namibie, Ouganda et Thaïlande**), le manque de capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs (**Estonie, Namibie, Ouganda et Thaïlande**) et le manque de dialogue social sur les questions de discrimination et d'égalité (**Estonie, Namibie, Ouganda, Suriname et Thaïlande**) sont mentionnés comme des difficultés pour la réalisation du principe et droit. A **Djibouti**, l'Union djiboutienne du travail observe que la principale difficulté concernant la réalisation du principe de l'élimination du principe et droit réside dans la situation politique du pays. En **Estonie**, le gouvernement indique que, contrairement aux observations de la Confédération des syndicats estoniens (CETU), il n'y a pas de politique nationale concernant la discrimination, étant donné que le Parlement n'a pas encore adopté le projet de loi sur l'égalité des sexes. Toutefois, la base d'une politique nationale pourrait être constituée à partir des données recueillies par le Département des statistiques sur les salaires, la durée du travail, l'emploi des hommes et des femmes. Le gouvernement précise également qu'il n'y a aucun organisme national ou organe institutionnel responsable du principe et droit.

179. Demande de coopération technique. Pour faire face aux difficultés susvisées dans la réalisation du principe et droit, la **Namibie**, l'**Ouganda**, le **Qatar**, le **Suriname** et la **Thaïlande** ont sollicité la coopération technique du BIT (pour de plus amples informations, se référer à la partie G du présent rapport).

d) Rapports faisant état d'une situation inchangée

180. Les gouvernements du **Bahreïn**, de **Djibouti**, des **Etats-Unis** et de **Singapour** font état d'une situation inchangée. De nombreux autres gouvernements reproduisent en substance leur précédent rapport (**Chine, Japon, Malaisie, Myanmar et Qatar**). Toutefois, des rapports mis à jour ont été envoyés par l'**Estonie** et la **Namibie**. Aux **Etats-Unis**, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) fait part de son profond désaccord avec le rapport du gouvernement sur le principe et droit faisant état d'une situation inchangée.

8. Commentaires formulés par les experts-conseillers sur l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

181. Les changements mondiaux continus semblent avoir engendré une plus grande discrimination en matière d'emploi et de profession. Le motif le plus courant, dû à la grande proportion de la main-d'œuvre féminine, est la discrimination fondée sur le sexe. Il s'agit là d'un domaine qui continue d'exiger une attention soutenue. A cet égard, les experts-conseillers sont encouragés du fait qu'un grand nombre de pays font état d'efforts législatifs et pratiques pour vaincre la discrimination fondée sur le sexe.

182. Cependant, l'identification de cette forme de discrimination ne devrait pas occulter d'autres formes de discrimination aussi sérieuses et en constante augmentation. Celles-ci incluent les discriminations fondées sur l'origine nationale, la couleur, le handicap, le VIH/SIDA ainsi que d'autres formes de discrimination. Cela est d'autant plus troublant que ces discriminations sévissent à la fois dans les pays en développement et dans les pays développés qui ont peut-être déjà ratifié toutes les conventions fondamentales et où la législation et la pratique assurent généralement une protection des droits.

183. A cet égard, les travailleurs migrants sont particulièrement touchés. Ils se contentent des pires emplois et souffrent d'inégalités de salaire et d'autres termes et conditions de travail, d'ordinaire, parce qu'ils ne jouissent pas des droits fondamentaux de l'homme, y compris

le droit d'organisation et de négociation collective. Il est particulièrement troublant qu'une telle discrimination survienne à une époque où la libéralisation des échanges monétaires, ainsi que des biens matériels et services est encouragée, mais où la liberté de circulation des être humains continue à être restreinte, et parfois davantage qu'auparavant.

- 184.** En vue d'adopter une approche globale pour comprendre et vaincre la discrimination, les pays devraient reconnaître les différents motifs et formes de discrimination. A cet égard, il est essentiel de disposer d'un système de collecte de données cohérent; c'est seulement après avoir identifié les paramètres de la discrimination qu'on pourra les traiter d'une manière efficace. Il est encourageant que certains pays indiquent qu'ils sont en train de prendre de telles mesures.
- 185.** Il y a un manque de connaissance de l'ampleur des populations souffrant de discriminations de types racial, ethnique, religieux ou d'une autre nature telle que la discrimination vis-à-vis des handicapés, des porteurs du VIH/SIDA, des travailleurs migrants ou âgés. Nous prions instamment les gouvernements de quantifier l'ampleur de la discrimination, afin de d'élaborer des politiques appropriées et de mesurer leur impact. Les partenaires sociaux devraient être pleinement associés à l'élaboration des données et à la définition des politiques.
- 186.** Il est encourageant que le **Japon** et l'**Ouganda**, qui avaient manqué, l'année dernière, à leur obligation de faire rapport, l'aient fait cette fois-ci. Toutefois, il est troublant d'observer le grand nombre de pays qui font état d'une situation inchangée ou qui se contentent de reproduire leur précédent rapport.
- 187.** Nous nous réjouissons de noter que le rapport global en la matière «L'heure de l'égalité au travail» prend en compte les questions soulevées plus haut et qu'il a bénéficié d'une importante couverture médiatique, ouvrant ainsi le débat dans ce domaine dans nombre de pays. Le Conseil d'administration du BIT a adopté un plan d'action en novembre 2003 et nous voulons croire que les fonds seront réunis pour assurer sa mise en œuvre.

E. Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

1. Participation générale

- 188.** Les rapports reçus dans le cadre du présent examen annuel révèlent un nombre décroissant de réponses des partenaires sociaux, comparé aux données de l'année dernière. Même si de nombreux gouvernements ont consulté les partenaires sociaux, très peu d'organisations d'employeurs et de travailleurs ont envoyé des observations sur les rapports. De plus, aucun commentaire n'a été reçu de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), alors qu'on note une baisse notable des réponses des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs, réduites cette année à une seule observation de la part de la Confédération mondiale du Travail (CMT).

Tableau 3. Observations des organisations nationales ou internationales d'employeurs et de travailleurs (pourcentage des rapports de gouvernements)

Principe	2000 (premier cycle)		2001 (deuxième cycle)		2002 (troisième cycle)		2003 (quatrième cycle)		2004 (cinquième cycle)	
	Commen- taires en fonction des rapports dus	Commen- taires en fonction des rapports reçus	Commen- taires en fonction des rapports dus	Commen- taires en fonction des rapports reçus	Commen- taires en fonction des rapports dus	Commen- taires en fonction des rapports reçus	Commen- taires en fonction des rapports dus	Commen- taires en fonction des rapports reçus	Commen- taires en fonction des rapports dus	Commen- taires en fonction des rapports reçus

Liberté syndicale et négociation collective	46	69	60	85	34	48	88	106	* 22	30
Travail forcé	2	5	39	74	4	7	25	41	14	20
Travail des enfants	3	6	25	36	15	28	13	23	13	23
Discrimination	7	13	32	43	8	13	29	43	18	23
Total	14	24	37	55	17	30	33	51	16	25

* Le taux de réponses excède les 100 pour cent compte tenu du fait que dans certains cas (notamment l'Inde) des commentaires ont été envoyés par plusieurs organisations d'employeurs et de travailleurs.

2. Organisations d'employeurs

189. Organisations nationales d'employeurs. La majorité des gouvernements indiquent avoir envoyé un exemplaire de leur(s) rapport(s) aux organisations nationales d'employeurs, conformément à l'article 23(2) de la Constitution de l'OIT. Ils ajoutent qu'ils ont tenu des consultations avec lesdites organisations au cours de la phase préparatoire, de même qu'ils leur ont fourni un exemplaire de rapport(s) pour information et commentaires.

190. Quatre organisations d'employeurs ont formulé des observations sur le principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective ainsi que sur le principe de l'abolition effective du travail des enfants. En **Nouvelle-Zélande**, Business New Zealand (BNZ) a fait des commentaires sur le premier principe, alors qu'en **Azerbaïdjan**, en **Thaïlande** et à **Trinité-et-Tobago** des commentaires ont été respectivement formulés sur le second par la Confédération des entrepreneurs d'Azerbaïdjan (AEC), la Confédération des employeurs du commerce et l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI) et l'Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago (ECATT).

191. La réception des rapports gouvernementaux a permis à certaines organisations d'employeurs d'exprimer une opinion divergente en **Nouvelle-Zélande** et à **Trinité-et-Tobago**. Dans le cas de la **Thaïlande**, les employeurs ont manifesté leur soutien à l'opinion exprimée par le gouvernement. Une seule réponse aux observations des employeurs a été reçue du gouvernement de **Trinité-et-Tobago**. Les commentaires des organisations d'employeurs constituent l'unique source d'informations reçue de l'**Azerbaïdjan**.

192. La plupart des Etats indiquent que les organisations d'employeurs n'ont pas formulé de commentaires sur les rapports gouvernementaux qui leur ont été envoyés.

3. Organisations de travailleurs

193. Organisations internationales de travailleurs. Dans le cadre de l'examen 2004, une seule organisation internationale de travailleurs a formulé des commentaires sur le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective: la Confédération mondiale du travail (CMT) concernant le **Maroc**. Une observation reçue tardivement pour l'examen annuel 2003 sur le même principe et droit – formulée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) au sujet d'**El Salvador** – a été traitée dans le cadre du présent examen annuel. Les gouvernements concernés ont répondu auxdites observations. S'agissant des autres principes et droits, aucune observation n'a été reçue d'une organisation internationale de travailleurs.

194. Organisations nationales de travailleurs. La plupart des gouvernements indiquent qu'un exemplaire de leur(s) rapport(s) a été envoyé aux organisations nationales de travailleurs, conformément à l'article 23 (2) de la Constitution de l'OIT. Ils ajoutent qu'ils ont consulté lesdites organisations au cours de la phase préparatoire, de même qu'ils leur ont envoyé un exemplaire de rapport(s) pour information et commentaires.

195. Huit organisations de travailleurs ont formulé des observations dans le cadre de l'examen annuel 2004. Concernant le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, des commentaires ont été reçus de: i) la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) pour le **Brésil**; ii) la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) pour la **République de Corée**, laquelle avait également envoyé une observation reçue tardivement pour l'examen annuel 2003; iii) la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) pour les **Etats-Unis**; iv) le Conseil néo-zélandais des syndicats pour la **Nouvelle-Zélande**; ainsi que v) le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL). Pour le principe de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, des commentaires ont été reçus de: i) la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) pour la **République de Corée**; ii) la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) pour les **Etats-Unis**; ainsi que iii) la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) pour le **Japon**. Concernant le principe de l'abolition effective du travail des enfants, des commentaires ont seulement été reçus de: i) l'Union djiboutienne du travail (UDT) pour **Djibouti**; ii) la Confédération des syndicats estoniens (CETU) pour l'**Estonie**; iii) la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) pour les **Etats-Unis**; ainsi que iv) le Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) pour la **Thaïlande**. S'agissant du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, des commentaires ont été reçus de: i) l'Union djiboutienne du travail (UDT) pour **Djibouti**; ii) la Confédération des syndicats estoniens (CETU) pour l'**Estonie**; iii) la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) pour les **Etats-Unis**; ainsi que iv) la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) pour le **Japon**. Des observations au titre de l'examen annuel 2003 ont été reçues tardivement de la Fédération des syndicats coréens (FKTU) et la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) pour la **République de Corée**.

196. La plupart des Etats indiquent que les organisations de travailleurs n'ont pas formulé de commentaires sur les rapports gouvernementaux qui leur ont été envoyés. Toutefois, la réception desdits rapports a permis à certaines organisations de travailleurs d'exprimer une opinion divergente au sujet du **Brésil**, de la **République de Corée**, de l'**Estonie**, des **Etats-Unis**, du **Japon**, de la **Nouvelle-Zélande** et de la **Thaïlande**. Des réponses gouvernementales auxdites observations ont été reçues du **Brésil**, de la **République de Corée**, de l'**Estonie** et du **Japon**. Les commentaires des organisations de travailleurs constituent l'unique source d'informations reçues de **Djibouti**.

4. Participation à l'élaboration des rapports

197. Consultations. S'agissant du principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, soixante-sept (67) pour cent des gouvernements ayant présenté un rapport (**Arménie, Chine, République de Corée, El Salvador, Emirats arabes unis, Etats-Unis, République islamique d'Iran, Jordanie, Koweït, Liban, Maroc, Mexique, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Ouzbékistan, Qatar et Thaïlande**) indiquent que les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs ont fait l'objet d'une consultation.

198. Soixante-dix pour cent (70%) des pays ayant soumis un rapport (**Arabie saoudite, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, El Salvador, Emirats arabes unis, Etats-Unis,**

-
- République islamique d’Iran, Jordanie, Koweït, Maroc, Mexique, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Qatar, Singapour et Thaïlande**) affirment en avoir envoyé un exemplaire aux organisations d’employeurs et de travailleurs. Plus de la moitié d’entre eux (**Arménie, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, République islamique d’Iran, Jordanie, Koweït, Mexique, Nouvelle-Zélande et Thaïlande**) déclarent avoir reçu des commentaires de la part des partenaires sociaux. Toutefois, le gouvernement du **Népal** a envoyé un rapport incomplet ne faisant pas état de l’implication des organisations d’employeurs et de travailleurs dans le cadre de l’élaboration dudit document.
- 199.** S’agissant du principe de l’élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, soixante-treize (73) pour cent des pays ayant présenté un rapport (**Arménie, Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Lettonie, Myanmar, Népal, Oman, Philippines et Qatar**) déclarent avoir tenu des consultations avec les organisations d’employeurs et/ou de travailleurs.
- 200.** Quatre-vingt sept (87) pour cent des ces pays (**Arménie, Canada, Chine, République de Corée, Etats-Unis, Japon, Lettonie, Myanmar, Népal, Oman, Philippines, Qatar et Singapour**) affirment en avoir envoyé un exemplaire aux organisations d’employeurs et de travailleurs. Moins de la moitié d’entre eux (**Arménie, Chine, Etats-Unis, Lettonie, Myanmar et Népal**) déclarent avoir reçu des commentaires de la part de ces dernières. Toutefois, la **Lettonie** mentionne qu’aucun commentaire n’a été reçu de la part des partenaires sociaux, alors que **Madagascar, la Malaisie et Sao Tomé-et-Principe** n’indiquent pas si les organisations d’employeurs ou de travailleurs ont été impliquées dans le processus d’élaboration des rapports.
- 201.** Concernant le principe de l’abolition effective du travail des enfants, cinquante-cinq (55) pour cent des pays ayant présenté un rapport (**Arménie, Cambodge, Colombie, Etats-Unis, Ethiopie, République islamique d’Iran, Lettonie, Mexique, Mongolie, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Qatar, Sao Tomé-et-Principe, Suriname, République tchèque et Thaïlande**) déclarent avoir consulté les organisations d’employeurs et/ou de travailleurs.
- 202.** Quatre-vingt sept (87) pour cent des pays ayant soumis un rapport (**Cambodge, Colombie, Etats-Unis, République islamique d’Iran, Israël, Lettonie, Lituanie, Mexique, Mongolie, Myanmar, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Qatar, Sao Tomé-et-Principe, Suriname et Thaïlande**) affirment en avoir envoyé un exemplaire aux organisations d’employeurs et de travailleurs. Moins de la moitié d’entre eux (**Arménie, Cambodge, Etats-Unis, Lettonie, Mexique, Mongolie et Thaïlande**) déclarent avoir reçu des commentaires de la part de ces dernières. Toutefois, la **Lettonie** mentionne n’avoir reçu aucun commentaire de la part des organisations d’employeurs ou de travailleurs. Le **Tchad** et le **Venezuela** ne font pas état de l’implication des partenaires sociaux dans le processus d’élaboration des rapports.
- 203.** S’agissant du principe de l’élimination de la discrimination en matière d’emploi et de profession, soixante (60) pour cent des pays ayant présenté un rapport (**Djibouti, Etats-Unis, Koweït, Malaisie, Myanmar, Oman, Ouganda, Singapour et Suriname**) déclarent avoir consulté les organisations d’employeurs et/ou de travailleurs.
- 204.** Soixante-treize (73) pour cent des pays ayant soumis un rapport (**Djibouti, Etats-Unis, Japon, Koweït, Myanmar, Malaisie, Oman, Ouganda, Singapour, Suriname et Thaïlande**) affirment en avoir envoyé un exemplaire aux organisations d’employeurs et de travailleurs. Moins du quart d’entre eux (**Chine, Etats-Unis et Koweït**) déclare avoir reçu des observations de la part des partenaires sociaux. Toutefois, la **Namibie** ne fait pas état de l’implication des partenaires sociaux dans le processus d’élaboration des rapports.

5. Participation aux activités

- 205. Développement et mise en œuvre des mesures, stratégies, programmes et/ou plans d'action gouvernementaux.** Selon la **Chine**, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, le bureau chargé des affaires juridiques du Conseil d'Etat, la Commission d'Etat chargée des affaires économiques et commerciales, le ministère de la Sécurité publique, l'Administration d'Etat chargée des affaires industrielles et économiques, le ministère de l'Education nationale, la Fédération chinoise des syndicats, la Fédération chinoise de la jeunesse et la Fédération chinoise des femmes sont responsables de l'identification, de l'émancipation et/ou de la réinsertion des personnes assujetties au travail forcé.
- 206.** En **Lettonie**, le principal objectif du Conseil national de la coopération tripartite est d'assurer un développement social et économique coordonné en encourageant la coopération, au plan national, entre les organisations gouvernementales d'employeurs et de travailleurs. En outre, cette institution permet d'accroître la coresponsabilité des partenaires sociaux à l'égard des résolutions adoptées, ainsi que de leur mise en œuvre.
- 207.** Au **Népal**, le gouvernement indique que tous les partenaires concernés, y compris les employeurs et les travailleurs, peuvent être impliqués dans l'élaboration et l'adoption de mesures gouvernementales. Par ailleurs, trois programmes d'action ont été mis en œuvre depuis juin 2003 par trois syndicats nationaux dans les districts de Kamaiya et leurs environs en vue de syndiquer les travailleurs agricoles, ce qui devrait contribuer d'une manière significative à l'élimination des pratiques du travail forcé et du travail des enfants dans le cadre du programme assorti de délai.
- 208.** Le **Qatar** déclare également que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont impliquées dans l'élaboration et la mise en œuvre des mesures gouvernementales dans le domaine de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire. **Trinité-et-Tobago** rapporte l'implication des partenaires sociaux dans les activités préliminaires à la mise en œuvre d'un programme d'action pilote en vue de la réinsertion des enfants travailleurs engagés dans les activités de ramassage d'ordures dans les déchetteries.
- 209.** S'agissant de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, le **Bahreïn**, la **Chine** et la **Thaïlande** mentionnent l'implication des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le développement et la mise en œuvre de mesures gouvernementales pertinentes. Il en est de même pour la **Malaisie** qui rapporte que les politiques nationales de travail concernant le principe et droit sont décidées après consultations des partenaires sociaux, ainsi que pour le **Suriname** qui déclare qu'au sein du Conseil consultatif du travail les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont la possibilité de faire des suggestions qui peuvent être appliquées dans le cadre de la politique gouvernementale en matière de discrimination.
- 210.** Plusieurs pays ne font aucune mention de l'implication des organisations d'employeurs et/ou de travailleurs dans les mesures gouvernementales en matière de: i) élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (**Sao Tomé-et-Principe**); ii) abolition effective du travail des enfants (**Arabie saoudite, Arménie, Cambodge, Erythrée, République islamique d'Iran, Lettonie, Mexique, Myanmar, Oman, Ouzbékistan, Qatar, Sao Tomé-et-Principe, Singapour, Suriname, Tchad, Thaïlande, et Venezuela**); ou iii) discrimination en matière d'emploi et de profession (**Ouganda**). Toutefois, la **Malaisie** rapporte que les organisations d'employeurs et de travailleurs ne sont impliquées dans aucune des mesures prises en rapport avec l'élimination du travail forcé ou obligatoire, alors que le **Myanmar** indique que les organisations d'employeurs et de travailleurs n'ont pas été impliquées dans l'élaboration et la mise en œuvre des mesures gouvernementales dans le domaine de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

211. Promulgation, révision et/ou mise en œuvre de lois. L'Arménie, l'Australie, la République de Corée, la République tchèque, Djibouti, le Japon, la Lettonie, la Lituanie, Madagascar, Maurice, la Mongolie, la Namibie et Oman rapportent que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé à la formulation, la révision et/ou la mise en application de lois en relation avec les principes et droits de la Déclaration.

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

212. Plusieurs gouvernements font occasionnellement référence à la coopération aux niveaux local, bilatéral, régional et/ou international sur divers aspects en vue de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits de la Déclaration.

213. Coopération avec les organisations non gouvernementales (ONG). Le gouvernement de la **Mongolie** bénéficie actuellement du soutien de Save the Children – Royaume Uni qui lui fournit des ressources techniques et financières. Le gouvernement du **Myanmar** combat la discrimination et toutes les formes de travail forcé obligatoire avec l'assistance de différentes ONG. Le gouvernement du **Népal** est en train de mettre en œuvre, en coopération avec Action Aid, Save the Children – Etats-Unis, ainsi que d'autres ONG nationales et internationales, un programme multisectoriel intégré qui inclut la promotion de la Déclaration sur les principes et droits, de même qu'un plan national d'action contre la traite des femmes et des enfants à des fins d'exploitation sexuelle et par le travail. En **Thaïlande**, des programmes nationaux et régionaux contre la traite des femmes et des enfants et la discrimination en matière d'emploi et de profession sont réalisés en coopération avec un certain nombre d'institutions et de fondations (tels que le Conseil national des femmes de Thaïlande, le Centre pour la protection des droits de l'enfant, l'Organisation Empower, la Fondation Friedrich Ebert, la Fondation pour une vie meilleure des enfants, la Fondation pour le développement de l'enfant, la Fondation des enfants, la Fondation des amis de la femme, la Fondation des femmes et la Fondation Praweena Hongsakul pour les femmes et les enfants). Le gouvernement de l'**Ouganda** coopère avec le projet ILO/SLAREA (Renforcement de l'administration du travail et des relations professionnelles en Afrique de l'Est) et les organisations de la société civile dans la plupart des activités de sensibilisation, de mobilisation et de renforcement des capacités en matière de liberté d'association et de négociation collective, et de lutte contre la discrimination en matière d'emploi et de profession.

214. Coopération bilatérale. Le gouvernement de la **Lituanie** indique qu'il coopère avec les institutions de différents pays dans le cadre des projets «Echange d'emploi – Lituanie» et «Formation et conseil – Lituanie». Par ailleurs, le **Népal** mentionne le soutien de plusieurs donateurs bilatéraux, tels que l'**Allemagne** (GTZ), le **Danemark** (DANIDA), la **Norvège** (NORAD) et le **Royaume Uni** (DFID), dans le cadre de la promotion des principes et droits de la Déclaration. Dans le même ordre d'idée, les gouvernements de l'**Australie**, du **Canada** et des **Etats-Unis** indiquent leur soutien à divers pays en vue de la promotion et de la réalisation desdits principes et droits.

215. Coopération régionale. Dans le cadre du suivi de la Déclaration, l'**Arabie saoudite**, le **Bésil** et **Oman** mettent l'accent sur leur coopération avec des organisations régionales, telles que l'Organisation des Etats américains (OEA), l'Organisation arabe du travail (ALO), la Fédération internationale des syndicats arabes, la Banque asiatique de développement et le Conseil de coopération des pays du Golfe (CCG), respectivement. La coopération entre l'**Estonie** et l'Union européenne a été mentionnée par la Confédération des syndicats estoniens (CETU).

216. Coopération internationale. Presque tous les gouvernements coopèrent directement ou indirectement avec le BIT dans le cadre du suivi de la Déclaration. La coopération avec le Programme de la Déclaration de l'OIT et/ou BIT/IPEC a été mentionnée dans plusieurs d'activités, y compris les programmes assortis de délais. En outre, plusieurs pays, tels que la **Chine, Djibouti, l'Erythrée, la République islamique d'Iran, la Lituanie, le Myanmar, le Népal, Oman, le Qatar, le Suriname** et la **Thaïlande**, font référence à leur coopération avec l'ONU, le PNUD, l'UNICEF, l'UNESCO, la FAO, l'OIM, le PAM et la Banque mondiale dans le cadre de la promotion et la réalisation des principes et droits de la Déclaration.

G. Coopération technique

1. Généralités

217. Suite à la discussion du premier rapport global sur le sujet de la discrimination «*L'heure de l'égalité au travail*», le Bureau a proposé un plan d'action au Conseil d'administration lors de sa session de novembre 2003. Ce plan – qui brosse les activités possibles, pilotées par le Programme de la Déclaration en vue de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession – a été approuvé par le Conseil d'administration⁵.

218. Les précédents plans d'action (sur la liberté d'association et la négociation collective en 2000, le travail forcé ou obligatoire en 2001 et le travail des enfants en 2003) ont été, dans une large mesure, mis en œuvre; [le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) traitant de la composante travail des enfants]. Le Bureau exposera les progrès réalisés en matière de liberté d'association et de négociation collective dans le cadre du prochain rapport global en la matière que le Directeur général soumettra à la Conférence internationale du Travail de 2004.

2. Assistance internationale aux pays soumis à l'obligation de faire rapport

219. Les projets concernant la liberté d'association et la négociation collective, aussi bien que le Programme d'action spécial de la Déclaration pour combattre le travail forcé (SAP-FL), ont bénéficié de davantage de soutien de la part des donateurs. Deux appels d'offre concernant des projets de grande envergure, lancés par le Département du travail des **Etats-Unis** (USDOL), ont été attribués au Bureau. L'un vise à renforcer le dialogue social, la conciliation et la médiation, la négociation collective, l'inspection du travail, ainsi que la connaissance de la nouvelle législation du travail au **Maroc**, et sera associé à un projet déjà en cours dans le pays. L'autre étend la couverture géographique d'un projet financé par l'USDOL dans des pays du sud de l'Afrique et vise les mêmes objectifs susvisés.

220. Des fonds de la France ont été attribués au **Brésil** pour la promotion du principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, ainsi qu'à plusieurs pays africains qui ont ratifié les principes fondamentaux de l'OIT (**Bénin, Burkina Faso, Madagascar, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal** et **Togo**). De même, dans le cadre de l'accord de partenariat **Pays-Bas/BIT**, un nouvel appui a été consacré aux activités du Programme de la Déclaration concernant le travail forcé en **Inde**; un pays a déjà ratifié les conventions pertinentes. Des fonds de l'**Allemagne** ont permis de lancer un projet de soutien aux organisations de travailleurs du **Bélarus**, pays qui a déjà ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT.

⁵ Voir document GB.288/TC/4 et le rapport de la commission de coopération technique dans le document GB. 288/14.

221. Le Programme BIT/IPEC est actif au **Bangladesh, Cambodge, Colombie, Estonie, Ethiopie, Ghana, Haïti, Inde, Jamaïque, République démocratique populaire lao, Liban, Mexique, Mongolie, Pakistan, Paraguay, Thaïlande** et **Venezuela**, pays qui relèvent de l'examen annuel de la Déclaration.

222. Le Programme d'action spéciale de la Déclaration pour combattre le travail forcé (SAP-FL) a attiré le soutien des donateurs de l'**Allemagne**, de l'**Irlande**, des **Pays-Bas** et du **Royaume-Uni** au cours de l'année 2003, notamment dans le domaine de la traite donnant lieu à du travail forcé, y compris dans ses formes traditionnelles, telles que la servitude pour dettes en Asie du Sud. La collecte de fonds a commencé à cibler d'autres donateurs, et un document général a été préparé à cet effet⁶. Le Bureau est actuellement en train de mettre en œuvre des activités de lutte contre le travail forcé ou obligatoire en Afrique de l'Ouest, en Amérique latine, en Amérique du Nord, en Asie du Sud et en Europe.

3. Besoins ou demandes de coopération technique

223. Le nombre de demandes en matière de coopération technique est encore important et en augmentation. Le tableau 4 indique les gouvernements qui ont exprimé des besoins en matière de coopération technique concernant la Déclaration sur les principes et droits. Des pays comme la **Jordanie**, le **Maroc** et l'**Ouganda** bénéficient déjà d'un soutien direct de la part du Programme de la Déclaration.

224. La plupart des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs ayant envoyé des observations ont exprimé des besoins en coopération technique en vue de renforcer leur capacité pour garantir le respect, la promotion et l'application des principes et droits de la Déclaration dans leur pays.

Tableau 4. Besoins ou demandes de coopération technique formulés par les gouvernements par catégorie de principe et droit

Type de coopération technique*	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
<i>Evaluation en collaboration avec le BIT des difficultés constatées et de leur incidence sur la mise en œuvre du principe et droit</i>	Chine, Jordanie, Maroc, Maurice, Ouganda, Qatar	Arménie, Lettonie, Myanmar, Népal		Chine, Ouganda, Qatar, Suriname, Thaïlande
<i>Œuvre de sensibilisation; initiation juridique; et mobilisation</i>	République islamique d'Iran, Jordanie, Maroc, Ouganda	Arménie, Chine, Madagascar, Mongolie, Népal, Philippines	Arménie, Cambodge, Colombie, Erythrée, Ethiopie, Lettonie, Mongolie, Ouzbékistan, Suriname, Thaïlande	Ouganda, Thaïlande
<i>Renforcement des capacités, par exemple inspection et administration du travail</i>	El Salvador, Emirats arabes unis, République islamique d'Iran, Jordanie, Maurice, Maroc, Ouganda	Arménie, Chine, Mongolie, Népal	Arménie, Cambodge, Colombie, Erythrée, Ethiopie, Lettonie, Lituanie, Mongolie, Myanmar, Sao Tomé-et-Principe, Suriname, Thaïlande	Ouganda, Thaïlande
<i>Création ou renforcement d'un mécanisme</i>				Ouganda, Thaïlande

⁶ BIT: *Time for Action*, le Programme d'action spécial pour la lutte contre le travail forcé (Genève, Programme Déclaration, 2003).

Type de coopération technique*	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
<i>institutionnel spécial</i>				
<i>Coopération transfrontalière</i>		Arménie, Mongolie, Népal	Arménie, Cambodge, Erythrée, Ethiopie, Lettonie, Lituanie, Mongolie, Ouzbékistan, Thaïlande	
<i>Collecte et analyse de données</i>	El Salvador, Jordanie, Maroc, Maurice, Ouganda, Qatar	Arménie, Lettonie, Madagascar, Mongolie, Népal	Arménie, Cambodge, Colombie, Erythrée, Ethiopie, Lettonie, Lituanie, Mongolie, Ouzbékistan, Sao Tomé-et-Principe, Suriname, Thaïlande	Namibie, Ouganda, Thaïlande
<i>Création d'emplois, amélioration des compétences professionnelles et génération de revenus</i>		Arménie, Mongolie, Népal	Arménie, Cambodge, Erythrée, Ethiopie, République islamique d'Iran, Lettonie, Mongolie, Sao Tomé-et-Principe	
<i>Coordination interinstitutionnelle</i>		Arménie, Népal	Arménie, Cambodge, Erythrée, Ethiopie, Lettonie, Mongolie, Thaïlande	Ouganda, Thaïlande
<i>Réforme des instruments juridiques</i>	Bésil (autonomie réelle des partenaires sociaux), Chine, Emirats arabes unis, Jordanie, Maroc, Maurice, Ouganda	Arménie, Mongolie, Népal	Arménie, Cambodge, Colombie, Ethiopie, Lettonie, Lituanie, Mongolie, Sao Tomé-et-Principe, Thaïlande	Ouganda, Thaïlande
<i>Conseils en matière de politiques</i>		Arménie, Mongolie, Népal	Arménie, Cambodge, Erythrée, Ethiopie, République islamique d'Iran, Lettonie, Lituanie, Mongolie	
<i>Echanges d'expériences entre pays et régions</i>	El Salvador, Emirats arabes unis, République islamique d'Iran, Jordanie, Maroc, Maurice, Ouganda,	Arménie, Lettonie, Madagascar, Mongolie, Myanmar, Népal, Philippines	Arménie, Cambodge, Colombie, Erythrée, Ethiopie, République islamique d'Iran, Lettonie, Lituanie, Mongolie, Ouzbékistan, Thaïlande	Chine, Namibie, Ouganda, Thaïlande
<i>Systèmes de protection sociale</i>		Arménie, Népal	Arménie, Cambodge, Colombie, Erythrée, Ethiopie, République islamique d'Iran, Lettonie, Mongolie, Myanmar, Ouzbékistan, Thaïlande	
<i>Politique de développement rural</i>		Arménie, Mongolie, Népal		
<i>Développement de politiques de marché du travail qui favorisent l'égalité des chances</i>				Ouganda, Suriname, Thaïlande
<i>Développement de politiques concernant l'égalité en matière de rémunération</i>				Ouganda, Suriname, Thaïlande

Type de coopération technique*	Liberté d'association/négociation collective	Travail forcé ou obligatoire	Abolition effective du travail des enfants	Elimination de la discrimination
<i>Programme assorti de délai pour l'élimination des pires formes de travail des enfants</i>			Arménie, Cambodge, Colombie, Erythrée, Ethiopie, Lettonie, Lituanie, Mongolie, Suriname, Thaïlande	
<i>Renforcement du dialogue social tripartite</i>	Chine, Emirats arabes unis, Jordanie, Liban, Maroc, Maurice, Ouganda, Qatar			
<i>Renforcement de la capacité des organisations d'employeurs et travailleurs</i>	Emirats arabes unis, Jordanie, Liban, Maroc, Maurice, Ouganda	Arménie, Mongolie, Népal	Arménie, Cambodge, Colombie, Erythrée, Ethiopie, République islamique d'Iran, Lettonie, Mongolie, Thaïlande	Namibie, Ouganda, Thaïlande

*Les demandes spécifiques apparaissent entre parenthèses après le nom du pays.

H. Effet donné aux précédentes recommandations

1. Rapports et dialogue

225. Dans l'Introduction de l'année 2003, les experts-conseillers ont formulé une série de recommandations⁷ qui ont été formellement adoptées par le Conseil d'administration en mars 2003. En particulier, le Conseil d'administration a prié instamment les quarante et un pays qui n'avaient pas fourni de rapport à le faire prochainement, tout en suggérant d'entrer en contact direct avec les dix Etats Membres qui n'avaient jamais soumis de rapport en vertu du suivi de la Déclaration. En outre, le Conseil d'administration a invité les organisations d'employeurs et de travailleurs à renforcer leur collaboration avec le Programme de la Déclaration, notamment en formulant leurs propres commentaires et en encourageant les organisations nationales à faire de même. En dernier lieu, il a lancé un appel à la communauté des donateurs pour qu'ils apportent un aide extrabudgétaire substantielle et durable aux fins de la coopération technique du BIT, de manière à répondre à la forte demande émanant des gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs des pays n'ayant pas ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT.

226. En 2002-03, le Bureau a mené diverses activités de sensibilisation, de mobilisation et d'assistance technique, qui ont abouti à la formulation et la communication des premiers rapports de la **Mongolie**, de **l'Ouzbékistan** et de **Sao Tomé-et-Principe**. En outre, un atelier national tripartite sur les procédures constitutionnelles relatives aux normes internationales du travail et à la Déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail a été organisé avec le BIT/TURIN en août 2003 à Ohrid, **Ex-République yougoslave de Macédoine**, afin de permettre à ce pays de remplir ses obligations de rapport. Aucun rapport n'est désormais dû au titre de l'examen annuel de la Déclaration, compte tenu de la ratification, en juillet 2003 par le pays, de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; ce qui complète ainsi la ratification de l'ensemble des huit conventions fondamentales de l'OIT. Il est prévu de d'organiser le même type de séminaire au niveau sous-régional en janvier 2004 à Bichkek, **Kirghizstan**, avec une participation tripartite de **l'Ouzbékistan**, du **Tadjikistan**, ainsi que du pays

⁷ Voir document GB.286/4 (mars 2003), paragr. 28-33.

d'accueil, dont la soumission du premier rapport au titre du suivi de la Déclaration est attendue.

- 227.** En outre, un séminaire de formation syndicale sur les normes internationales du travail et la Déclaration a été organisé en mai 2003 au Centre du BIT/TURIN, comme moyen de formation et de sensibilisation de participants originaires de l'**Afrique du Sud**, de l'**Ethiopie**, du **Ghana**, du **Lesotho**, de **Maurice**, de la **Namibie**, du **Nigéria**, de la **République-Unie de Tanzanie**, de la **Zambie** et du **Zimbabwe** au rôle des travailleurs dans le cadre du suivi de la Déclaration.
- 228.** En mars 2003, le BIT a aussi participé au Forum africain de National Academies sur le contrôle des normes internationales du travail; projet parrainé par le Département du travail des Etats-Unis (USDOL), avec comme objectif majeur la conformité aux normes du travail, ainsi que leur supervision, leur mise en œuvre et leur promotion. Cette rencontre tripartite «plus» s'est tenue à Pretoria, en **Afrique du Sud**, et a réuni des participants, y compris des universitaires, originaires d'**Afrique du Sud**, du **Botswana**, du **Kenya**, de **Maurice**, de la **Namibie** et du **Swaziland**, ainsi que des représentants de la CISL-AFRO et de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Quelques organisations non gouvernementales des **Etats-Unis** (telles que la Fair Labor Association et le Solidarity Center), le Département du travail des **Etats-Unis** (USDOL) et la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), qui sont membres du Comité de supervision des normes du travail, étaient également représentés. Ce forum a mis l'accent sur le rôle des principes et droits fondamentaux au travail dans le renforcement de la démocratie, du dialogue social et du développement. S'agissant du rôle de l'Afrique dans le processus de mondialisation, il a été souligné que la loi africaine sur l'opportunité de la croissance (AGO), adoptée par le Congrès des **Etats-Unis**, a fait naître beaucoup d'espoir dans les rangs des gouvernements et partenaires sociaux africains, et que cette dynamique a besoin d'être davantage soutenue par les **Etats-Unis**. Le forum a également souligné l'actuel grand écart entre la forte demande en matière de promotion des principes et droits fondamentaux du travail en Afrique et l'offre décroissante de coopération technique dans cette région.

2. Vulgarisation et recherche

- 229.** S'agissant de l'implication des organisations d'employeurs et de travailleurs, des projets de coopération technique sont élaborés en consultation avec les partenaires sociaux. Pour les projets à grande échelle, des commissions consultatives sont généralement établies sur une base tripartite et, quelquefois, interministérielle. En outre, un certain nombre de projets en matière de liberté d'association et de négociation collective financés par la Déclaration incluent des composantes distinctes et souvent non négligeables au bénéfice des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les projets financés par la Déclaration comportent également des activités menées avec des entreprises individuelles, par exemple au **Bangladesh**, au **Cambodge**, en **Indonésie**, au **Sri Lanka** et dans les **Caraïbes**.
- 230.** Un certain nombre de partenariats avec des médias clés internationaux ont été développés, de même que de nouveaux partenariats avec des médias nationaux ont été renforcés et, à cet égard, du matériel Déclaration est en cours de production et de diffusion. Un site web animé⁸ a été lancé en collaboration avec le projet « Cyberbus-école des Nations Unies », de manière à initier les étudiants à la pertinence et à l'importance de la Déclaration. Le site web de la Déclaration a été mis à jour en site web interactif pour jouer le rôle de diffuseur

⁸ <http://www.un.org/pubs/cyberschoolbus/3PLUSU/>.

central d'informations sur chaque projet de coopération technique, de même qu'il sert de forum d'échanges d'idées entre les projets.

- 231.** Une série de diffusions publiques d'évènements a été organisée avec la participation d'une grande partie des groupes de la société civile, entraînant ainsi une plus grande demande de matériel Déclaration, actuellement disponible en anglais, en français et en espagnol, et en grande partie traduit en chinois, russe, indonésien, urdu, hindi, portugais, swahili, xhosa lusoga et d'autres langues africaines.
- 232.** Un certain nombre de produits d'informations ont été développés, à savoir les brochures, fiches d'informations, présentations multimédias, documents de travail, articles à publier dans la presse spécialisée, ainsi que d'autres produits promotionnels de terrain. Environ vingt-cinq (25) vidéos contenant des reportages, chroniques et lancements ont été filmées et produites.

Encadré 4

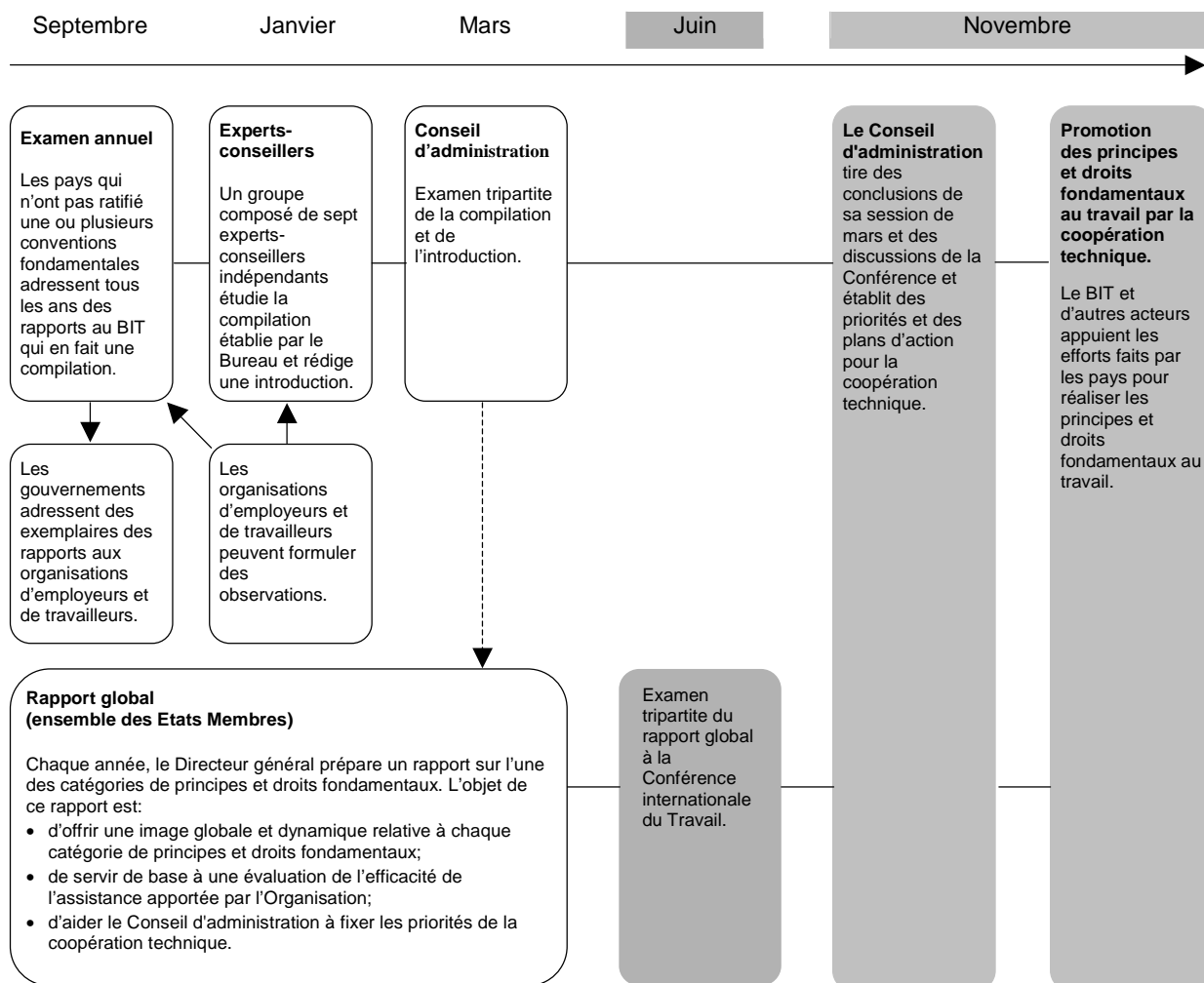
Recherche en matière de principes et droits fondamentaux au travail

Documents de travail publiés au cours de l'année 2003:

- N° 12 *Minimum wages and pay equity in Latin America*, by Damian Grimshaw and Marcela Miozzo, mars 2003.
- N° 13 *Gaps in basic workers' rights: Measuring international adherence to and implementation of the Organization's values with public ILO data*, by W. R. Böhning, mai 2003.
- N° 14 *Equal Opportunities Practices and Enterprises Performance: An investigation on Australian and British Data*, by Prof. V. Pérotin, Dr. A. Robinson and Dr. J. Loundes, juillet 2003.
- N° 15 *Freedom of Association and Collective Bargaining, a study of Indonesian experience 1998-2003*, by Patrick Quinn, septembre 2003.
- N° 16 *Gender-based occupational segregation in the 1990s*, by Richard Anker, Helinä Melkas and Ailsa Korten, septembre 2003.
- N° 17 *Normalised and Disaggregated Gaps in Basic Workers' Rights*, by W.R. Böhning, novembre 2003.
- N° 18 *Forced Labour: Definition, Indicators and Measurement*, by Kanchana Ruwanpura & Pallavi Rai, novembre 2003.
- N° 19 *Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence*, by Jill Rubery, novembre 2003.
- N° 20 *Rapid Assessment of Bonded Labour in Pakistan's Mining Sector*, by Ahmad Salim, décembre 2003

Annexe 1

Graphique relatif au suivi de la Déclaration



Annexe 2

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

M^{me} Thelma Awori (Ouganda-Libéria)

Consultante internationale pour les questions de développement; positions antérieures: Administratrice adjointe et Directrice du bureau régional pour l'Afrique du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD); Directrice adjointe du Bureau des politiques et de l'appui aux programmes, PNUD; Coordinatrice résidente des Nations Unies et Représentante résidente, PNUD (Zimbabwe); Directrice adjointe du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM); Chef de la Section Afrique de l'UNIFEM; Chargée de cours en formation continue et Directrice du diplôme en cours de formation pour adultes à l'Université de Nairobi, Kenya; Directrice d'études principale du Centre de formation continue de l'Université de Makerere, Kampala, Ouganda. M^{me} Thelma Awori est l'auteur de plusieurs publications sur l'égalité entre les sexes, le développement et la formation des adultes. Diplômes: Bachelor of Arts (*Hons. Cum laude*) en relations sociales et anthropologie culturelle, Université de Harvard, Cambridge, Massachusetts (Etats-Unis); Master of Arts en formation pour adultes, psychologie humaniste, Université de Californie, Berkeley, Etats-Unis; candidate à un doctorat à l'Université de Columbia, New York, Etats-Unis.

M^{me} Maria Cristina Cacciamali (Brésil)

Professeur à l'Ecole d'économie de l'Université de São Paulo (USP), Brésil; Présidente du Programme de troisième cycle sur l'intégration en Amérique latine; Directrice technique de l'Association des économistes de São Paulo et Présidente de l'Association brésilienne pour les études sociales. Coordinatrice du Projet de coopération internationale sur «la mondialisation, la réglementation sociale et les modèles contemporains de développement au Brésil dans le contexte d'une intégration régionale», en coopération avec l'Institut des hautes études sur l'Amérique latine (IHEAL) de l'Université de Paris III (Sorbonne nouvelle) et de l'Université de Lille I (France). Auteur de publications sur les marchés du travail, les politiques publiques et le secteur informel; consultante auprès d'institutions nationales et internationales. Diplômes: maîtrise et doctorat en économie, Université de São Paulo, Brésil.

M^{me} Maria Nieves Confesor (Philippines)

Professeur à l'Institut asiatique de gestion pour les politiques publiques et sociales, management, résolution des conflits et négociation; chef du groupe d'experts de la Commission parlementaire chargée d'amender le Code du travail (Philippines), Président du Groupe Kybernan (consultants internationaux en réformes institutionnelles et gouvernance) et Directrice de *Strategic Options, Inc.*; représentante gouvernementale de la Banque nationale des Philippines (privatisation), de la MetroBank des Philippines, de la *Philippine National Oil Company*. Ancienne secrétaire au travail et à l'emploi et conseillère présidentielle en affaires sociales internationales. A présidé le Conseil d'administration du BIT. A présidé l'Administration philippine de l'emploi des émigrés et la Commission nationale des salaires et de la productivité. Consultante/collaboratrice externe de la Banque mondiale et du BIT. A présidé diverses instances nationales et la réunion des ministres du Travail de l'ANASE. Diplômes: maîtrise en politique et administration publiques, Université de Harvard; maîtrise en gestion des entreprises (Université Ateneo de Manille); licence ès lettres, Maryknoll College.

M. Ahmed El Borai (Egypte)

Professeur et chef du Département de la législation du travail de la Faculté de droit et directeur du Centre des relations professionnelles de l'Université du Caire. Membre du Comité d'experts de l'Organisation arabe du Travail. Ancien représentant de l'Egypte à l'UNESCO et consultant auprès du PNUD, de l'OIT et de l'OAT. Auteur d'ouvrages et d'articles en arabe et en français sur le droit du travail et l'administration du travail. Diplômes: licence en droit de

l'Université du Caire; DES et doctorat d'Etat en droit public de l'Université de Rennes (France).

M^{me} Mária Ladó (Hongrie)

Conseillère principale auprès du Bureau de l'emploi (Budapest) et chef du groupe du travail interministériel sur la politique sociale, responsable de la politique d'adhésion de la Hongrie dans ce domaine. Ancienne directrice de l'Institut de recherche sur le travail. Conférencière en relations professionnelles et dialogue social européen à l'Université Szeged. Membre du Groupe de haut niveau sur l'avenir des relations professionnelles et sur la réforme de la gestion, créé par la Commission européenne conformément à l'Agenda pour la politique sociale adopté au Conseil européen de Nice en décembre 2000. A été consultante/collaboratrice externe pour diverses institutions internationales, y compris la Banque mondiale et l'OIT, en matière d'emploi et de relations professionnelles. Auteur de nombreux ouvrages et articles en hongrois et en anglais. Diplômes: diplôme en ingénierie et diplôme de troisième cycle en ingénierie de l'entreprise (Université technique de Budapest); doctorat en sociologie de l'Université des sciences économiques de Budapest (ancienne Université Karl Marx).

M. Jean-Jacques Oechslin (France)

A la retraite. Ancien président du Comité exécutif de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), adjoint au Secrétaire général de l'OIE puis secrétaire exécutif de cette organisation et directeur des questions sociales internationales au Conseil national du patronat français. A été Président et Vice-président du Conseil d'administration du BIT, Président de la Commission sociale de l'Union des industries de la Communauté européenne et porte-parole principal des employeurs au Comité permanent de l'emploi de l'Union européenne. Diplômes: doctorat en droit et diplôme de l'Institut d'études politiques de Paris.

M. Robert White (Canada)

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

Annexe 3

Table des matières de la compilation des rapports annuels par le Bureau international du Travail, Genève, mars 2004

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

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective

Afghanistan	Note du Bureau
Arabie saoudite	Gouvernement
Arménie	Gouvernement
	Note du Bureau
Bahreïn	Gouvernement
Brésil	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Centrale unitaire des travailleurs (CUT)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la Centrale unitaire des travailleurs (CUT)
Canada	Gouvernement
Chine	Gouvernement
Corée, la République de	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Fédération des syndicats coréens (FKTU)
	Observations soumises au Bureau par la Confédération coréenne des syndicats (KCTU)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la FKTU
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la KCTU
El Salvador	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la CISL
Emirats arabes unis	Gouvernement
Etats-Unis	Gouvernement
	Observations de la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) transmises par le gouvernement
Guinée-Bissau	Note du Bureau
Iles Salomon	Note du Bureau
Inde	Gouvernement

Iran, République islamique d'	Gouvernement
Iraq	Note du Bureau
Jordanie	Gouvernement
Kenya	Note du Bureau
Koweït	Gouvernement
République démocratique populaire lao	Note du Bureau
Liban	Gouvernement
Malaisie	Gouvernement
Maroc	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par la Confédération mondiale du Travail (CMT)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la CMT
Maurice	Gouvernement
Mexique	Gouvernement
Myanmar	Gouvernement
Népal	Gouvernement
Nouvelle-Zélande	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par Business New Zealand (BNZ)
	Observations soumises au Bureau par le Congrès néo-zélandais des syndicats (NZCTU)
Oman	Gouvernement
Ouzbékistan	Note du Bureau
Ouganda	Gouvernement
Qatar	Gouvernement
Singapour	Gouvernement
Somalie	Note du Bureau
Soudan	Gouvernement
Thaïlande	Gouvernement
	Observations de la Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI) transmises par le gouvernement
	Observations du Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) transmises par le gouvernement
Viet Nam	Note du Bureau

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

Afghanistan	Note du Bureau
Arménie	Gouvernement
	Note du Bureau
Bolivie	Note du Bureau
Canada	Gouvernement

Chine	Gouvernement
Corée, République de	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) Observations du gouvernement sur les commentaires de la KCTU
Etats-Unis	Gouvernement Observations de la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) transmises par le gouvernement
Ethiopie	Note du Bureau
Iles Salomon	Note du Bureau
Japon	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) Observations du gouvernement sur les commentaires de la JTUC-RENGO
République démocratique populaire lao	Note du Bureau
Lettonie	Gouvernement
Madagascar	Gouvernement
Malaisie	Gouvernement
Mongolie	Gouvernement Note du Bureau
Myanmar	Gouvernement
Népal	Gouvernement
Oman	Gouvernement
Philippines	Gouvernement
Qatar	Gouvernement
Sao Tomé-et-Principe	Gouvernement
Singapour	Gouvernement
Viet Nam	Note du Bureau

L'abolition effective du travail des enfants

Afghanistan	Note du Bureau
Arabie saoudite	Gouvernement
Arménie	Gouvernement Note du Bureau
Australie	Gouvernement
Azerbaïdjan	Note du Bureau Observations soumises au Bureau par la Confédération des entrepreneurs d'Azerbaïdjan (AEC)
Bahreïn	Gouvernement

Bangladesh	Gouvernement
Cambodge	Gouvernement
Canada	Gouvernement
Cap-Vert	Note du Bureau
Colombie	Gouvernement
Comores	Note du Bureau
Cuba	Gouvernement
Djibouti	Gouvernement
	Note du Bureau
	Observations soumises au Bureau par l'Union djiboutienne du Travail (UDT)
Erythrée	Gouvernement
Estonie	Gouvernement
	Observation soumise au Bureau par la Confédération des syndicats estoniens (CETU)
Etats-Unis	Gouvernement
	Observations de la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) transmises par le gouvernement
Ethiopie	Gouvernement
Gabon	Note du Bureau
Ghana	Note du Bureau
Guinée-Bissau	Note du Bureau
Haïti	Note du Bureau
Iles Salomon	Note du Bureau
Inde	Gouvernement
Iran, République islamique d'	Gouvernement
Israël	Gouvernement
Kirghizistan	Note du Bureau
Jamaïque	Gouvernement
	Note du Bureau
Kiribati	Note du Bureau
République populaire démocratique lao	Note du Bureau
Lettonie	Gouvernement
Libéria	Note du Bureau
Lituanie	Gouvernement
Mexique	Gouvernement
Mongolie	Gouvernement
Myanmar	Gouvernement
Nouvelle-Zélande	Gouvernement
Oman	Gouvernement
Ouzbékistan	Gouvernement

Pakistan	Note du Bureau
Paraguay	Note du Bureau
Qatar	Gouvernement
Saint-Kitts-et-Nevis	Note du Bureau
Sainte-Lucie	Note du Bureau
Saint-Vincent-et-les Grenadines	Note du Bureau
Sao Tomé-et-Principe	Gouvernement
Sierra Leone	Note du Bureau
Singapour	Gouvernement
Somalie	Note du Bureau
Suriname	Gouvernement
Tadjikistan	Note du Bureau
République tchèque	Gouvernement
Tchad	Gouvernement
Thaïlande	Gouvernement
	Observations de la Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI) transmises par le gouvernement
	Observations du Congrès national des travailleurs thaïlandais (NCTL) transmises par le gouvernement
Trinité-et-Tobago	Gouvernement
	Observations soumises au Bureau par l'Association consultative des employeurs de Trinidad-et-Tobago (ECATT)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la ECATT
Turkménistan	Note du Bureau
Venezuela	Gouvernement

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Bahreïn	Gouvernement
Chine	Gouvernement
Comores	Note du Bureau
Djibouti	Gouvernement
	Note du Bureau
	Observations soumises au Bureau par l'Union djiboutienne du travail (UDT)
Estonie	Gouvernement
	Observation soumise au Bureau par la Confédération des syndicats estoniens (CETU)
	Observations du gouvernement sur les commentaires de la CETU

Etats-Unis	Gouvernement Observations de la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) transmises par le gouvernement
Iles Salomon	Note du Bureau
Japon	Gouvernement Observations soumises au Bureau par la Confédération japonaise des syndicats (JTUC-RENGO) Observations du gouvernement sur les commentaires de la JTUC-RENGO
Kiribati	Note du Bureau
Koweït	Gouvernement
République démocratique populaire lao	Note du Bureau
Libéria	Note du Bureau
Malaisie	Gouvernement
Myanmar	Gouvernement
Namibie	Gouvernement
Oman	Gouvernement
Ouganda	Gouvernement
Qatar	Gouvernement
Singapour	Gouvernement
Somalie	Note du Bureau
Suriname	Gouvernement
Thaïlande	Gouvernement Observations de la Confédération des employeurs du commerce et de l'industrie de Thaïlande (ECONTHAI) transmises par le gouvernement